



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA:

**ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA
PRODUCTIVIDAD DE LA ASOCIACIÓN DE PESCADORES
ARTESANALES PARGUEROS, CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE
SANTA ELENA, AÑO 2018**

TRABAJO DE TITULACIÓN

EN OPCIÓN AL TÍTULO DE:

INGENIERO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR:

Jenny Maribel Tigrero Benítez

LA LIBERTAD – ECUADOR

2019



TEMA:

ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA ASOCIACIÓN DE PESCADORES ARTESANALES PARGUEROS, CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2018.

AUTORA:

Jenny Maribel Tigrero Benítez

TUTOR:

Ing. Divar Castro Loor

RESUMEN

La motivación es un elemento vital en las asociaciones puesto que le impulsa a los colaboradores a realizar de mejor manera su trabajo, para su permanencia dentro del entorno. La Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros, cuenta con personal competente para desarrollar sus funciones, pero en muchas de las ocasiones se evidencian falencias a causa de la desmotivación en el trabajo, provocando la baja productividad, de la misma forma los inadecuados procedimientos administrativos y productivos que se realizan dentro de la asociación afectan directamente a los socios, puesto que estos se sienten desmotivados al momento de cumplir con las actividades. El presente trabajo tiene como finalidad impulsar la motivación para mejorar la productividad de los socios. La metodología utilizada es la investigación exploratoria y descriptiva, con enfoques cuali-cuantitativo, lo cual implicó la aplicación de instrumentos de investigación, tales como: ficha de observación, entrevistas y encuestas, para luego analizar y determinar las estrategias motivacionales que se podrían utilizar para mejorar la productividad de la asociación. Con los resultados obtenidos se logró detectar diversas falencias, que deben ser gestionadas, y solucionadas mediante el desarrollo de estrategias motivacionales, se espera mantener un alto grado de motivación entre los miembros de la asociación, además de fomentar el sentido de pertenencia y compromiso, cuyo fin es contar con personal capacitado, que contribuyan al desarrollo y éxito de la institución.

Palabras claves: Motivación, desempeño, clima laboral y desmotivación.



THEME:

MOTIVATION STRATEGIES TO IMPROVE THE PRODUCTIVITY OF THE ASSOCIATION OF PARGUERIAN HANDCRAFTED FISHERMAN, CANTÓN SALINAS, PROVINCE OF SANTA ELENA, YEAR 2018.

AUTHOR:

Jenny Maribel Tigrero Benítez

TUTOR:

Ing. Divar Castro Loor, MSc.

ABSTRACT

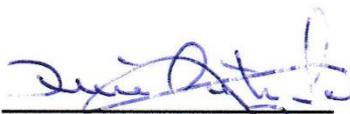
Motivation is a vital element in associations since it encourages employees to perform their work better, so that they remain within the environment. The Association of Artisanal Fishermen Pargueros, has competent personnel to develop their functions, but in many cases failures are evidenced due to demotivation at work, causing low productivity, in the same way the inadequate administrative and productive procedures that performed within the association directly affect the members since they feel unmotivated at the time of carrying out the activities. The purpose of this work is to boost motivation to improve the productivity of the partners. The methodology used is exploratory and descriptive research, with qualitative-quantitative approaches, which involved the application of research instruments, such as: observation sheet, interviews and surveys, to then analyze and determine the motivational strategies that could be used to improve the productivity of the association. With the results obtained, it was possible to detect various shortcomings, which must be managed, and solved through the development of motivational strategies, it is expected to maintain a high degree of motivation among the members of the association, in addition to promoting the sense of belonging and commitment, whose purpose is to have trained personnel, who contribute to the development and success of the institution.

Keywords: Motivational Strategies, productivity and demotivation.

APROBACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

En mi calidad de Profesor Guía del trabajo de titulación **“ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA ASOCIACIÓN DE PESCADORES ARTESANALES PARGUEROS, CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2018”**, elaborado por la estudiante Jenny Maribel Tigero Benitez, egresado de la Carrera de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Ingeniero en Administración de Empresas, me permito declarar que luego de haber dirigido científicamente y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, este cumple y se ajusta a los estándares académicos y científico, razón por el cual la apruebo en todas sus partes.

ATENTAMENTE



Ing. Divar Castro Loor. MSc.
PROFESOR GUÍA

DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

El presente Trabajo de Titulación con el Título de **“ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA ASOCIACIÓN DE PESCADORES ARTESANALES PARGUEROS, CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2018”**, elaborado por Tigrero Benitez Jenny Maribel, declara que la concepción, análisis y resultados son originales y aportan a la actividad científica educativa empresarial y administrativa.

Transferencia de derechos autorales.

Declaro que, una vez aprobado el tema de investigación otorgado por la Facultad de **Ciencias Administrativas** carrera de **Administración de Empresas** pasan a tener derechos autorales correspondientes, que se transforman en propiedad exclusiva de la **Universidad Estatal Península de Santa Elena** y, su reproducción, total o parcial en su versión original o en otro idioma será prohibida en cualquier instancia.

ATENTAMENTE,


TIGRERO BENITEZ JENNY MARIBEL.
C.C No: 240007425-4

TRIBUNAL DE GRADO



Ing. Mercedes Freire Rendón, MSc.
**DECANA (E) DE FACULTAD
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



Ing. Mercedes Freire Rendón, MSc.
**DIRECTORA (E) CARRERA
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**



Ing. Divar Castro Loor, MSc.
PROFESOR TUTOR



Econ. Félix Tigrero González, MSc.
PROFESOR DE AREA



Ab. Víctor Coronel Ortiz, MSc.
SECRETARIO GENERAL (E)

AGRADECIMIENTO

A Dios por guiarme en el proceso de mi formación profesional y darme la oportunidad de gozar de su sabiduría para culminar con éxito mi etapa universitaria y porque gracias a él tengo una hermosa familia la cual es fundamental en mi vida.

A mi familia, por su apoyo incondicional tanto emocional y económico para poder culminar mis estudios, por la confianza y paciencia en cada momento.

A los docentes de la Carrera de Administración de Empresas, los cuales fueron una parte fundamental en mi vida universitaria por impartirnos sus conocimientos, experiencias y consejos que fueron de gran ayuda para culminar mi carrera con éxito.

Al presidente de la Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros por darme la apertura e información necesaria para desarrollar mi trabajo de titulación.

Jenny Tigrero B

DEDICATORIA

A Dios porque es él quien me da fuerza para seguir adelante cada día, por darme salud y fortaleza para culminar con éxito mi carrera universitaria.

A mis padres Pedro Tigrero y Patricia Benitez quienes son fuente de inspiración, por su amor incondicional, la paciencia, la comprensión en todo momento y los consejos para mejorar constantemente y ser una mujer de bien y una excelente profesional.

A mis hermanos quienes me han impulsado a seguir con mis estudios y ser un gran ejemplo para mis sobrinos.

A mis abuelos que son el pilar fundamental de mi familia.

Jenny Tigrero B

ÍNDICE

RESUMEN.....	ii
ABSTRACT.....	iii
APROBACIÓN DEL PROFESOR GUÍA.....	iv
DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD	v
TRIBUNAL DE GRADO	vi
AGRADECIMIENTO	vii
DEDICATORIA	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xiii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiv
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	11
MARCO TEÓRICO	11
1.1. Revisión de literatura.....	11
1.2. Fundamentos y conceptos teóricos.....	14
Teorías motivacionales.....	14
Teoría de Abraham Maslow.....	14
Teoría de Frederick Herzberg	15
Estrategias de motivación – Variable independiente	17
Importancia de la motivación.....	17
Motivación Extrínseca	18

Ergonomía organizacional	19
Retribuciones financieras	19
Seguridad ocupacional	20
Motivación Intrínseca.....	21
Retribuciones no financieras	21
Toma de decisiones	22
Éxito profesional	23
Desarrollo personal	24
Factores Motivacionales.....	24
Clima organizacional	25
Relaciones interpersonales	26
Productividad – Variable Dependiente	26
Resultado de efectividad	27
Eficiencia.....	27
Eficacia.....	28
Pesca Artesanal	28
Arte de pesca.....	29
Embarcaciones	29
Comercialización.....	30
Competencia.....	31

Oferta.....	31
Organización	32
Talento humano.....	33
Recursos materiales.....	33
1.3. Fundamento social.....	34
1.4. Fundamento legal	35
CAPÍTULO II	36
METODOLOGÍA Y MÉTODOS.....	36
2.1. Enfoque de investigación	36
2.2. Tipos de investigación.....	36
Investigación exploratoria.....	37
Investigación descriptiva.....	37
2.3. Fuente de investigación	37
Investigación bibliográfica o documental	38
Investigación de campo.....	38
2.4. Método de investigación	38
Método Inductivo	39
Método Deductivo.....	39
2.5. Diseño de muestreo	39
Población.....	39

2.6.	Técnicas de investigación.....	40
	Observación.....	40
	Entrevista.....	41
	Encuesta	41
2.7.	Materiales para la investigación	42
CAPÍTULO III.....		43
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS		43
3.1	Análisis de la Observación	43
3.2.	Análisis de los resultados de la entrevista	45
3.3.	Análisis de los resultados de las encuestas.....	49
3.4.	Limitaciones	60
3.5.	Resultados	60
3.6.	Propuesta:	63
	Conclusiones	84
	Recomendaciones.....	85
	Bibliografía	86
	Anexos	89

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población.....	40
Tabla 2 Factores que afectan su trabajo	49
Tabla 3 Beneficios económicos	50
Tabla 4 Equipos de protección.....	51
Tabla 5 Las tareas que realiza lo motivan.....	52
Tabla 6 Desarrollo personal	53
Tabla 7 Relaciones interpersonales.....	54
Tabla 8 Responsable de controlar las actividades.....	55
Tabla 9 Artes de captura	56
Tabla 10 Tipos de embarcaciones	57
Tabla 11 Estrategias de comercialización	58
Tabla 12 Capacitaciones	59
Tabla 13 FODA.....	67
Tabla 14 Matriz FODA	68
Tabla 15 Plan de acción	69
Tabla 16 Capacitaciones de temas pesqueros	72
Tabla 17 Capacitación de desarrollo personal	75
Tabla 18 Capacitaciones de Comercialización	78
Tabla 19 Capacitación de educación financiera.....	81
Tabla 20 Presupuesto de estrategias de motivación.....	83

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Factores que afectan su trabajo	49
Gráfico 2 Beneficios Económicos.....	50
Gráfico 3 Equipos de protección.....	51
Gráfico 4 Las tareas que realiza lo motivan.....	52
Gráfico 5 Desarrollo personal	53
Gráfico 6 Relaciones interpersonales.....	54
Gráfico 7 Responsable de controlar las actividades.....	55
Gráfico 8 Artes de captura	56
Gráfico 9 Tipos de embarcaciones	57
Gráfico 10 Estrategias de comercialización.....	58
Gráfico 11 Capacitaciones	59

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Matriz de Consistencia	89
Anexo 2 Operacionalización de Variable Independiente.....	91
Anexo 3 Operacionalización de Variable Dependiente	92
Anexo 4 Guía de Observación	93
Anexo 5 Entrevista a la directiva	94
Anexo 6 Encuesta a los Socios.....	95
Anexo 7 Carta Aval.....	97
Anexo 8 Solicitud de Validación de Instrumentos.....	98
Anexo 9 Ficha de Validación de Observación	99
Anexo 10 Ficha de Validación de Entrevista.....	100
Anexo 11 Ficha de Validación de Encuesta.....	101
Anexo 12 Reunión mensual	102
Anexo 13 Lugar de Eviscerado y comercialización.....	102
Anexo 14 Comercialización de peces	103
Anexo 15 Embarcaciones de la Asociación	103
Anexo 16 Entrevista a Presidente de la asociación	104
Anexo 17 Cronograma de Tutorías	105

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se refiere a las estrategias de motivación y es necesario recalcar que las organizaciones tienen un gran desafío y éste es poder encontrar colaboradores comprometidos con el trabajo que realizan y que les ayuden a cumplir sus objetivos a través de una elevada productividad. Según (Pizarro, 2017) en su artículo denominado Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada nos indica que:

En este mundo competitivo las organizaciones tienden a tener transformaciones económicas, tecnológicas y sociales. Estos cambios afectan directamente a las organizaciones puesto que deben estar en constante adaptación, de la misma forma los cambios que se realizan dentro y fuera de la organización repercute en los colaboradores debido a que son estos los encargados del desarrollo de la organización y permanencia en el mundo empresarial.

La organización debe motivar a sus colaboradores de una manera eficiente, es decir, se debe analizar qué tipo de labores realiza y cuáles son sus necesidades con el fin de obtener un mayor desempeño laboral y fortalecer el clima organizacional.

En un estudio realizado por (Reyes Alvarado & Zambrano Herrera, 2017) nos dice que:

La motivación es el impulso que lleva a la persona a actuar o realizar una actividad de la mejor manera. Y con respecto, a estructura organizacional es la forma de cómo distribuir y estructurar el trabajo para cumplir con los objetivos organizacionales. (pág. 19)

De acuerdo con este contexto que el autor maneja con respecto a la motivación podemos decir que la productividad de una organización dependerá de cómo el colaborador se motive para realizar sus actividades diarias, por lo cual su puesto de

trabajo debe tener la ergonomía adecuada para poder cumplir sus objetivos y los de la organización.

El talento humano es el recurso más valioso de la organización considerando que éste depende el manejo de los otros recursos, se debe agregar que el ambiente laboral es uno de los factores más importantes para que el talento humano realice su trabajo de manera productiva y eficiente, de este modo si se desea tener satisfechos a los clientes externos, es necesario que se ofrezca satisfacción a los clientes internos.

Las organizaciones que desean sobrevivir en el ámbito empresarial deben contar con un talento humano altamente motivado para poder obtener resultados satisfactorios. Con estos antecedentes se refleja la importancia de la motivación dentro de las organizaciones y por lo cual nace la necesidad de hacer cambios significativos en la forma de dirigir el desarrollo del personal y para ello se propone la elaboración de estrategias de motivación que pueden ser utilizadas como herramientas para el mejoramiento del desempeño laboral y por ende la productividad en la asociación, de la misma forma se mejorará las relaciones laborales y personales de quienes conforman La Asociación De Pescadores Artesanales Pargueros De La Parroquia Santa Rosa.

El **Planteamiento del problema** se sustenta porque en la actualidad la motivación de los colaboradores en las distintas instituciones se la considera como innecesaria debido a que los trabajadores tienen que realizar sus labores diarias considerando que obtienen ingreso por aquello, lo que dejan pasar por alto es la motivación que

es un elemento vital dentro de las organizaciones y que influye directamente en la productividad de los colaboradores. La alta dirección es la encargada de analizar cuáles son los factores motivacionales que repercuten en la productividad y en el desarrollo empresarial, dado que, mediante la identificación de estos elementos, es posible generar estrategias que generen bienestar a la fuerza productiva.

Las pequeñas, medianas y grandes empresas sean públicas o privadas, en el Ecuador han utilizado diferentes tipos de estrategias para el buen direccionamiento del talento humano, puesto que al pasar el tiempo las organizaciones se vuelven más competitivas en el mercado y es necesario adoptar una estructura organizacional que les permita cumplir de manera satisfactoria las actividades económicas que realizan, permitiendo al talento humano poder desarrollar las actividades de acuerdo a su experiencia y poder tener una jerarquía apropiada para la toma de decisiones dentro y fuera del establecimiento, sea para el beneficio de todos los grupos de interés.

En las instituciones se debe tomar en cuenta que se trabaja con personas, las cuales llegan con un cúmulo de emociones, experiencias, temperamento y conocimientos que deben ser respetados por la parte administrativa de la institución, sin embargo, esto no se maneja con la responsabilidad que esto implica.

La motivación en los colaboradores de las instituciones se logra, con una relación cordial, respeto, pero siempre recordando que el gerente o presidente de la institución es quien coordina el aprendizaje de los colaboradores, que él no tiene la última palabra, ni tampoco posee el absoluto conocimiento de todo, esto conlleva a

que todos los integrantes de la institución puedan expresar sus puntos de vista como parte importante de la organización y esto nos lleva a tener ambientes motivados.

En la provincia de Santa Elena las principales fuentes económicas son el comercio, turismo y la pesca, siendo la pesca artesanal una importante fuente de ingreso para la población del cantón Salinas y en especial de la parroquia Santa Rosa, debido a esto parte de la población se dedica a la captura y comercio de peces. Dentro de la parroquia existen diversas cooperativas y asociaciones de pescadores artesanales las cuales en sus inicios son administradas y llevan sus procesos productivos de manera empírica, sin poder adecuar las funciones y responsabilidades de cada puesto de trabajo.

(Balón, 2013) Dentro de la Parroquia Santa Rosa encontramos al Puerto Pesquero, cuenta con un aproximado de 2.000 embarcaciones que supera el mayor número de embarcaciones artesanales de fibra de vidrio, de entre todas las caletas Pesqueras de la Provincia de Santa Elena. Existe 1 Cooperativa y 2 Asociaciones Pesqueras que agremian a un 70% de estas embarcaciones, las demás trabajan de manera independiente.

- Cooperativa de Producción Pesquera Artesanal Santa Rosa de Salinas, agremia a un aproximado de 600 embarcaciones.
- Asociación de Pescadores Artesanales Puerto de Santa Rosa, agremia a un aproximado de 50 embarcaciones.
- Asociación de Pescadores Pargueros Nativos de Santa Rosa, agremia un aproximado 150. (pág. 13)

Para el desarrollo de esta investigación se analizará el entorno de la asociación de pescadores artesanales “Pargueros” ubicada en el puesto pesquero de la parroquia Santa Rosa, la asociación inició sus operaciones en el año 2007, se dedica a la captura y comercialización de peces de manera artesanal, esta organización se ha logrado mantener en el mercado desde hace 11 años y se ha convertido en una organización sólida conformado por 150 socios, los cuales realizan sus actividades

de forma consuetudinaria cumpliendo con las órdenes del presidente de la institución.

Actualmente en la asociación no existe un departamento que se encarga de buen direccionamiento del personal, lo cual causa que los procesos de talento humano se congestionen, lo que podría ocasionar una baja productividad a mediano y largo plazo, de la misma forma los inadecuados procedimientos administrativos y productivos que se realizan dentro de la asociación afectan directamente a los socios puesto que estos se sienten desmotivados al momento de cumplir con las actividades que deben desarrollar para que el producto sea vendido, además de esto la comercialización del producto no están coordinados con los directivos de la organización, lo que permite que se proyecte una deficiente imagen corporativa, además de esto la asociación no cuenta con una filosofía empresarial lo cual permite que los asociados no estén comprometidos con la institución, debido a que no conocen hacia donde apunta la organización en el futuro, puesto que no se pueden definir estrategias a corto y largo plazo sin tener definida la filosofía empresarial.

En la teoría de la motivación encontramos la pirámide de Maslow la cual está conformada por 5 peldaños, esto nos indica que para motivar a las personas a realizar sus labores diarias es necesario satisfacer las necesidades básicas de cada individuo, las cuales están ubicadas en la parte inferior de la pirámide, son las de seguridad y fisiológicas, la última es necesaria para la subsistencia del hombre tales como alimentos, agua y refugio, en el siguiente eslabón está la de seguridad que es aquella que le ayuda a las personas a su bienestar físico, salud personal y financiero.

Desde el tercer peldaño empiezan las necesidades que las organizaciones deben satisfacer para que el personal esté comprometido con sus labores, estas son las necesidades sociales las cuales tienen que ver con las relaciones interpersonales y familiares. Las necesidades de autoestima que se refieren a la confianza que posee cada individuo y el respeto que recibe de los demás, en el primer peldaño tenemos el más importante para la motivación personal que es la auto realización, éste comprende al deseo que tiene cada persona para poder lograr lo que le sea posible.

De acuerdo con la jerarquía de necesidades se entiende que los colaboradores necesitan tener un buen estado de salud ocupacional, lo relevante es dar a conocer al talento humano la importancia de su trabajo para la organización y para todos los grupos de interés de la empresa. Las necesidades de seguridad deben ser satisfechas en su totalidad puesto que los colaboradores se sienten comprometidos con la organización y con las necesidades para la interacción social entre la empresa y el cliente, con todas estas necesidades satisfechas, los empleados pueden mantener la motivación para hacer su mejor trabajo.

Por lo señalado anteriormente en el presente trabajo se plantea la **formulación del problema** ¿De qué manera las estrategias de motivación mejoran la productividad de la Asociación de pescadores artesanales Pargueros cantón Salinas, Provincia De Santa Elena?

Así mismo se plantea la **sistematización del problema** con lo que posteriormente se buscará establecer las tareas científicas.

¿Cuál es el nivel motivacional de los miembros de la asociación en la situación actual de la productividad de la Asociación De Pescadores Artesanales Pargueros De La Parroquia Santa Rosa, Provincia De Santa Elena?

¿Cuáles son los elementos motivacionales que afectan a la productividad de la asociación de pescadores artesanales Pargueros?

¿Qué estrategias de motivación lograrán el mejoramiento de la productividad de los miembros de la Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros?

Como base a las interrogantes planteadas se procede a puntualizar la **idea a defender** que es Diseñar estrategias de motivación mediante de un análisis situacional que permitan el mejoramiento de la productividad de la Asociación de pescadores artesanales Pargueros.

Cabe recalcar que para poder realizar la idea a defender es necesario bosquejar las **tareas científicas:**

- Identificar los factores motivacionales que afectan la productividad de los socios mediante una entrevista dirigida a los directivos de la asociación de Pescadores Artesanales Pargueros.
- Analizar la situación actual de la Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros mediante una encuesta dirigida a los socios de la institución que determine el estado de motivación.

- Proponer estrategias de motivación en base a los resultados del levantamiento de información que contribuyan a la productividad de los miembros de la asociación de Pescadores Artesanales Pargueros.

Considerando la problemática planteada se considera necesario una justificación teórica, metodológica y práctica. Donde la **Justificación Teórica** se sustenta de la siguiente manera: Varios autores consideran que la motivación es el proceso donde los gerentes seleccionan y dirigen los aspectos de la estructura y cultura organizacional para poder controlar las diferentes actividades que consideran necesarias para poder cumplir con los objetivos establecidos por la directiva. Con el método teórico se puede conocer cuáles son los antecedentes históricos de la investigación con la finalidad de dar una posible solución del problema identificado.

Las instituciones utilizan diferentes técnicas para poder cumplir con sus tareas diarias. Para poder elaborar estrategias de motivación apropiadas es necesario reconocer que cada persona es y piensa diferente, puesto que la asociación puede acoger las estrategias que más se acomode a las prioridades y necesidades de los asociados.

La **Justificación Metodológica** se desarrolló de la siguiente manera: El proceso para la asociación de pescadores artesanales “Pargueros” es realizar estrategias de motivación donde se vincule a todos los integrantes de la institución es por esto se realizará la investigación bibliográfica y de campo. La investigación de campo tiene mucha importancia puesto que le permite tener contacto directo con los socios de

la institución para poder obtener datos verídicos mediante la observación. Se utilizará métodos adecuados para poder obtener información suficiente para poder analizar el problema de la investigación, se utilizará métodos los cuales son deductivo e inductivo para poder examinar la relación que tienen las variables de estudio, además de eso también se utilizarán distintas técnicas de investigación como son la entrevista y la encuesta las cuales se utilizan para la recolección de información pertinente, la cual nos permite evaluar el problema de la investigación.

En cuanto a la **Justificación Práctica** se considera que el trabajo de investigación tiene una justificación práctica cuando su desarrollo ayuda a solucionar un problema o propone diferentes estrategias que al aplicarlas ayudarán a resolverlo. Considerando el tema de estudio se tomó como referencia a la Asociación De Pescadores Artesanales Pargueros De La Parroquia Santa Rosa en la cual se tomará en consideración a los integrantes de la directiva para las entrevistas a expertos debido a que ellos son los encargados de realizar la parte administrativa y productiva de las asociación, así también se realizará la encuesta a todos los socios de la institución con el fin de conocer cómo se llevan a cabo los procesos productivos, además de esto se realizó encuestas a los consumidores y a los comerciantes del producto que ofrece la asociación.

El proyecto de investigación presenta un esquema que describe la introducción, cuyo contenido establece los distintos puntos a revisar como son el planteamiento y formulación del problema, idea a defender, tareas científicas, justificación del tema, y el **mapeo** del contenido de los 3 capítulos:

El capítulo I contiene el marco teórico de la investigación donde se desarrollarán la revisión de literatura, las teorías y conceptos de las variables, componentes, dimensiones e indicadores y fundamentación legal, social orientados a la investigación.

En el capítulo II se detallará cual será la metodología, tipo de investigación, métodos a utilizar y los instrumentos que se utilizarán para la recolección de información los cuales serán la ficha de observación, entrevistas y encuestas, estas herramientas permitirán obtener información relevante y válida para poder dar una mejor apreciación de la situación en que se encuentra la Asociación de pescadores artesanales Pargueros.

En el Capítulo III se realizará el análisis y la interpretación de los resultados de la investigación donde se presentará la información recolectada durante todo el estudio, como observación, entrevista y encuesta, además las limitaciones, discusión, propuesta, conclusiones.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Revisión de literatura

Estudiar la motivación dentro de las organizaciones es de mucha importancia puesto se debe corroborar si ésta afecta de manera directa a las distintas actividades que se realizan en las empresas, por esta razón cabe destacar varias investigaciones similares al tema propuesto, entre la que podemos mencionar las siguientes:

(Velásquez, 2015) La investigación tuvo como objetivo determinar cómo influye la gestión de motivación laboral en la productividad de las empresas industriales del sector pesquero en el distrito de Chimbote. La investigación fue de tipo cuantitativo, descriptivo y no experimental. Se aplicó un cuestionario a los trabajadores del área de producción y una entrevista a los gerentes. Los principales resultados fueron: el 57.50% de encuestados se encuentran insatisfechos con los incentivos económicos, el 100% se encuentran satisfechos con su área y ambiente de trabajo que les brinda la empresa. (pág. 5)

Cabe destacar que en las empresas es necesario un área que se pueda encargar de la motivación del personal, puesto que ésta tiene un gran impacto en el desarrollo de la organización, en pocas palabras podemos decir que la falta de motivación al personal puede tener un gran impacto en la productividad de la organización, al contar con herramientas o estrategias que ayudan al desempeño laboral se puede tener más satisfechos al cliente interno que es el recurso más importante en la organización.

Los programas de motivación forman parte de las estrategias que ayudan a tener al personal interno satisfecho con el trabajo que realizan, este plan tiene como

propósito aumentar la productividad del personal encargado de las áreas principales de la organización como son el departamento de producción y el departamento de ventas.

En el trabajo de investigación realizado por (Castañeda & Julca, 2016) denominado “Aplicación de un programa de motivación laboral para mejorar la productividad de los trabajadores del área de ventas en la distribuidora Casther y asociados s.a.c. para el año 2016” se analiza como la implantación de esta estrategia motivación aumentara la productividad de los trabajadores.

La presente investigación tuvo como objetivo definir en qué medida el diseño de un programa de motivación laboral incrementará la productividad de los trabajadores del área de ventas de la empresa de distribuciones Casther & Asociados S.A.C. La población del trabajo fueron 12 trabajadores del área de ventas, se realizó una investigación tipo aplicativo Pre- Experimental para identificar la influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente permitiéndonos conocer motivos por el cual los trabajadores del área de venta pueden aumentar, mantener o disminuir su productividad de los trabajadores del área de ventas.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente podemos decir que la implementación de este tipo de estrategias aumenta la productividad y rentabilidad de la empresa de forma considerable, aunque los trabajadores tengan como prioridad su solvencia económica este tipo de incentivos hará que su satisfacción personal se vea reflejado en su desempeño laboral.

Cada negocio tiene una estructura diferente dependiendo de la actividad económica que realiza y por esa razón se debe tener diferentes estrategias para motivar al personal y mantenerlo satisfecho con el trabajo que realizan.

(Lizana & Samame, 2018) El presente trabajo tiene como objetivo determinar el nivel de motivación en cuanto a los resultados de productividad y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Caja Sullana S.A. Se utilizó una metodología descriptiva-correlacional. La población estuvo constituida por 30 colaboradores. El instrumento utilizado fue la Escala de Cronbach, Los resultados evidenciaron que algunos colaboradores muestran su compromiso con la empresa y otros están desconformes por la presión de su jefe que tienen que sobrepasar su meta empresarial establecida. (pág. 8)

Este trabajo de investigación tuvo un aporte significativo en la investigación puesto que no dio a conocer otra forma para determinar la incidencia de la motivación en la productividad, al mismo tiempo nos supo mencionar cuales serían las estrategias que se deben realizar para que la productividad de los trabajadores aumente.

Cada empleado de la organización es distinto por lo cual se debe tener en claro que la manera de motivarlo será distinta, en el trabajo de investigación realizado por (Vega, 2016) nos da a conocer la influencia de la motivación laboral en la productividad desde la perspectiva humana.

La presente investigación analiza la influencia de la motivación laboral en la productividad del Departamento de negocios de la Caja Rural de Ahorro y Crédito S.A. “Mi Caja Cajamarca”. El trabajo se enmarca dentro de la investigación cuantitativa, y sus resultados, obedecen a un estudio descriptivo correlacional, para determinar la influencia de los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación laboral en la productividad de los factores individuales, grupales y organizacionales desde la perspectiva humana.

La motivación y la productividad laboral tiene una relación considerable puesto que son factores esenciales en el desarrollo de la empresa, debido a esto se debe tener satisfechos al cliente interno con el propósito de que con su desempeño laboral se tenga satisfecho al cliente externo y de esta forma aumentar la rentabilidad y el prestigio de la organización.

1.2.Fundamentos y conceptos teóricos

Teorías motivacionales

Teoría de Abraham Maslow

De acuerdo con Maslow citado por (Cerón, 2015) nos manifiesta que:

El énfasis de la teoría de la motivación humana radica en que las necesidades más básicas de los individuos se deben cumplir antes de que sean motivados para lograr las necesidades de nivel superior. La jerarquía se compone de 5 niveles: 1. Fisiológica: estas necesidades son las básicas para que una persona sobreviva, tales como alimentos, agua y refugio. 2. De Seguridad: Incluye la seguridad y la salud personal, financiera y el bienestar 3. Sociales: comprende la necesidad de amistades, relaciones y familiares. 4. De Autoestima: implica la necesidad de tener confianza y ser respetado por los demás. Y 5. La auto realización: comprende el deseo de lograr todo lo que le sea posible. (pág. 21)

Ilustración 1 Pirámide de Maslow



Es importante conocer cuáles son las necesidades que los seres humanos necesitan que se cumplan de manera prioritaria, para lograr la satisfacción personal y profesional. Con el aporte de Maslow se da a conocer la jerarquía de las

necesidades, donde en el nivel inferior se encuentran todas las necesidades fisiológicas que son vitales para ser humano, en el nivel medio de la jerarquía se encuentran las necesidades de seguridad y necesidades sociales las cuales son fundamentales para que el desarrollo del ser humano, aquí se encuentra la salud personal y la necesidad del afecto emocional. Como últimos peldaños se encuentran las necesidades que están intrínsecas en el ser humano como las necesidades de reconocimiento y las de autorrealización, están comprenden en lo que el ser humano desea cumplir de manera personal, tanto en su vida diaria como en su vida de profesional.

Teoría de Frederick Herzberg

Herzberg citado por (Pizarro, 2017) plantea que la motivación depende de la relación de un individuo con el trabajo, y que la actitud de alguien hacia su puesto de trabajo podría determinar el éxito o el fracaso. Ante ello planteo su teoría de los dos factores.

Dimensiones de la motivación

Factores de Higiene: Como lo menciona Herzberg consiste en los aspectos externos, es decir, la motivación extrínseca que tiene un trabajador, es decir comprende las políticas de la empresa, el salario, condiciones físicas y ambientales de trabajo, beneficios sociales, los reglamentos internos, el tipo de supervisión, políticas de la empresa, el clima de las relaciones entre la directiva y los empleados, la seguridad laboral, las oportunidades existentes, entre otras. Todos estos aspectos constituyen elementos que las empresas han utilizado como herramienta para tener motivados a sus trabajadores.

Factores Motivacionales: Consiste en la motivación intrínseca, es decir, las funciones y deberes que tienen los trabajadores. Al realizar correctamente las tareas designadas el trabajador tiene la oportunidad de lograr un ascenso, reconocimiento, responsabilidad, logro y desarrollo profesional. Al lograr este factor motivacional los trabajadores aumentan la productividad. (pág. 55)

Ilustración 2 Teoría de la motivación de Herzberg



El aporte de Herzberg nos manifiesta que la motivación del ser humano dependerá del puesto de trabajo que tengan y este le conducirá al éxito o al fracaso en su vida profesional. Él plantea dos teorías como los factores de higiene que se basa en la motivación extrínseca del ser humano, es decir, los ámbitos que se consideran necesarios para la subsistencia de una persona dentro de la organización, estos pueden ser los factores económicos, la seguridad laboral y los factores sociales. Otro de las teorías son los factores motivacionales que consisten en la motivación intrínseca, es decir, lo que el ser humano desea cumplir en su lugar de trabajo como el reconocimiento de una labor bien hecha por parte de su jefe inmediato, de la misma forma es importante tener la oportunidad de llevar a cabo algo importante dentro de la organización.

Estrategias de motivación – Variable independiente

Motivación

(Napolitano, 2018) La motivación es la colección de factores dinámicos que impulsan el comportamiento de un individuo hacia una meta dada; según esta concepción, cada acción que se lleva a cabo sin justificación es probable que fracase. Es básicamente dos funciones: activar y dirigir comportamientos específicos. En el primer caso se refiere al componente energético de activación de la motivación. En el segundo caso se refiere al componente direccional de orientación.

(Rubió, 2016) La motivación de las personas puede identificarse en el marco de cualquier área de actuación. Específicamente en el entorno laboral, el motivo de las actuaciones de los colaboradores que realizan funciones específicas puede impulsar o frenar el rendimiento que cada cual pueda tener en su trabajo. Esto implica que se ha de conocer aquello que cada trabajador necesita y tratar de satisfacer sus demandas para obtener mejores resultados de productividad, calidad y servicio. (pág. 26)

Considerando la perspectiva de varios autores se puede decir que la motivación es primordial en una organización puesto que de esta dependerá que tan bueno sea el trabajo que realizan los trabajadores, por esta razón es necesario que las organizaciones tengan en cuenta cuales son las necesidades tanto personales como laborales de cada integrante para que esto no perjudique el desarrollo de la empresa y poder así obtener mejores resultados de productividad y calidad del producto o servicio.

Importancia de la motivación

(Ríos, 2018) La motivación es importante porque se encarga de liberar y dirigir la energía humana de la organización, requieren conocer lo suficiente el proceso motivacional y las necesidades que mueven a la gente de esta manera se puede crear en las empresas las condiciones necesarias para satisfacer las necesidades particulares. La motivación es un pilar importante, que por medio de ella las personas tratan de satisfacer al menos una parte de sus necesidades, colaborando plenamente, además genera impulso en las

personas para alcanzar sus objetivos con esfuerzo y gusto que se experimenta una vez cumplida la meta trazada.

En virtud del aporte de Inma Ríos se puede concluir que la motivación es importante en todos los ámbitos puesto que de esta depende el esfuerzo que pongan las personas en las actividades que realizan, éstas pueden ser en el ámbito personal como laboral, la motivación es el impulso para la satisfacción de las necesidades y es esta la que inicia, guía, mantiene y conserva el comportamiento de cada persona hasta el cumplimiento de los objetivos o metas.

Motivación Extrínseca

(Charleux & Loubat, 2016) La motivación de un individuo para una tarea se denomina “extrínseca” cuando depende de una ventaja o beneficio obtenido como contrapartida. Se distinguen dos tipos de motivación extrínsecas según el medio por el que se obtenga la implicación en la tarea:

- La motivación extrínseca por regulación externa, cuando la actividad se lleva a cabo a causa de una presión del ambiente que promete una recompensa o hace temer una sanción (premio, ventajas...).
- La motivación extrínseca por regulación interna, cuando el individuo se impone la realización de una actividad a partir de su propio y personal sistema psicológico o moral de exigencias. (pág. 23)
- (Amado, 2015) La motivación extrínseca se refiere a las situaciones en las cuales el individuo se compromete en una actividad como un medio para conseguir una recompensa externa de modo que, si estas recompensas disminuyeran, disminuiría también la motivación por dicha actividad. (pág. 11)

De acuerdo a las teorías establecidas por los autores mencionados se puede considerar a la motivación extrínseca como un aspecto que se refiere a todo el ámbito externo de un individuo, esta lleva a que las personas realicen determinado trabajo con el fin de obtener recompensas externas como incentivos o premios que se otorga al realizar una tarea, que no tienen nada que ver con lo que ellos realmente

quieren realizan para un desarrollo personal y lo hacen por el simple hecho de que se tiene necesidades y quieren superarlas.

Ergonomía organizacional

(Obregón, 2016) La ergonomía organizacional se concentra en la optimización de los sistemas sociotécnicos, en lo que se incluyen las estructuras organizacionales, políticas y procesos en lo que se refiere a la capitalización de los conocimientos y la experiencia de la organización. (pág. 14)

(Caldas, Castellanos, & Hidalgo, 2018) La ergonomía organizacional es la técnica que se encarga de adaptar el puesto de trabajo y su medio de ambiente a las condiciones fisiológicas y psicológicas del trabajador para optimizar su seguridad, confort y eficacia. Se divide en las siguientes áreas: ergonomía geométrica, ergonomía ambiental, ergonomía temporal, ergonomía perceptiva y ergonomía de la comunicación. (pág. 42)

Considerando las respectivas definiciones de varios autores cabe indicar que la ergonomía organizacional es aquella ciencia que se encarga de adecuar un puesto de trabajo con el propósito de evitar accidentes laborales, podemos decir también que es acoplar el entorno laboral, cerciorándose que todo el lugar esté apto para que una persona pueda desempeñar sus funciones sin problema alguno, además de esto también se trata de arreglar todos los ámbitos laborales como horarios de trabajo, la comunicación organizacional y la distribución de actividades evitando de esta forma la baja productividad del empleado.

Retribuciones financieras

(Ribes, Perello, & Herrero, 2017) La retribución financiera se compone del salario base y de los incentivos.

Salario base. Cantidad fija que recibe un empleado de forma regular, ya sea como salario mensual o como retribución por horas. Se percibe en función del tiempo trabajado y del puesto ocupado.

Incentivos salariales. Tratan de recompensar el buen rendimiento de los empleados. Asociados normalmente al logro de objetivos. Se suelen clasificar en individual, de grupo o de la organización. (pág. 201)

(Gómez, 2017) Las retribuciones financieras tienen la concepción de percepción de los servicios del trabajador a la empresa y por ellas se debe cotizar a la Seguridad Social. Entre ellas debemos distinguir el salario base, los complementos salariales, las horas extra, las gratificaciones extraordinarias y el salario en especie. (pág. 33)

Partiendo de la premisa, donde las retribuciones financieras son aquellos incentivos económicos los cuales son la recompensa por la ejecución de una actividad o trabajo, estos suelen darse de varias formas como bonos y prestaciones sociales. Las empresas suelen otorgar estos incentivos para motivar a los empleados y que la organización pueda obtener mejores resultados en la productividad.

Seguridad ocupacional

(Trujillo, 2014) La salud y la seguridad del hombre que trabaja son un componente fundamental y prioritario de la sociedad y constituyen uno de los factores de progreso y bienestar de la vida moderna. La seguridad ocupacional y la higiene y las técnicas para su ejecución giran en torno al hecho mismo del trabajo, procurando la protección, controlando los riesgos que afectan el trabajo, obteniendo condiciones de máxima seguridad y logrando una consideración más humana dentro de la producción. (pág. 85)

(Obregón, 2016) La seguridad en el trabajo es necesario detectar, evaluar y actuar sobre todos los riesgos laborales existentes, tanto aquellos que puedan provocar un accidente de trabajo y/o una enfermedad profesional, como las situaciones causantes de fatiga mental, insatisfacción laboral, etc.; en general, cualquier posible daño para la salud de los trabajadores. (pág. 102)

Considerando la definición de los autores mencionados podemos concluir que la seguridad ocupacional está compuesta de técnicas que se encargan de identificar, evaluar y controlar los distintos riesgos laborales, esto es importante a la hora de realizar un trabajo puesto que se debe procurar la protección de las personas, la seguridad o salud ocupacional se encarga de mantener un alto nivel del bienestar

físico, mental y social de una persona al momento de realizar una determinada actividad dentro de una organización.

Motivación Intrínseca

(Charleux & Loubat, 2016) La motivación intrínseca es cuando el individuo realiza la tarea por el placer (se trate de una satisfacción intelectual, estética, cenestésica, etc.) o, simplemente, por curiosidad. Considerando estas definiciones, la teoría de la autodenominación parece explicar los procesos de motivación de carácter esencialmente intrínseco. La acción se lleva a cabo libremente sin presión exterior y permite experimentar la satisfacción de ser eficaz y útil. (págs. 23- 24)

(Amado, 2015) La motivación intrínseca representa el grado más alto de autodeterminación refiere al hecho de realizar una actividad para sí mismo, por el placer y satisfacción derivados de la participación. Es una propensión natural del organismo que lo impulsa y lo dirige, donde las recompensas son inherentes a la propia actividad. Por tanto, las acciones motivadas intrínsecamente son activadas por las satisfacciones psicológicas (necesidades no biológicas), específicamente por la efectividad o capacidad. (págs. 10 - 11)

Puesto a consideración el aporte realizado por los autores mencionados cabe destacar que ambos coinciden en la definición sobre la motivación intrínseca donde hacen referencia que es relacionada a todos los factores internos del ser humano, es decir, las distintas acciones que realiza, las hace por placer y para sentir la satisfacción de haberlas realizado por sí mismo, cabe aclarar que dentro de la motivación intrínseca la ejecución de la actividad es la recompensa más gratificante que una persona podría obtener.

Retribuciones no financieras

(Ribes, Perello, & Herrero, 2017) La retribución no financiera está relacionada con el puesto de trabajo en sí mismo y el ambiente laboral. En este contexto se tienen en cuenta varias modalidades de trabajo donde se consiga un mayor equilibrio entre el trabajo y la vida personal, para ello se

necesita mayor flexibilidad laboral: horario flexible, teletrabajo, jornada reducida, etc. Además, la retribución no financiera tiene en cuenta el ambiente de trabajo, el ambiente físico de trabajo debe ser satisfactorio para los empleados. Las condiciones de trabajo, los símbolos de estatus adecuados, el reconocimiento público de los logros obtenidos, los empleados competentes favorecen el buen ambiente laboral. (pág. 204)

(Gómez, 2017) Este tipo de retribución no tiene la condición de salario y están exentas de cotizar a la Seguridad Social, al menos hasta unos determinados límites. También se les denomina “incentivos no económicos” pues se reciben (por el trabajador) en concepto de un buen desempeño laboral estos pueden ser capacitaciones, vacaciones pagadas y reconocimientos públicos. (pág. 35)

De acuerdo con las definiciones se puede concluir que las retribuciones no financieras son aquellos incentivos que no son económicos, es decir, no se trata de dinero, estos se centran en el desarrollo personal y profesional de un individuo. En algunas organizaciones la manera de reconocer un buen desempeño laboral es otorgar placas, medallas, reconocimientos públicos, vacaciones pagadas y un sinnúmero de modalidades los cuales se suelen llamar salarios emocionales para una mejor motivación del personal.

Toma de decisiones

(Olaz, 2018) Tomar decisiones es todo aquello que contribuye a paliar y, en su caso, remediar un problema. Esto supone conseguir unos objetivos contando con una serie de recursos humanos y técnicos con los que asegurar unos resultados los más cercanos posibles a lo esperado. Una de las primeras cuestiones que deben plantearse es de valorar de entre todas las alternativas posibles la mejor, aunque ello no pueda asegurar con certidumbre que esta opción sea la gran opción o la opción con mayúsculas. También es importante contar con varias posibles opciones de actuación –el denominado plan «b» – por si al final esa primera opción no fuera la adecuada. (pág. 36)

(Saaty, 2014) La toma de decisiones es un proceso que lleva a estructurar un problema como una jerarquía o, después de haber adquirido práctica, como un sistema con dependencias. Se puede extraer juicios que reflejen ideas, sentimientos y emociones, se puede representar esos juicios con números significativos, simplificar resultados y analizar la sensibilidad ante los cambios de juicio. (pág. 51)

En consecuencia, del contexto de los autores ya mencionados se puede decir que la toma de decisión es un proceso que permite resolver problemas y se basa en compartir posibles soluciones, luego se selecciona las mejores opciones y al final se escoge la que pueda tener un resultado más cercano a lo esperado. La toma de decisiones es muy importante para resolver algunos desafíos a los que se enfrenta una persona o una organización.

Éxito profesional

(Ramirez, 2018) El éxito profesional no es solo el dinero o alcanzar metas, es un proceso constante hacia algo. El éxito es un sentimiento no una medida de comodidad, cualquier logro por pequeño que sea o lo que consiga es una muestra de éxito. El éxito es lo que tu desees que sea desde terminar tu secundaria, el colegio o la universidad, graduarte de maestro, ingeniero o tele comunicador. Cuando se entiende al éxito como dinero, riqueza o fama, no tienes idea lo que significa. (pág. 15)

(Suárez & Padilla, 2017) El éxito profesional predominaba a una concepción basada en el modelo de rasgos y factores (de ajuste de la persona al puesto u ocupación, sobre la base de sus rasgos personales). Es la secuencia de todos los roles y ocupaciones de una persona a lo largo de su vida. Se refiere a todos los trabajos pagados y no pagados que realizamos a lo largo de nuestra vida. Por tanto, puede tener una dimensión académica. (pág. 7h)

Puesto en consideración las definiciones de éxito profesional se lo puede relacionar con conseguir el objetivo deseado en nuestras vidas, estos objetivos pueden ser personales como poder obtener lo que siempre has querido, de la misma forma puede ser un objetivo laboral o profesional como obtener un título de cuarto nivel y obtener un buen salario por el trabajo realizado. Todos en algún momento de la vida deseamos tener éxito, esto se puede dar en distintos ámbitos como en la profesión, familia, pareja e incluso en una intervención médica.

Desarrollo personal

(Suárez & Padilla, 2017) El desarrollo personal se refiere a una intervención de apoyo psicológico, para el desarrollo cognitivo, y para contribuir a resolver conflictos personales o familiares, desde un enfoque más terapéutico. El individuo ha de conocer y reflexionar sobre la amplia variedad de cualidades, aptitudes, actitudes, valores, competencias, conocimientos, experiencias que posee: todo esto representa su potencial (personal y profesional), dentro del cual ocupan un lugar importante. (pág. 2d)

(García & Recás, 2019) A lo largo de este curso hemos hecho referencia en varias ocasiones de la importancia de marcarnos objetivos tanto en nuestro entorno personal como profesional, para ser más eficaces, alcanzar un liderazgo personal óptimo o reforzar nuestra autoestima. Si queremos liderar nuestra vida (siempre haciendo referencia tanto a nivel profesional como personal) debemos ser capaces de hacer lo que queramos con ella. Es decir, ser nosotros mismos los que nos marquemos nuestras metas, nuestros sueños y nosotros mismos los que los consigamos. Sin depender de otras personas y controlando en la medida de lo posible los factores externos que no dependen de nosotros. (pág. 67)

Debido al aporte de los diferentes autores podemos decir que el desarrollo personal es un proceso en el cual una persona acoge nuevas ideas o pensamientos lo cual le permite generar nuevos comportamientos en el ámbito personal como profesional lo cual le da lugar a un mejor estilo de vida. Mejorar nuestro estado emocional nos permite cambiar algunos hábitos y tener la determinación de hacer algo distinto con nuestra vida y salir de nuestra zona de confort para poder ver un cambio positivo en nuestro desarrollo personal.

Factores Motivacionales

(Camacho, 2016) Cuando nos ubicamos en este nivel observamos que estas necesidades corresponden a todo lo que implica la relación con nuestros semejantes, la amistad, el afecto, las relaciones de pareja y en el medio familiar. Estas necesidades son de un alto contenido emocional. Una gran parte de las acciones de mercadeo que se llevan a cabo en la actualidad están dirigidas a determinar cómo influyen las emociones en el comportamiento de compra del consumidor. Por ejemplo, las fechas especiales como el Día de la Madre, San Valentín, Navidad, y otras, son motores que inciden en el

consumo ya que se exponen emociones relacionadas con la afiliación. (pág. 6)

En virtud de la definición podemos concluir que los factores motivacionales son aquellos que tienen que ver con la interacción de una persona con la sociedad en general. Estas relaciones tienen mucha importancia puesto que brindan un mejor desenvolvimiento a la hora de realizar actividades grupales. Cabe mencionar que las necesidades sociales se encuentran en el tercer peldaño de la pirámide de Maslow, es decir, son importantes para la motivación de una persona.

Clima organizacional

(Luna, 2015) El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe tenga con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso con proveedores y clientes son, todos, elementos que conforman lo que se denomina clima organizacional; esto puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento que quienes la integran. (pág. 68)

(Contreras, 2017) El clima organizacional es un cambio temporal en las actitudes de las personas, que pueden deberse a varias razones: días finales de cierre mensual y anual, reducción de personal, incremento general de los salarios, etcétera, por ejemplo, cuando se incrementa la motivación mejora el clima organizacional puesto que hay ganas de trabajar, y cuando disminuye la motivación aparece la frustración lo cual merma la calidad del clima organizacional. (pág. 138)

Partiendo de la premisa de los distintos autores podemos decir, que el clima organizacional es el ambiente que se vive en una organización y es muy importante puesto que puede afectar el comportamiento y la conducta de todos los integrantes de la empresa, teniendo como resultado un bajo desempeño laboral y por consecuencia una baja productividad, de la misma forma el clima laboral afecta a

todos los procesos organizacionales como son la toma de decisiones, la comunicación y el aprendizaje.

Relaciones interpersonales

(Contreras, 2017) Las relaciones interpersonales son muy importantes en el crecimiento del hombre como persona y, al mismo tiempo, la escasez de verdaderos vínculos intersubjetivos profundos e íntimos se manifiesta por doquier. Tal vez se reflexiona insistentemente sobre aquello de lo que se carece, de aquello que se anhela.

(Álvarez, 2017) Las relaciones interpersonales son un repertorio de comportamientos que adquiere una persona para interactuar y relacionarse con sus iguales y con los adultos de forma efectiva y mutuamente satisfactoria. El ser humano es esencialmente un sujeto social que vive y se desarrolla en un proceso de aprendizaje social y el aprendizaje social ocurre inmediatamente después del nacimiento.

De acuerdo con los aportes anteriores deducimos que las relaciones interpersonales son aquellos vínculos sociales que tienen una o más personas, tiene mucha importancia porque están presentes en todos los ámbitos de nuestra vida, un individuo tiene la necesidad de compartir y estar con los demás, sea la familia, amigos, compañeros de clase y colegas de trabajo. Además, estas nos ayudan a tener un mejor crecimiento personal puesto que son comportamientos que nos hacen sentir competentes en diferentes situaciones de nuestra vida.

Productividad – Variable Dependiente

(Simonassi, Enrique, & Leiter, 2013) Constituye un claro indicador de evaluación económica, ya que mide la manera en que los recursos se convierten en satisfactores aceptables de las expectativas de los clientes. Un sistema o un proceso es altamente productivo sólo cuando es altamente eficiente y, además, su destinatario recibe lo que espera (o sea, cuando el producto está de acuerdo con las expectativas del cliente, usuario o consumidor). Si parte de lo producido estuviera fuera de lo planeado o esperado, significa que es desperdicio (algunas veces, se puede recuperar mediante trabajo, y otras veces ni siquiera eso). (pág. 28)

(Markiw & Taylor, 2017) Cantidad de bienes y servicios producidos con cada hora de un trabajador o con el tiempo de un factor de producción. En los países en los que los trabajadores pueden producir una gran cantidad de bienes y servicios por unidad de tiempo, la mayoría de las personas disfrutan de un elevado nivel de vida; en los países cuyos trabajadores son menos productivos, la mayoría de las personas lleva una existencia más precaria. (pág. 14)

De acuerdo con los aportes de varios autores colegimos a la productividad como una relación entre la producción obtenida y los recursos que se utilizaron en un determinado tiempo. Las retribuciones económicas de todos los miembros de la empresa dependerán del nivel de productividad que exista dentro de la organización, cabe mencionar que la calidad del producto o servicio que se ofrece a los consumidores también es importante para mejorar los ingresos de la institución.

Resultado de efectividad

Los resultados de efectividad son aquellos que sirven para evaluar las actividades que realizan los trabajadores en todas las áreas de la organización con el propósito de cumplir los objetivos trazados por la empresa.

Eficiencia

(Soría, 2017) Sirve para controlar que los procesos promocionales a nivel interno se mueven en la dirección correcta. De un modo más concreto, la eficiencia actúa en la reducción de gastos y gestión presupuestaria del punto de venta. Se basa en el ajuste de acciones para poder aprovechar las oportunidades de venta y anticiparse a posibles amenazas que se presenten y que puedan perjudicar a la acción de visibilidad del producto. (pág. 99)

En virtud con el aporte anterior podemos concluir que, en una organización la eficiencia es una destreza que tiene el personal encargado de la producción, puesto que esto se

basa en alcanzar un objetivo con menos cantidad de recursos disponibles, aquellas personas también tienen la habilidad de plantear estrategias coherentes que permitan maximizar la producción, optimizar tiempo y recursos.

Eficacia

(Soría, 2017) Se basa en la valoración de la acción promocional una vez implementada y desarrollada, pero también pone en marcha los procesos que definen las diversas actuaciones en la tienda. La eficacia responde a la medición de objetivos comerciales fijados durante el diseño de la acción. (pág. 99)

(Rubió, 2016) La eficacia organizativa se logra por la claridad en la comunicación de metas y objetivos, por la utilización de herramientas adecuadas para la dirección por objetivos y sistemas de evaluación del desempeño. La eficacia de estos sistemas y herramientas de gestión dependerá de su aceptación por parte de los trabajadores, los cuales han de encontrar en esas herramientas y en su implantación soluciones a los problemas de injusticia e inequidad que perjudiquen el clima laboral. (pág. 54)

Por lo tanto, al hablar de eficacia podemos decir que es lograr un objetivo a través de una acción, es decir, una persona que se dedica a la producción en una empresa debe cumplir con todos los requisitos necesarios en un producto para lograr que este sea atractivo en la mente del consumidor, si no se cumple esa actividad el proceso dejará de ser eficaz y no se logrará cumplir los objetivos planteados.

Pesca Artesanal

(Ministerio de Acuicultura y pesca, 2017) Actividad que se realiza de manera individual, autónoma o colectiva, por hombres y/o mujeres para mejorar su calidad de vida y aporte a la soberanía alimentaria de las comunidades y pueblos originarios, con o sin empleo de una embarcación artesanal propulsada de manera manual o motorizada, operada por un pescador o armador artesanal e inscrita en el Registro de Pesca, que utiliza técnicas tradicionales, artes y/o aparejos de pesca permitidos y de predominio manual, con o sin el apoyo de instrumentos de navegación. (pág. 12)

Cabe mencionar que la pesca artesanal también es conocida como pesca, tradicional pues esta tiene como principal función la captura de pesca como medio de subsistencia para miles de personas en los países desarrollados. Las personas que se dedican a la captura de peces lo hacen con el fin de consumo local, sin embargo, en estos tiempos la pesca se ha convertido en una fuente de ingresos para distintos países por lo que la comercialización y exportación de peces generan un ingreso importante para la organización que se dedica a esta actividad.

Arte de pesca

(Soto Melgar, 2017) Un arte de pesca es todo aquello que otorgue al pescador la capacidad de ejecutar la pesca, para lo que deben poner en práctica una serie de preceptos y reglas que han ido heredando con el paso del tiempo y que son el resultado de la experiencia, la maña y la astucia del hombre. (pág. 50)

Según (Ministerio de Acuicultura y pesca, 2017) menciona que “Sistema o artefacto de pesca preparado o implementado con fuerza mecánica, hidráulica, eléctrica y/o manual, que puedan emplearse en forma directa para la captura de recursos hidrobiológicos”. (pág. 10). Puesto a consideración los diferentes aportes podemos llamar arte de pesca a los procedimientos o técnicas que usan los pescadores para la obtención de peces, cabe mencionar que esto ha variado en el transcurso de los años, sin embargo, las técnicas que se utilizan hoy en día son las manuales como el trasmallo y el espinel lo cual requiere un mayor esfuerzo de las personas que se dedican a esta actividad.

Embarcaciones

(Quesquén Fernández, 2015) Las embarcaciones pesqueras con sus aparejos y equipos en cubierta; otro aspecto importante son los medios para transportar los recursos capturados en las mejores condiciones. Las

plataformas, buques o embarcaciones tienen particularidades que le hacen compleja su diseño y construcción. (pág. 11)

Según (Ministerio de Acuicultura y pesca, 2017) nos dice que “Embarcación pesquera es aquella que es utilizada para el traslado o transporte de las especies hidrobiológicas capturadas en la actividad pesquera, desde y hacia puertos autorizados” (pág. 11). Siendo las embarcaciones el transporte que utilizan las personas que se dedican a la actividad de la pesca para llevar el producto capturado hacia puertos autorizados. Los tipos de embarcaciones que se utilizan son las lanchas de fibra de vidrio, a las cuales se les puede adaptar uno o varios motores con el fin de poderse trasladar rápidamente al lugar de captura como al lugar de desembarque.

Comercialización

(Soría, 2017) La comercialización comprende el intercambio de bienes y servicios. Es una tarea que se enmarca también en los inicios del ser humano y que está vinculada con sus necesidades primarias. Con el paso del tiempo, la actividad se ha profesionalizado y optimizado hasta el punto de convertirse en una disciplina estratégica imprescindible para pequeñas, medianas y grandes organizaciones. (pág. 15)

(Ministerio de Acuicultura y pesca, 2017) Se entiende por comercialización a cada uno de los procesos de venta que transcurren desde la captura o cosecha de recursos y productos hidrobiológicos hasta su consumo final, la que comprende, entre otras, la tenencia, transporte, almacenamiento, exhibición y venta. (pág. 10)

La comercialización son acciones que se llevan a cabo en la compra o venta de productos, bienes y servicio, en el caso de la Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros serían los productos del mar, en esta negociación actúan un vendedor y un comprador para intercambiar las diversas especies capturadas por dinero en efectivo.

Competencia

(Pérez, 2018) La competencia se refiere a el precio fijado por la empresa no puede nunca olvidar el referente del mercado. La competencia (en el sentido más global del término) nos definirá el marco de referencia a partir del cual podremos movernos para la fijación del precio final. Como es obvio, el valor que el cliente perciba en lo que ofrecemos unos y otros será definitivo para su conducta compradora. (págs. 146 - 147)

(Villanueva & De Toro, 2017) Un criterio de importancia vital en todas las situaciones es el estudio de la competencia que se encuentra en cada una de las diferentes alternativas. Hay que analizar en detalle muchas de sus características; al menos conviene conocer sus recursos, los puntos fuertes y débiles que presenta, y el posible comportamiento de sus costes. No basta con profundizar en el análisis de los competidores actuales; es preciso ir más allá, pensando —por ejemplo— en nuevas empresas que posiblemente acudan con posterioridad. También es aconsejable dedicar cierto tiempo a pensar en la evolución de productos sustitutivos. (pág. 41)

Considerando el aporte de los autores ya mencionados inferimos, que la competencia es muy importante entre los agentes económicos y se puede ver reflejada en distintas instituciones que coinciden en el mismo nicho de mercado y ofrecen productos o servicios similares, cabe mencionar que las organizaciones deben fijar estrategias con el fin de estimular al máximo las decisiones de compra.

Oferta

(Flores, 2015) Oferta determina las cantidades o condiciones que pone la economía en el mercado sobre un producto o servicio, la oferta al igual que la demanda están en una serie de factores como el cambio de los precios en el mercado. La oferta tiene como por objeto identificar como se han atendido o como se atenderá las demandas de los consumidores, el análisis es para tener un claro conocimiento del entorno competitivo que rodea a la empresa y aplicar estrategias comerciales que nos permita salir adelante y se tomara en cuenta varios factores que puedan provocar incrementos o disminuciones de la cantidad ofrecida por el oferente.

(Soría, 2017) La oferta se trata de facilitar al cliente una propuesta especial mediante la cual se beneficia en el precio al adquirir un determinado producto. Si nos centramos en la oferta, debemos señalar que todos los trabajos desarrollados indican que el consumidor tiene un comportamiento igual ante las promociones de venta. El análisis de los aspectos determinantes ha puesto de manifiesto que no se trata solo de factores sociodemográficos, sino que responde a preferencias, hábitos de consumo, estilos de vida, comportamientos de compra, etc. (pág. 65)

La oferta es la cantidad de productos que se pone a la venta en el mercado en un momento determinado, esta juega un papel fundamental a la hora de asignar el precio de un producto o servicio. Los establecimientos deben plantear estrategias para poder ofertar un bien o servicio y que los consumidores puedan sentirse identificados con éste y realizar la compra.

Organización

(Luna, 2015) Organización es agrupar, estructurar y ordenar con base en el tamaño y giro de la empresa, el trabajo, la departamentalización, la autoridad responsabilidad, los equipos y grupos, para que se cumplan con eficacia y eficiencia los planes definidos. El proceso de organizar es básico para todos los tipos de empresas. Una vez formulados los objetivos y planes, la administración debe crear una manera ordenada de reunir recursos físicos y humanos efectivos para alcanzar las metas de la empresa. (pág. 73)

Una organización es el lugar donde se reúne un grupo de personas que tienen un fin común, para el buen direccionamiento de la institución es necesario que las personas que la conforman tengan una buena comunicación y tengan el propósito de cumplir las metas determinadas por los directivos. Las empresas para tener un buen funcionamiento deben contar con diferentes recursos como los humanos, materiales y tecnológicos.

Talento humano

(Luna, 2015) El talento humano es lo más importantes en la empresa dado que el actuar de éstos, es decisivo en todas las fases de trabajo de la empresa. El capital humano es el más valioso de las organizaciones y posee características como son: creatividad, generación de ideas, imaginación, posibilidad de desarrollo, habilidades, experiencia, sentimientos, etcétera. (pág. 103)

(Fernández, 2017) El concepto de talento humano se refiere a las capacidades o se tiende a valorar el trabajo y las habilidades físicas, dándole a la diferenciación o personalización del trabajo una importancia mínima, en la que se considera a nadie imprescindible. (pág. 143)

El talento humano dentro de una organización es el recurso más importante puesto que sin el no sería posible realizar las distintas actividades que se deben cumplir en una empresa. Cada integrante de la compañía tiene diferentes habilidades y destrezas para operar eficaz y eficientemente en un puesto de trabajo con el fin de cumplir con los objetivos trazados.

Recursos materiales

(Luna, 2015) Son aquellos bienes tangibles, propiedad de la empresa. La administración de recursos materiales consiste en obtener oportunamente, en el lugar preciso, en las mejores condiciones de costo, en la cantidad y calidad requerida, los bienes y servicios para cada área orgánica de la empresa según se trate, con el propósito de que se ejecuten las tareas de incrementar la eficiencia y eficacia en todas sus operaciones. (pág. 102)

(De la Cruz, 2015) Para conseguir los objetivos planteados, es necesario contar con los recursos materiales oportunos; por ello, la planificación de la formación requiere la elaboración de un presupuesto que traduzca a términos económicos los planes planteados. Este presupuesto debe integrarse en la planificación económico-financiera de la empresa, y debe contemplar el conjunto de actividades formativas que, de forma coherente con el plan estratégico, está previsto realizar. (pág. 98)

Puesto en consideración el aporte de varios autores se puede concluir, que los recursos materiales son todos aquellos bienes tangibles que posee la organización

y estos son necesarios para el desarrollo de las actividades y el cumplimiento de los objetivos, a su vez estos permiten llevar a cabo el proceso productivo dentro de la organización, estos bienes pueden ser las instalaciones de la organización, las maquinarias y todos los útiles de oficina que el talento humano utiliza desarrollar su labor diaria.

1.3. Fundamento social

El trabajo de investigación tiene un ámbito social, debido a que la exploración se la está realizando en una asociación que se dedica a la comercialización de un producto de consumo masivo es por eso que debe estar avalada por diferentes entes, los cuales regulan en este caso los diversos tipos de peces que son capturados y la calidad del mismo.

Dentro del ámbito social están los clientes internos que son los socios quienes son considerados como población económicamente activa, a las cuales la asociación les permite tener una fuente de ingreso, y además de eso los socios también generan empleos a los comerciantes que se encuentra instalados en el puerto de la parroquia Santa Rosa, quienes son los encargados de vender el producto a los consumidores, minoristas o mayoristas.

En este ámbito también está inmerso la responsabilidad social que tiene tanto la directiva de la asociación, los socios, comerciantes y consumidores con el medio ambiente lo cual consiste en no arrojar desperdicios o vísceras tanto en el mar como en las calles donde hay afluencia de personas, esto con la finalidad de preservar la integridad y salud de la sociedad en general.

1.4.Fundamento legal

En la sección octava, apartado de trabajo y seguridad social **la** (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008) menciona en el art:

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

En la primera sección del capítulo sexto – Trabajo y Producción se señalan las Formas de organización de la producción y su gestión de esta forma rezan los siguientes artículos:

Art. 319.- Se reconocen diversas formas de organización de la producción en la economía, entre otras las comunitarias, cooperativas, empresariales públicas o privadas, asociativas, familiares, domésticas, autónomas y mixtas. El Estado promoverá las formas de producción que aseguren el buen vivir de la población y desincentivará aquellas que atenten contra sus derechos o los de la naturaleza; alentará la producción que satisfaga la demanda interna y garantice una activa participación del Ecuador en el contexto internacional.

Art. 320.- En las diversas formas de organización de los procesos de producción se estimulará una gestión participativa, transparente y eficiente. La producción, en cualquiera de sus formas, se sujetará a principios y normas de calidad, sostenibilidad, productividad sistémica, valoración del trabajo y eficiencia económica y social.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA Y MÉTODOS

2.1. Enfoque de investigación

En esta investigación se ha utilizado un enfoque cualitativo puesto que se realizaron varias técnicas de investigación como la observación, encuestas y entrevistas, donde se planteó diversas interrogantes para examinar el nivel de motivación de los integrantes de la asociación para un mejor análisis de la situación en la que se encuentra actualmente.

De la misma forma se emplea el enfoque cuantitativo dado que se realizó un estudio en el cual se presentó información numérica con el fin de expresar los datos obtenidos por las partes interesadas de la asociación en el transcurso de la investigación, también se presentaron gráficos estadísticos en los cuales se demostró los porcentajes de los datos conseguidos mediante las técnicas de investigación.

2.2. Tipos de investigación

Los tipos de investigaciones los cuales se utilizaron en el estudio fueron investigación exploratoria y descriptiva las cuales nos sirvieron para determinar los pasos a seguir y para establecer el alcance que tendría la investigación, así como también los tipos de investigaciones nos permitieron seleccionar los instrumentos adecuados para el adecuado levantamiento de información.

Investigación exploratoria

Este tipo de investigación se la utilizo debido a que es la primera vez que se realiza este estudio dentro de la Asociación De Pescadores Artesanales Pargueros De La Parroquia Santa Rosa, se la utilizó con el fin de conocer cuáles son las causas y efectos de la problemática estudiada y así poder describir los resultados obtenidos para un mejor entendimiento de estos.

Investigación descriptiva

La intención de este tipo de investigación es detallar cuales son las características de los eventos o situaciones del problema de estudio con el fin de conocer el origen de estos fenómenos, también se utilizó este tipo de investigación con el propósito de estudiar los comportamientos concretos de los involucrados en el problema planteado.

La investigación descriptiva nos permitirá especificar la situación en la que se encuentra la organización actualmente a través de la recolección de información verídica, la cual ayudó a definir las sugerencias necesarias para mejorar la productividad de la Asociación.

2.3.Fuente de investigación

En el trabajo de investigación se utilizará dos tipos de fuentes de investigación las cuales son: la investigación bibliográfica la cual permitió el estudio de las variables a través de análisis de los criterios de diferentes autores y la investigación de campo la cual nos permitió recolectar información de manera cualitativa a través de los

diferentes instrumentos de investigación que se utilizaron como son la entrevista, la encuesta y la ficha de observación.

Investigación bibliográfica o documental

La investigación bibliográfica o documental se utilizó con el fin de conocer la profundidad de los conceptos de las variables, estrategias de motivación y productividad las cuales fueron utilizadas en la investigación, una de las primeras etapas que se realizó, es la revisión de varias fuentes como libros, artículos, revistas y tesis que aportaron con la información necesaria para poder efectuar el estudio, esto también le permitió comparar los criterios de varios autores y poder elegir las mejores opiniones planteadas, con el propósito de analizar la información desde diferentes enfoques para poder culminar el estudio de forma adecuada.

Investigación de campo

La investigación de campo se la utiliza con el fin de obtener información verídica del lugar en donde pasa el problema de forma natural con la ayuda de las diferentes técnicas o instrumentos de investigación, los cuales son: la observación, entrevista y encuesta, los cuales se los realizaron dentro de la asociación con la finalidad de obtener información cualitativa y necesaria para analizar de mejor manera las variables implicadas en la problemática.

2.4. Método de investigación

En el trabajo de investigación se utilizaron dos métodos de investigación los cuales son analítico e inductivo con el fin de analizar y evaluar las variables estrategia de

motivación y la productividad de la asociación de pescadores artesanales Pargueros de la parroquia Santa Rosa.

Método Inductivo

El método inductivo en la investigación tuvo como propósito determinar la relación que tiene la motivación y la productividad para lo cual el investigador debía poseer la habilidad de análisis. La técnica que se utilizó en este método es la encuesta, esto permitió poder interpretar cuales son las particularidades del objeto de estudio, y realizar un análisis coordinado de los procesos y actividades que realizan los colaboradores dentro de la asociación.

Método Deductivo

Este método permitió utilizar la metodología adecuada para poder evaluar el objeto de estudio e identificar sus características y así lograr obtener las causas para relacionarlas con el problema planteado en la asociación, en el caso de la productividad el análisis estuvo direccionado a la correcta ejecución de las actividades productivas dentro de la Asociación De Pescadores Artesanales Pargueros con el propósito de que la empresa pueda cumplir de manera eficiente con las expectativas de los socios y la comunidad en general.

2.5. Diseño de muestreo

Población

En la presente investigación se ha considerado no ejecutar una muestra puesto que la población total es pequeña y se ha considerado a toda la población para ejecutar

los diferentes instrumentos de investigación para poder obtener datos verídicos que puedan aportar de manera significativa a la investigación.

En la investigación se consideró como objeto de estudio a la Asociación De Pescadores Artesanales Pargueros para realizar la observación, a los 5 miembros de la asociación para realizar la entrevista y a los 150 socios de la institución para realizar la encuesta, con la finalidad de conocer el ambiente en el cual desarrollan sus actividades y el tipo de motivación que está llevando a cabo la asociación con sus integrantes.

Tabla 1 Población

Población	
Informantes	Cantidad
Directiva de la asociación	5
Socios	150
Total	155

Fuente: Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros

Elaborado por: Jenny Tigreiro Benitez

2.6. Técnicas de investigación

Observación

Esta técnica se la utiliza para poder visualizar de manera directa el campo de estudio que es la asociación de pescadores artesanos “Pargueros” de la parroquia Santa Rosa y poder obtener información cualitativa que aporte al trabajo de investigación. Se observa todo lo relacionado a las variables de estudio con el propósito de recolectar datos que aporten en la elaboración de las estrategias de motivación.

Entrevista

La entrevista es una de las técnicas de investigación más utilizadas, debido a que nos permitió obtener información completa del objeto de estudio. La entrevista se realizó a la directiva de la asociación con la finalidad de conocer cuál sería el aporte de las estrategias de motivación dentro de la asociación. La entrevista estuvo compuesta de preguntas abiertas las cuales estuvieron bien formuladas y fueron fáciles de entender así los entrevistados pudieron ser precisos con sus respuestas y así se pudo obtener información fidedigna.

El modelo de entrevista está compuesto de interrogantes direccionadas exclusivamente a las variables de estudio que son las estrategias de motivación y productividad detallando preguntas abiertas con la finalidad de obtener la información necesaria para la ejecución del trabajo de investigación.

Encuesta

La encuesta es otra de las técnicas que se utilizó en la investigación con el fin de evaluar el conocimiento que tiene los socios con respecto a la motivación de cada integrante de la asociación para que la productividad puede ser eficiente y que los clientes pueden estar satisfechos. La encuesta estuvo compuesta de preguntas cerradas, es decir, tuvo una variedad de alternativas según el aspecto considerado, esta estructura tuvo escalas de Likert lo cual permitió un fácil ordenamiento de los aspectos relevantes del objeto de investigación.

La encuesta al ser estructurada con escala de Likert nos permitió tener la facilidad de tabular, realizar gráficos y poder realizar la interpretación adecuada de los datos

obtenidos. Este tipo de técnica nos ayudó a recolectar y tabular la información adecuada para crear estrategias que permitieron la toma de decisiones oportunas con el propósito de mejorar la situación que afronta la organización.

2.7. Materiales para la investigación

Entre los materiales esenciales que se necesitaron para realizar la investigación tenemos los siguientes:

- Laptop.
- Impresora.
- Internet.
- Energía eléctrica.
- Resmas de papel.
- Guía de entrevista.
- Guía de encuesta.
- Fichas de observación.
- Lápices y Esferos.
- Clips y Grapas.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

3.1 Análisis de la Observación

Se puede evidenciar que la infraestructura de la Asociación De Pescadores Artesanales Pargueros está en buen estado, sin embargo, estas se las utilizan exclusivamente para las reuniones mensuales y los diferentes eventos que realiza la asociación como capacitaciones, talleres e incluso las festividades de la institución, al contrario, no se puede decir lo mismo de los distintos equipos y herramientas los cuales son las embarcaciones, motores fuera de borda y los diferentes insumos que utilizan para la captura de los peces, pues algunas de estas herramientas están en mal estado debido a que la reparación y mantenimiento de éstos depende de los dueños mas no de la institución a la que están asociados.

Al asistir a una de las reuniones mensuales se pudo observar que la directiva de la asociación si toma en cuenta las opiniones de los socios al momento de la toma de decisiones, esto es un punto importante en la motivación de los integrantes de la institución, aunque en muchas ocasiones es difícil puesto que las mayorías de los socios pasan los 50 o 60 años y no pueden dar una opinión que pueda aportar de manera eficiente a la institución. De la misma forma se pudo constatar que el trabajo en equipo es fundamental para que la organización pueda desempeñarse de la mejor manera, se pudo observar que existe camaradería entre los integrantes, pero no hay

un organismo que genere proyectos y poder aprovechar este punto fuerte que tiene la asociación.

Se pudo observar que la asociación supervisa a los socios por medio de una junta de vigilancia la cual consta de 5 personas y se encargan de monitorear las actividades que los asociados realizan en sus labores diarias, para poder así evitar accidentes laborales.

La comunicación entre los socios y la directiva es buena pues de esto depende que los dirigentes puedan conocer los diferentes problemas que suceden a diario, de la misma forma se puede dar a conocer las decisiones que se han tomado en las respectivas reuniones o juntas con otras instituciones y de qué forma va a beneficiar o perjudicar a la asociación.

También se observó el ambiente laboral de los asociados al momento de comercializar el producto, esto se lo realiza en el lugar de desembarque que es el puerto pesquero de la parroquia Santa Rosa, y se pudo evidenciar que la asociación no ha determinado estrategias las cuales los socios puedan usar a la hora de realizar la negociación, es decir, los pescadores deben dejarse llevar por la mejor propuesta, aunque esto puede cambiar debido a las diferentes estaciones de la pesca.

Finalmente, cabe mencionar que a la hora de comercializar los peces algunos de los pescadores mantienen alianzas con terceros, lo que significa que la pesca desde la hora de su captura ya está destinada a un cliente o empresa en específico.

3.2. Análisis de los resultados de la entrevista

La entrevista se la realizó a miembros de la directiva de la Asociación De Pescadores Artesanales Pargueros De La Parroquia Santa Rosa.

1. ¿Dispone la asociación de los recursos necesarios para que los socios desempeñar sus funciones?

Según la información recolectada se mencionó que la asociación no cuenta con recursos, los cuales ayuden a desarrollar programas en beneficio de los asociados, nos indicaron que la reparación y mantenimiento de los insumos y herramientas de trabajo son gastos exclusivos de dueño de la embarcación.

2. ¿Considera que la infraestructura, equipos y herramientas son necesarios para tener una mejor productividad?

Las herramientas y equipos son muy necesarios para la productividad de la asociación, los miembros utilizan embarcaciones de fibra de vidrio con motores fuera de borda, sin embargo, estos motores no son una garantía para el pescador. La directiva está realizando un acercamiento al gobierno para poder gestionar proyectos que les ayuden a la renovación de la flota pesquera, lo que buscan es obtener embarcaciones con una eslora de 14 metros con motores estacionarios lo cual les ayudaría a mejorar su producción, pues estos equipos les permitirían permanecer aproximadamente de 8 a 10 días en altamar y por ende tener más captura de peces.

3. ¿Toma en consideración la opinión de los socios para la implementación de un proyecto en la asociación?

Nos supieron mencionar que se trabaja con la participación de todos los miembros, la directiva plantea la moción y se la califica entre todos los presentes de las reuniones mensuales. Sin embargo, dijeron que los asociados de la institución pasan de los 50 y 60 años de edad por lo cual no pueden generar opiniones que vayan a mejorar el desarrollo de la asociación.

4. ¿Considera que sus colaboradores tienen la capacidad de responder eficientemente ante cualquier situación?

En respuesta a la interrogante nos dijeron que el 50% de los agremiados trabajan en un área de 40 a 60 millas, el otro 50% trabajan de 60 a 100 millas, es decir, cuando existe una problemática no hay una colaboración directa de la asociación, y no tiene las herramientas necesarias para solucionar los diferentes eventos que ocurren en altamar, por tal razón ellos tienen la necesidad de buscar ayuda mediante la Dirección nacional de espacios acuáticos (DIRNEA) para que se puedan solucionar ciertas fallencias como un motor averiado o robos.

5. ¿Cómo es el clima laboral dentro de la asociación?

Nos indicaron que tanto los miembros de la directiva como los asociados están compaginados, es decir, existe esa camaradería entre todas las personas que forman la asociación, a pesar de esto no hay un orden gubernamental que pueda generar

proyectos para que se pueda aprovechar de la mejor manera esta buena relación que existe dentro de la asociación.

6. ¿Qué tipo de motivación considera importante gestionar para mejorar el desempeño laboral? (intrínseca o extrínseca).

Nos supieron mencionar que la motivación que los pescadores artesanales necesitan es la extrínseca pues esto le ayuda a seguir adelante con sus labores diarias en la faena de pesca, la obtención de nuevos implementos o la renovación de los ya existentes podría generar una motivación intrínseca como mejorar el arte de pesca, mediante créditos, puesto que esto los motivaría a realizar de la mejor manera su trabajo.

7. ¿Existe dentro de la asociación un responsable de controlar las actividades de los colaboradores?

Dentro del organismo los responsables de controlar las actividades de los asociados son el representante legal, el presidente y la comisión de junta de vigilancia, siendo este último el encargado de cerciorarse que todos los asociados cumplan sus actividades de acuerdo con lo establecido en los distintos lugares donde se realiza la captura y comercialización de los peces.

8. ¿Qué tipo de adecuaciones se pueden hacer en las embarcaciones que utiliza la asociación para poder mejorar la productividad?

Los asociados indican que les hace falta un fondo productivo mediante el cual se pueda realizar renovaciones a las embarcaciones que tienen 5 años, con esto podrían

obtener embarcaciones de mayor tamaño con motores estacionarios los cuales les ayudaría a mejorar su producción, pues estos equipos les permitirían estar mayor tiempo en altamar.

9. ¿Qué estrategias utiliza para realizar la comercialización del producto?

Nos mencionaron que la asociación no cuenta con estrategias que los socios puedan utilizar a la hora de la negociación, pues no hay un equilibrio en los precios, es decir, mientras más producción haya menor será precio. De igual forma nos mencionaron que la venta se la realiza al mejor postor, es decir, a la persona que le pague una mayor cantidad de dinero.

10. ¿Qué tipo de estrategias ha realizado para mejorar la productividad de los socios?

Nos indicaron que se está trabajando en obtener una garantía en la seguridad para poder abrir los campos de pesca sin que puedan sufrir riesgos a la hora de laborar, pues hoy en día los robos de embarcaciones y motores se han generado con mayor frecuencia e incluso ha habido víctimas mortales por no dejarse quitar sus herramientas de trabajo.

3.3. Análisis de los resultados de las encuestas realizadas a los integrantes de la Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros.

1. ¿Qué factores han afectado el desarrollo de su trabajo?

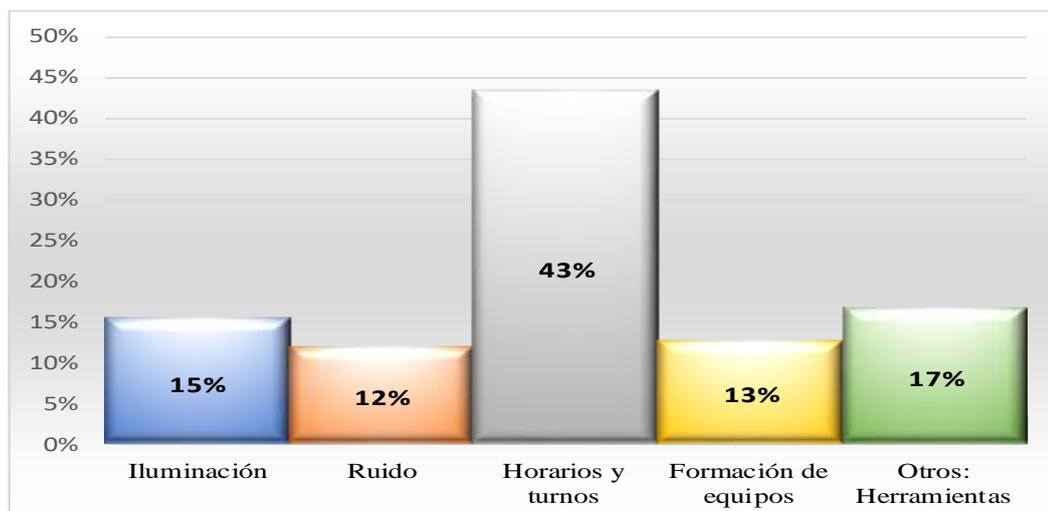
Tabla 2 Factores que afectan su trabajo

N°	CRITERIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Iluminación	23	15%
	Ruido	18	12%
	Horarios y turnos	65	43%
	Formación de equipos	19	13%
	Otros: Herramientas	25	17%
	Total	150	100%

Fuente: Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros

Elaborado por: Jenny Tigreiro Benitez

Gráfico 1 Factores que afectan su trabajo



Fuente: Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros

Elaborado por: Jenny Tigreiro Benitez

En la gráfica se visualiza que la mayor concentración de datos se encuentra en la opción de horarios y turnos, esto se da debido a que la mayoría de los socios deben salir en faena de pesca en la madrugada, además también supieron mencionar que algo que afecta a su trabajo son las herramientas que poseen como embarcaciones y motores lo cual no le permite estar mayor tiempo en altamar.

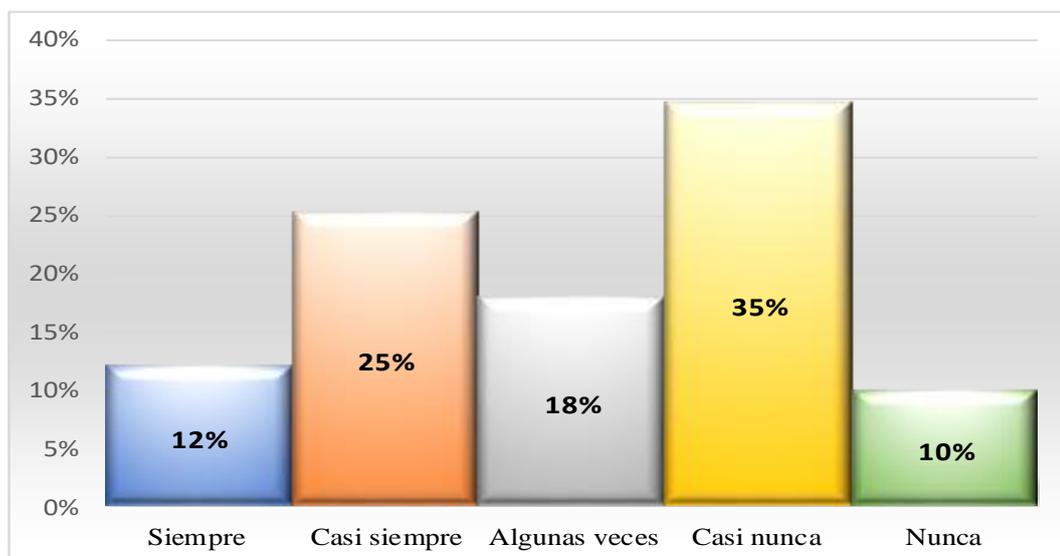
2. ¿Satisfacen sus necesidades básicas los beneficios económicos que recibe por sus labores?

Tabla 3 Beneficios económicos

N°	CRITERIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2	Siempre	18	12%
	Casi siempre	38	25%
	Algunas veces	27	18%
	Casi nunca	52	35%
	Nunca	15	10%
	Total	150	100%

Fuente: Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros
Elaborado por: Jenny Tigreiro Benitez

Gráfico 2 Beneficios Económicos



Fuente: Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros
Elaborado por: Jenny Tigreiro Benitez

Con respecto a los resultados obtenidos la mayoría de los socios indicaron que los beneficios económicos que reciben, casi nunca les alcanza para satisfacer sus necesidades básicas, esto se da debido a que se deben sustentar en primer lugar los gastos de la embarcación, sin embargo, otros encuestados dijeron que casi siempre les alcanza para sustentar sus necesidades.

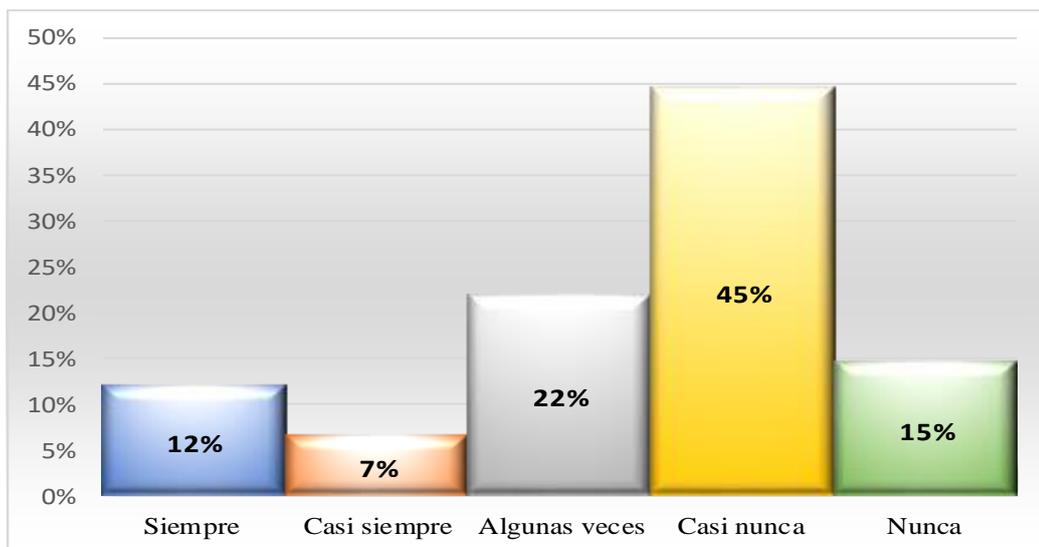
3. ¿Cuentan las embarcaciones con los Equipos de Protección Individual necesarios para su trabajo?

Tabla 4 Equipos de protección

N°	CRITERIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3	Siempre	18	12%
	Casi siempre	10	7%
	Algunas veces	33	22%
	Casi nunca	67	45%
	Nunca	22	15%
	Total	150	100%

Fuente: Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros
Elaborado por: Jenny Tigreiro Benitez

Gráfico 3 Equipos de protección



Fuente: Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros
Elaborado por: Jenny Tigreiro Benitez

De acuerdo con los datos obtenidos se puede observar que la mayor frecuencia se encuentra en casi nunca esto quiere decir que las embarcaciones no cuentan con los implementos de seguridad, esto se da debido a que todos los implementos de seguridad como los chalecos salvavidas, guantes, botas y equipo de agua corren por cuenta de cada pescador.

4. ¿Lo motivan las tareas que realiza y le permite mejorar su desempeño laboral?

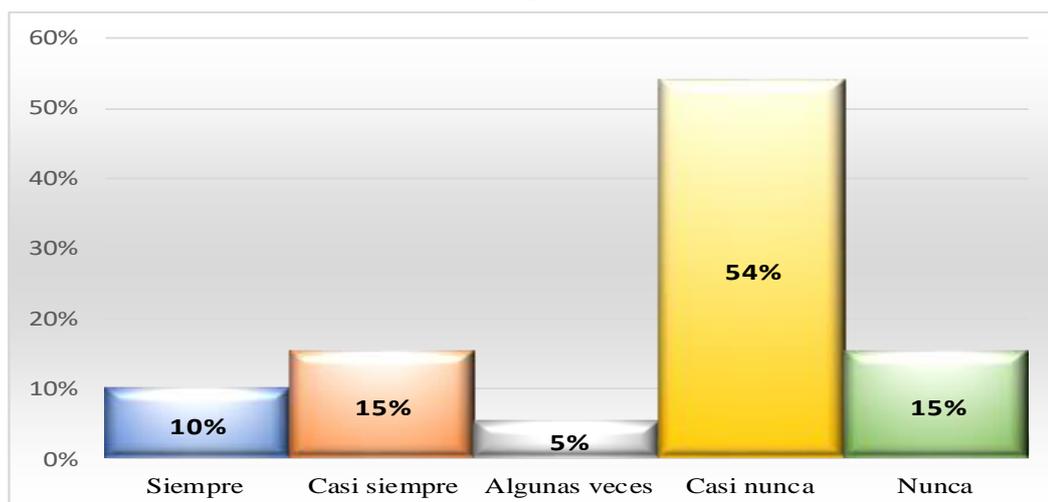
Tabla 5 Las tareas que realiza lo motivan

N°	CRITERIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
4	Siempre	15	10%
	Casi siempre	23	15%
	Algunas veces	8	5%
	Casi nunca	81	54%
	Nunca	23	15%
	Total	150	100%

Fuente: Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros

Elaborado por: Jenny Tigreiro Benitez

Gráfico 4 Las tareas que realiza lo motivan



Fuente: Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros

Elaborado por: Jenny Tigreiro Benitez

Se puede evidenciar que la mayoría de los socios creen que las actividades que realizan casi nunca los motivan pues esta labor la realizan por supervivencia y para darles una mejor calidad de vida a su familia y esto los motiva a mejorar su desempeño laboral. Sin embargo, un porcentaje mínimo respondieron que siempre o casi siempre les motiva, esto puede darse debido a que realmente les gusta su trabajo.

5. ¿Considera que su trabajo le ayuda en su desarrollo personal?

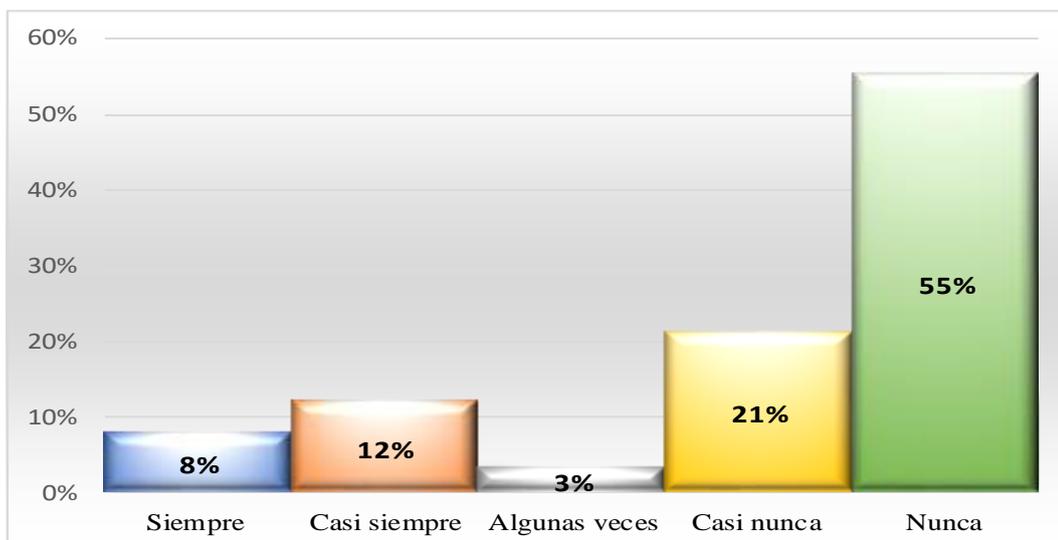
Tabla 6 Desarrollo personal

N°	CRITERIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
5	Siempre	12	8%
	Casi siempre	18	12%
	Algunas veces	5	3%
	Casi nunca	32	21%
	Nunca	83	55%
	Total	150	100%

Fuente: Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros

Elaborado por: Jenny Tigrero Benitez

Gráfico 5 Desarrollo personal



Fuente: Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros

Elaborado por: Jenny Tigrero Benitez

Gran parte de los encuestados consideran que el cumplimiento de sus actividades diarias como es la pesca nunca les ayuda a su desarrollo personal pues la mayoría de estos pescadores realizan la faena de pesca con el fin de obtener dinero, mencionaron que este trabajo lo realizan porque toda su familia se dedica a esta labor. Al contrario, un porcentaje de los encuestados están divididos en las otras alternativas pues consideran que su trabajo si les ayuda en su desarrollo personal.

6. ¿Considera que las relaciones interpersonales afectan su desempeño laboral?

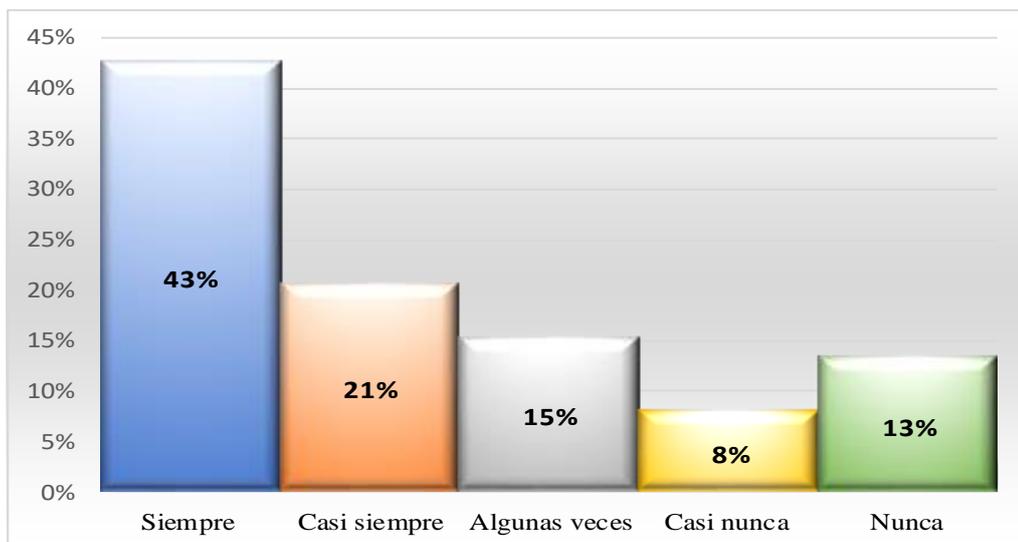
Tabla 7 Relaciones interpersonales

N°	CRITERIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
6	Siempre	64	43%
	Casi siempre	31	21%
	Algunas veces	23	15%
	Casi nunca	12	8%
	Nunca	20	13%
	Total	150	100%

Fuente: Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros

Elaborado por: Jenny Tigreiro Benitez

Gráfico 6 Relaciones interpersonales



Fuente: Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros

Elaborado por: Jenny Tigreiro Benitez

En base a las respuestas obtenidas se puede señalar que un gran porcentaje de los encuestados mencionaron que las relaciones interpersonales siempre afectan su desempeño laboral pues están más concentrado en el problema familiar o de otra índole que en el desarrollo de su trabajo,

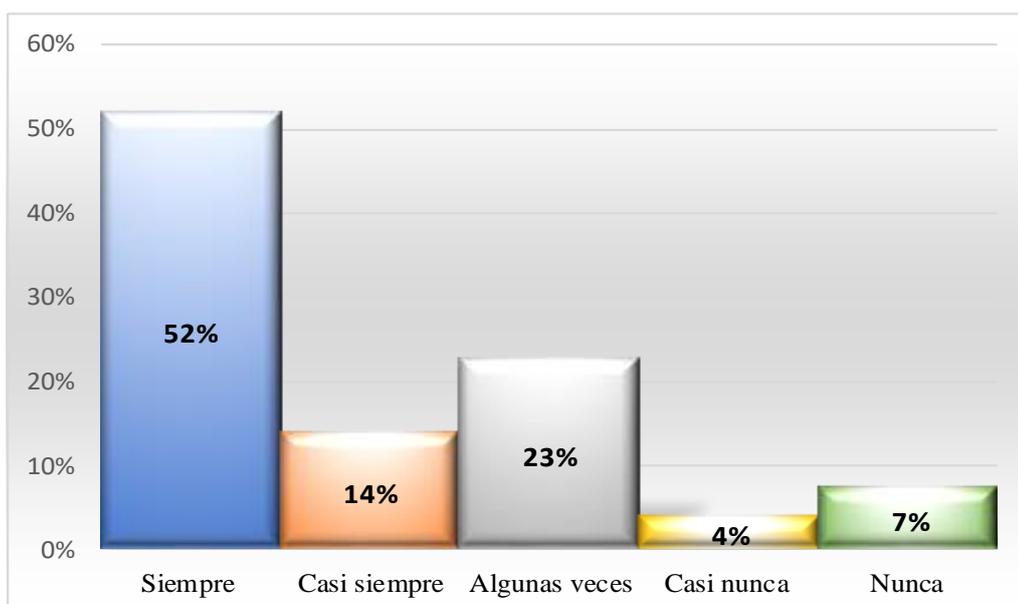
7. ¿Existe dentro de la asociación un responsable de controlar las actividades que realiza?

Tabla 8 Responsable de controlar las actividades

N°	CRITERIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
7	Si	114	76%
	No	36	24%
	Total	150	100%

Fuente: Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros
Elaborado por: Jenny Tigreiro Benitez

Gráfico 7 Responsable de controlar las actividades



Fuente: Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros
Elaborado por: Jenny Tigreiro Benitez

Los encuestados en su gran mayoría supieron mencionar que, si existe alguien encargado de controlar las actividades que se realizan a diario, los cuales son los miembros de la comisión de junta de vigilancia y ellos siempre están pendientes de todo lo que sucede en el lugar de trabajo.

8. ¿Cuáles son las maneras de capturar la pesca que utiliza para su labor diaria?

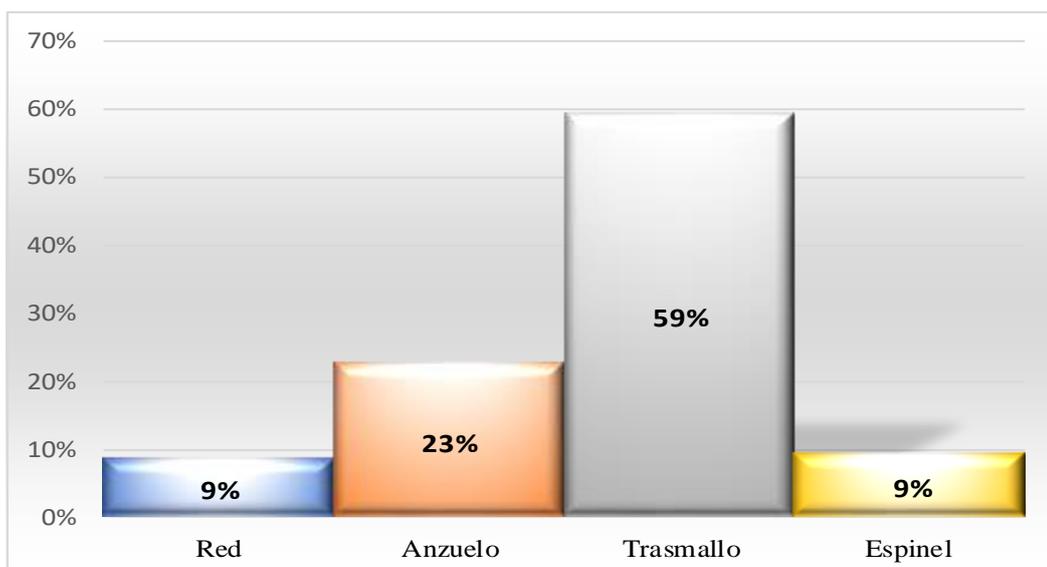
Tabla 9 Artes de captura

N°	CRITERIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
8	Red	13	9%
	Anzuelo	34	23%
	Trasmallo	89	59%
	Espinel	14	9%
	Total	150	100%

Fuente: Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros

Elaborado por: Jenny Tigreiro Benitez

Gráfico 8 Artes de captura



Fuente: Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros

Elaborado por: Jenny Tigreiro Benitez

La mayoría de los asociados supieron mencionar que la principal arte de captura es el trasmallo, este debe ser lanzado al anochecer y levantado por la mañana, debido a que no puede estar en el agua más de 16 horas seguida. De la misma forma dijeron que otras de las artes de captura son el anzuelo conocida como línea de mano.

9. ¿Cuál es el tipo de embarcación adecuada para realizar su labor diaria?

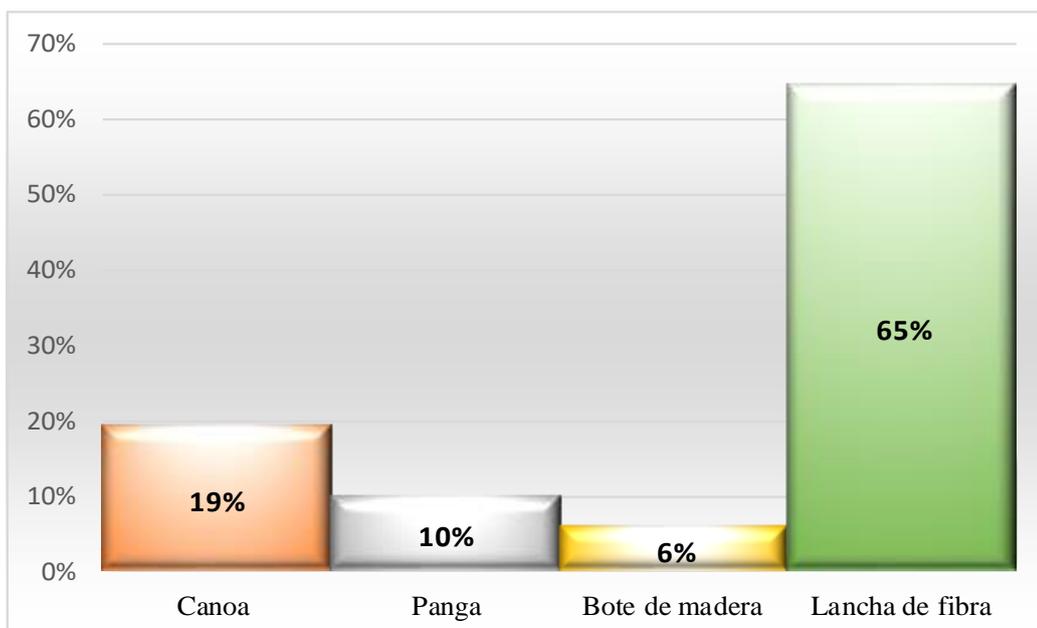
Tabla 10 Tipos de embarcaciones

N°	CRITERIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
9	Canoa	29	19%
	Panga	15	10%
	Bote de madera	9	6%
	Lancha de fibra	97	65%
	Total	150	100%

Fuente: Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros

Elaborado por: Jenny Tigreiro Benitez

Gráfico 9 Tipos de embarcaciones



Fuente: Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros

Elaborado por: Jenny Tigreiro Benitez

Respecto a los datos obtenidos se puede mencionar que el tipo de embarcación que utilizan la mayoría de los asociados es la lancha de fibra de vidrio la cual les permite quedarse mayor tiempo en altamar debido a que pueden llevar más alimentos o implementos para su labor diaria. Sin embargo, otros tipos de embarcaciones que fueron mencionadas fueron las canoas, pangas y los botes de madera.

10. ¿Utiliza estrategias para realizar la comercialización del producto?

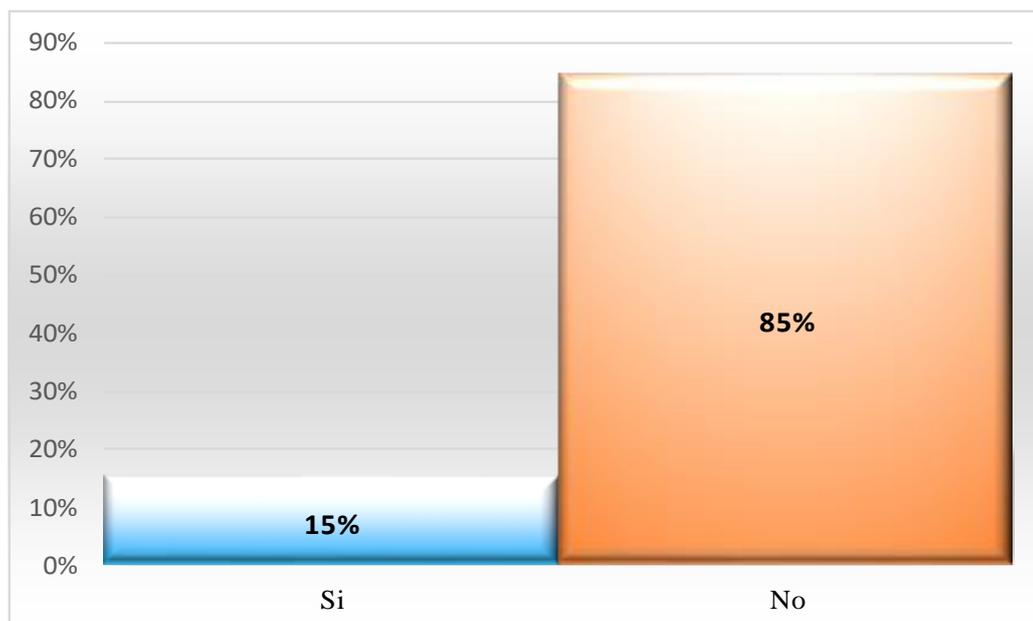
Tabla 11 Estrategias de comercialización

N°	CRITERIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
10	Si	23	15%
	No	127	85%
	Total	150	100%

Fuente: Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros

Elaborado por: Jenny Tigreiro Benitez

Gráfico 10 Estrategias de comercialización



Fuente: Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros

Elaborado por: Jenny Tigreiro Benitez

En base a los resultados obtenidos se puede observar que la mayoría de los encuestados supieron mencionar que hay una inexistencia de estrategias de comercialización pues esto se debe que el nivel de pesca no es estable, es decir, en ocasiones que hay más producción y otras no.

¿Le brinda la asociación capacitaciones para mejorar su desempeño laboral?

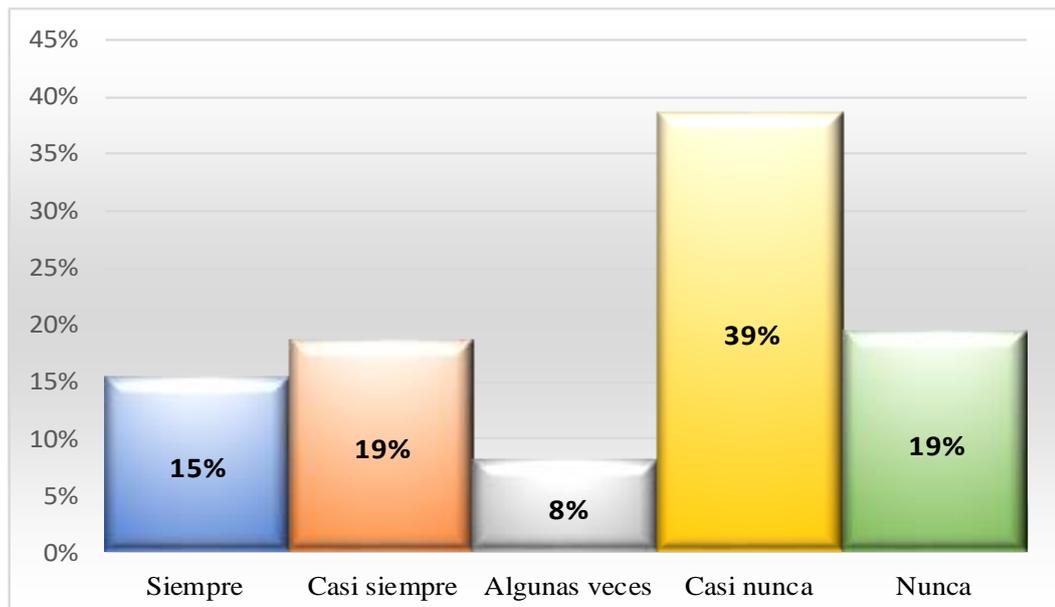
Tabla 12 Capacitaciones

N°	CRITERIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
11	Siempre	23	15%
	Casi siempre	28	19%
	Algunas veces	12	8%
	Casi nunca	58	39%
	Nunca	29	19%
	Total	150	100%

Fuente: Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros

Elaborado por: Jenny Tigrero Benitez

Gráfico 11 Capacitaciones



Fuente: Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros

Elaborado por: Jenny Tigrero Benitez

En cuanto a los resultados obtenidos podemos observar que los porcentajes mayores se encuentran en el lado negativo pues los encuestado supieron mencionar que la asociación no brinda capacitaciones direccionadas a su trabajo que es la pesca, están son de emprendimiento.

3.4. Limitaciones

Durante el desarrollo del trabajo de investigación surgieron algunos percances que tornaron difícil el proceso de levantamiento de información lo cual es necesario para tener resultados con los que se pueda dar una posible solución del problema planteado. En primera instancia el factor tiempo del presidente de la asociación no permitía que lo ubicáramos para darle a conocer el tema con el cual se estaba trabajando en su organización y poder así emitir los diferentes documentos para obtener la autorización para el desarrollo del trabajo.

Para la aplicación de la entrevista y encuesta se tuvo el mismo inconveniente debido a que la asociación realiza reuniones todos los fines de mes, no se podía contactar a los miembros de la directiva ni a todos los socios antes de dicha reunión, sin embargo, se logró obtener toda la información por parte del presidente de la asociación.

3.5. Resultados

Los resultados obtenidos nos han permitido poder evaluar la situación actual en la cual se encuentra la Asociación De Pescadores Artesanales Pargueros De La Parroquia Santa Rosa, con la finalidad de poder conocer cómo es la productividad de los socios de la institución, de la misma manera poder analizar cómo la directiva lleva a cabo el tema de la motivación.

Observación

- ◆ Se evidencio que la institución posee su propia sede en la cual se realizan eventos y capacitaciones a los socios.
- ◆ También se observó que las herramientas de algunos socios están en malas condiciones es decir requieren mantenimiento o sustitución.
- ◆ La toma de decisiones se da de manera colectiva, sin embargo, en algunos casos la directiva toma las decisiones pues los socios pasan de los 50 o 60 años y sus opiniones no aportan al desarrollo de la asociación.

Entrevista

- ◆ La asociación no posee un fondo productivo con el cual pueda ayudar a los socios al mantenimiento de lanchas o suministrarlos de herramientas necesarias para su labor diaria.
- ◆ Los miembros de la asociación requieren contar con nuevas embarcaciones y motores los cuales les permitiría tener una mayor duración en altamar de 8 a 10 días.
- ◆ Las opiniones de los socios son muy importantes, pero en ocasiones no se puede tomar en cuenta pues los socios pasan los 60 años y no tiene ningún tipo de estudios y sus opiniones no ayudan al desarrollo de la institución.
- ◆ El tipo de motivación que requieren los socios es la externa pues cuando se los motiva de esta manera de inmediato se genera la motivación interna y pueden mejorar su productividad.

- ◆ En la asociación hay inexistencia de estrategias de comercialización del producto por lo cual los socios realizan la venta al mejor postor es decir a la persona que le dé una mayor cantidad de dinero.

Encuesta

- ◆ Se pudo verificar que el desarrollo del trabajo del 43% de los socios se ha visto afectado por los horarios y turnos, pues para obtener mayor productividad se requiere salir a faena de pesca en la madrugada.
- ◆ En referencia a los resultados se puede evidenciar que al 35% de los socios los beneficios económicos que perciben en algunas veces les alcanza para satisfacer sus necesidades básicas.
- ◆ En base a la información obtenida se puede evidenciar que el 54% de los socios no le motivan las actividades que realizan y no le ayuda en su desarrollo profesional.
- ◆ Con respecto a las relaciones interpersonales el 43% de los encuestados supieron mencionar que los problemas familiares o afines si se les afecta en su desempeño laboral.
- ◆ En cuanto a las estrategias de comercialización el 85% de los socios mencionaron que no se han establecido por lo cual se vende los productos al mejor postor, es decir, a la persona que le dé una mayor cantidad de dinero.
- ◆ En base a los resultados obtenidos el 39% de los encuestados supieron mencionar que las capacitaciones que se dan son de emprendimiento y casi nunca de temas afines a sus labores.

3.6. Propuesta:

DISEÑAR ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA LA ASOCIACIÓN DE PESCADORES ARTESANALES PARGUEROS.

La información obtenida mediante los distintos instrumentos de recolección de datos nos permitió diseñar estrategias de motivación que ayudaran a mejorar la productividad de los miembros de la Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros de la parroquia Santa Rosa.

Introducción

El diseño de estrategias de motivación que se está proponiendo para la Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros de la Parroquia Santa Rosa, está basado en las teorías de Richard Maslow y Frederick Herzberg, quienes mencionan que la motivación de las personas es importante para el buen desarrollo de su trabajo.

En esta propuesta se darán a conocer las estrategias motivacionales que la asociación debería implementar con el fin de mejorar la productividad de los socios y lograr que estos se sientan motivados con las actividades que realizan a diario en la faena de pesca.

Cabe mencionar que la Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros de la Parroquia Santa Rosa se encarga de la captura y comercialización de peces, con ayuda de la información recolectada se pudo evidenciar algunas falencias con los socios dentro de la institución, razón por la cual se sugieren varias estrategias motivacionales que garanticen el mejoramiento de la productividad.

Objetivo general de la propuesta

Diseñar estrategias de motivación mediante un análisis situacional que permita el mejoramiento de la productividad de la Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros.

Objetivos estratégicos de la propuesta

- ◆ Mejorar la motivación y productividad de los socios y de la directiva de la asociación mediante capacitaciones constantes con temas de su interés.
- ◆ Fortalecer la comercialización del producto mediante alianzas estratégicas con mercados aledaños para obtener un mayor ingreso para los socios.
- ◆ Fortalecer la seguridad de los miembros de la institución mediante convenios de seguridad con la Dirección Nacional de Espacios Acuáticos para poder abrir los campos de pesca sin sufrir riesgos.

Análisis estratégicos de la Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros

Antecedentes

La Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros de la Parroquia Santa Rosa es una institución que se dedica a la captura y comercialización de peces (pargo), está constituida por 150 socios entre dueños de embarcaciones y pescadores, los valores organizacionales más importancia dentro de la institución son la confianza, la honestidad y el trabajo en equipo de todos sus integrantes, buscando construir una imagen positiva para el mercado peninsular.

En la asociación se realizan reuniones cada fin de mes donde se informa todas las actividades que son de interés para los integrantes de la institución, esto también se realiza con la finalidad de conocer cómo se está llevando el clima laboral entre todos los socios de la organización. El objetivo de realizar estas reuniones es dar confianza a sus integrantes, la asociación no cuenta con departamentos administrativos, los encargados de realizar las diferentes actividades administrativas son los integrantes de la directiva los cuales realizan estas actividades empíricamente.

La asociación no posee proveedor directos puesto que se dedican la captura y comercialización de peces y estos producto no son elaborado, por lo tanto, solo posee proveedores indirectos los cuales son las gasolineras las cuales les abastecen del combustible que necesitan para poder realizar sus faenas de pesca, así también otro de sus proveedores son las fábricas de hielo las cuales le abastecen del insumo más importante el cual se sirve para conservar los peces a la hora de su captura en altamar y para conservar sus alimentos del día.

Los clientes potenciales de la asociación son comerciantes que llevan este producto a otros mercados nacionales, pero también posee clientes dentro del cantón los cuales realizan compras para el consumo diario, restaurantes, ventas de mercado, comerciantes informales entre otros.

La asociación tiene muchos competidores puesto que está ubicada en el puerto pesquero de la parroquia, esto también se da porque existen en la parroquia Santa

Rosa más de 3000 embarcaciones, por lo tanto los competidores directos son los dueños de las embarcaciones que se dedican a la captura del mismo tipo de pez que la asociación, así también tiene competidores indirectos los cuales son todas las embarcaciones que se dedican a la captura de otros tipos de peces los cuales por su precio y tamaño son una buena opción de compra para los consumidores.

Misión

La Asociación De Pescadores Artesanales Pargueros De La Parroquia Santa Rosa es una entidad dedicada a la captura y comercialización de peces (Pargos), mediante las artes de pescas tradicionales, responsables con el medio ambiente y brindando producto de calidad para sus clientes.

Visión

La Asociación De Pescadores Artesanales Pargueros De La Parroquia Santa Rosa liderará la comercialización de Pargos, reconocida dentro y fuera de la provincia de Santa Elena y comprometida con el bienestar de sus asociados.

Análisis situacional

Tabla 13 FODA

FORTALEZA	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Legalmente constituida como asociación. ◆ Buena atención a clientes. ◆ Cuenta con instalaciones propias. ◆ Socios con experiencia en la captura de peces. ◆ Buenas relaciones entre compañeros 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Socios desmotivados ◆ Poco interés de los socios en aportar en temas importantes ◆ Escasez de capital productivo de la asociación ◆ Socios con una débil posición negociadora ante el comerciante.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Apoyo por parte del gobierno. ◆ Vías de acceso en buen estado. ◆ Generar convenios de seguridad. ◆ Capacitaciones para socios 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Inseguridad en altamar ◆ Conflictos con los comerciantes ◆ Escasez del producto por temporadas. ◆ Desastres naturales ◆ Políticas gubernamentales

Fuente: Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros
Elaborado por: Jenny Tigreiro Benitez

Matriz FODA

Tabla 14 Matriz FODA

<p>Análisis Interno</p> <p>Análisis Externo</p>	<p>FORTALEZAS</p> <p>F1. Legalmente constituida como asociación. F2. Cuenta con instalaciones propias. F3. Socios con experiencia en la captura de peces. F4. Buenas relaciones entre compañeros</p>	<p>DEBILIDADES</p> <p>D1. Socios desmotivados. D2. Poco interés de los socios en aportar en temas importantes D3. Escases de capital productivo de la asociación D4. Socios con una débil posición negociadora ante el comerciante.</p>
<p>OPORTUNIDADES</p> <p>O1. Apoyo por parte del gobierno. O2. Vías de acceso en buen estado. O3. Generar convenios de seguridad O4. Capacitaciones para socios</p>	<p>ESTRATEGIAS F/O</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones sobre temas pesqueros. • Gestionar convenios de seguridad 	<p>ESTRATEGIAS D/O</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones constantes sobre desarrollo personal. • Capacitaciones sobre créditos bancarios
<p>AMENAZAS</p> <p>A1. Inseguridad en altamar A2. Conflictos con los comerciantes A3. Desastres Naturales A4. Políticas gubernamentales</p>	<p>ESTRATEGIAS F/A</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer estrategias de precios según temporadas • • Capacitaciones sobre seguridad marítima 	<p>ESTRATEGIAS D/A</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones sobre comercialización • Alianzas estratégicas con cooperativas

Fuente: Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros

Elaborado por: Jenny Tigreiro Benitez

Tabla 15 Plan de acción

Objetivos estratégicos	Estrategias	Acciones
Mejorar la motivación y productividad de los miembros de la asociación mediante capacitaciones constantes con temas de su interés.	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones sobre temas pesqueros • Capacitaciones sobre créditos bancarios 	<ul style="list-style-type: none"> • Solicitar capacitaciones de desarrollo personal a SECAP • Solicitar capacitaciones a instituciones financieras
Fortalecer la comercialización del producto mediante capacitaciones constantes de negociación para obtener un mayor ingreso para los socios.	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones sobre comercialización • Talleres de negociación • Establecer estrategias de precios según temperadas • Alianzas estratégicas con cooperativas 	<ul style="list-style-type: none"> • Solicitar capacitaciones de comercialización y negociación a SECAP. • Implementar estrategias de precios.
Fortalecer la seguridad de los miembros de la institución mediante convenios de seguridad con la Dirección Nacional de Espacios Acuático para poder abrir los campos de pesca sin sufrir riesgos.	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones sobre seguridad marítima • Gestionar convenios de seguridad 	<ul style="list-style-type: none"> • Solicitar la apertura de convenios de seguridad con la Dirección Nacional de Espacios Acuático

Fuente: Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros

Elaborado por: Jenny Tigrero Benitez

Formulación de estrategias

Estrategia N° 1 Capacitación de temas pesqueros

1. Objetivo

Fortalecer los conocimientos existentes sobre la pesca mediante capacitaciones con temas técnicos y de seguridad para mejorar la productividad de los miembros de la Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros

2. Metas

Para el periodo del año 2020 – 2021

- Capacitar a todos los socios de la institución con temas técnicos y de seguridad marítima.
- Elevar la productividad de los asociados.
- Aumentar la capacidad técnica y de seguridad de los socios en altamar.

3. Estrategias

- Dar charlas expuestas por un personal con experiencia en la actividad que desempeña la asociación.
- Realizar talleres de trabajo prácticos.
- Elaborar folletos, manuales de información con actividades programadas.

4. Políticas

Al ser aprobada esta estrategia cada socio debe cumplir estas políticas.

- El socio está en la obligación de asistir a las capacitaciones.
- Los asistentes deben estar registrados en la lista de socios de la institución y presentar papeleta de depósito.
- Las capacitaciones se establecerán el día que los capacitadores dispongan.

- Al finalizar la capacitación los socios deben realizar una prueba para la evaluación de resultados.

5. Tácticas

- Realizar programas de capacitación, solicitar personal con experiencia y en un lapso de seis meses cumplir con el 100% de socios capacitados.
- Establecer seguimientos prácticos aplicando las habilidades aprendidas en tiempo real para fortalecer la información adquirida.
- Diseñar material de apoyo de manera que los socios puedan aumentar su productividad en su lugar de trabajo.

6. Responsable

Presidente de la asociación

Sr. Julio Balón Tigreiro

Capacitador externo encargado

7. Tiempo

La capacitación está enfocada a todos los miembros de la Asociación De Pescadores Artesanales Pargueros, estas iniciarán cuando esté aprobada por la directiva de la institución.

- El curso de mantenimiento de motores fuera de borda tiene una duración de 6 semanas las mismas que suman 60 horas.
- El curso básico de seguridad a bordo y supervivencia en la Mar tiene una duración de 3 semanas las mismas que suman 30 horas.

Estrategia N°1

Tabla 16 Capacitaciones de temas pesqueros

Cursos	Descripción	Responsable	Duración	Beneficiarios	Costos
Mantenimiento de motores fuera de borda	Estos cursos tienen como finalidad actualizar conocimientos, ayudar a los asociados a	Centro tecnológico naval	60 horas	Miembros de la Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros	Sin costo – Programa de Vinculación con la sociedad
Curso básico de seguridad a bordo y supervivencia en la Mar	solucionar problemas técnicos y de seguridad en altamar	DIRNEA	30 horas		Individual \$26,88 Grupal: \$4.167,64

Fuente: DIRNEA – CENTRO TECNOLÓGICO NABAL

Elaborado por: Jenny Tigreiro Benitez

Estrategia N°2 Capacitación sobre desarrollo personal

1. Objetivo

Aumentar la motivación de los socios mediante capacitaciones sobre desarrollo personal que ayuden a fortalecer sus conocimientos, actitudes y habilidades creando un compromiso con la asociación.

2. Metas

Para el periodo del año 2020 – 2021

- Capacitar a todos los socios en desarrollo personal.
- Mejorar la participación de los socios en las reuniones mensuales
- Aumentar motivación y la productividad de los socios.

3. Estrategias

- Implementar programas de capacitación sobre desarrollo personal.
- Realizar lluvias de idea
- Desarrollar dinámicas en grupo sobre inteligencia emocional

4. Políticas

Al ser aprobada esta estrategia cada socio debe cumplir estas políticas.

- El socio está en la obligación de asistir a las capacitaciones.
- Los asistentes deben estar registrados en la lista de socios de la institución y presentar papeleta de depósito.
- Las capacitaciones se establecerán el día que los capacitadores dispongan.

5. Tácticas

- Establecer un programa de capacitaciones de desarrollo personal de manera que se fortalezca la motivación de los socios.
- Poner en práctica la técnica de lluvia de ideas en las reuniones mensuales.
- Recomendar dinámicas de motivación para los socios.

6. Responsable

Presidente de la asociación

Sr. Julio Balón Tigrero

Capacitador externo encargado

7. Tiempo

La capacitación está enfocada a todos los miembros de la asociación de pescadores artesanales Pargueros, estas iniciaran cuando esté aprobada por la directiva de la institución.

- El curso de desarrollo personal tiene una duración de 3 semanas las mismas que suman 30 horas.

Estrategia N°2

Tabla 17 Capacitación de desarrollo personal

Curso	Descripción	Responsable	Duración	Beneficiarios	Costos
Desarrollo personal <ul style="list-style-type: none"> ◆ Inteligencia emocional ◆ Manejo de emociones ◆ Liderazgo 	Este curso tiene la finalidad de motivar y ayudar a los socios en su desarrollo personal y mejorar su productividad mediante la implementación de técnicas motivacionales.	SECAP	30 horas	Miembros de la Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros	Individual \$75,00 Grupal: \$11.625

Fuente: SECAP

Elaborado por: Jenny Tigrero Benitez

Estrategia N°3 Capacitaciones sobre comercialización

1. Objetivo

Reforzar los métodos de comercialización mediante charlas especializadas que ayuden a los socios desde el proceso de negociación hasta la venta del producto.

2. Metas

Para el periodo del año 2019 – 2020

- Capacitar en temas de comercialización a todos los socios.
- Elevar el nivel de negociación de los miembros de la asociación.
- Mejorar las técnicas de venta con los consumidores directos.

3. Estrategias

- Brindar charlas especializadas en temas de comercialización y negociación de un producto.
- Realizar practica continuas de simulación de negociación.
- Realizar manuales con información sobre técnicas de comercialización.

4. Políticas

Al ser aprobada esta estrategia cada socio debe cumplir estas políticas.

- El socio está en la obligación de asistir a las capacitaciones.
- Los asistentes deben estar registrados en la lista de socios de la institución y presentar papeleta de depósito.
- Las capacitaciones se establecerán el día que los capacitadores dispongan.
- Al finalizar la capacitación los socios deben realizar una prueba para la evaluación de resultados.

5. Tácticas

- Diseñar charlas especializadas sobre temas de comercialización.
- Elaborar un simulador de negociación
- Realizar material de apoyo de manera que los socios puedan mejorar su nivel de negociación.

6. Responsable

Presidente de la asociación

Sr. Julio Balón Tigrero

Capacitador externo encargado

7. Tiempo

La capacitación está enfocada a todos los miembros de la asociación de pescadores artesanales Pargueros, estas iniciaran cuando esté aprobada por la directiva de la institución.

- El curso de gestión de venta consta de 1 modulo que tiene una duración de tres semanas y estas suman un total de 30 horas.

Tabla 18 Capacitaciones de Comercialización

Cursos	Descripción	Responsable	Duración	Beneficiarios	Costos
Gestión de ventas ● Agente de vendedor	Estos cursos tienen la finalidad de aplicar los conocimientos especializados en el proceso de comercializar productos desde la negociación hasta la venta y entrega del producto.	SECAP	30 horas	Miembros de la Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros	Individual \$75,00 Grupal: \$11.625

Fuente: SECAP

Elaborado por: Jenny Tigrero Benitez

Estrategia N°4 Capacitaciones sobre educación financiera

1. Objetivo

Adquirir préstamos bancarios mediante capacitaciones sobre educación financiera para el mejoramiento de sus herramientas de pesca.

2. Metas

Para el periodo del año 2019 – 2020

- Los socios obtengan préstamos bancarios y cumplan con las obligaciones financieras.
- Mejorar las herramientas de pesca de los socios.
- Elevar la productividad de los miembros de la asociación

3. Estrategias

- Otorgar educación financiera a los socios.
- Realizar un simulador de créditos.
- Elaborar folletos con información necesaria para la obtención de créditos bancarios.

4. Políticas

Al ser aprobada esta estrategia cada socio debe cumplir estas políticas.

- El socio está en la obligación de asistir a las capacitaciones.
- Los asistentes deben estar registrados en la lista de socios de la institución.
- Las capacitaciones se establecerán el día que los capacitadores dispongan.
- Al finalizar la capacitación los socios deben realizar una prueba para la evaluación de resultados.

5. Tácticas

- Poner en marcha un programa de charlas de educación financiera para la obtención de créditos bancarios.
- Diseñar un simulador de créditos.
- Solicitar folletos con información necesaria para la obtención de créditos bancarios.

6. Responsable

Presidente de la asociación

Sr. Julio Balón Tigreiro

Capacitador externo encargado

7. Tiempo

La capacitación está enfocada a todos los miembros de la asociación de pescadores artesanales Pargueros, estas iniciaran cuando esté aprobada por la directiva de la institución.

El curso de educación financiera consta de tres módulos de 4 horas cada uno y tienen una duración de una semana.

Estrategia N°4

Tabla 19 Capacitación de educación financiera

Cursos	Descripción	Responsable	Duración	Beneficiarios	Costos
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Planificación financiera ◆ El crédito y los seguros ◆ El sistema financiero y el rol de la superintendencia de bancos 	<p>Este curso tiene la finalidad de motivar a los socios en la participación activa en el sistema financiero, también permitirá desarrollar la capacidad de administrar correctamente el dinero y que actúen como ente ejecutor de derechos deberes y obligaciones.</p>	BANECUADOR	12 horas	<p>Miembros de la Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros</p>	Sin costo

Fuente: BANECUADOR

Elaborado por: Jenny Tigrero Benitez

Estrategia N°5 Convenios de seguridad marítima

Los convenios de seguridad son una de las estrategias de motivación que los miembros de la institución necesitan, sin embargo, se pudo recolectar información de las distintas instituciones que forman parte de este tipo de convenios como son: Secretaria De Pesca, Organización Marítima Internacional (OMI) y la Dirección Nacional De Espacios Acuáticos (DIRNEA).

Los convenios de seguridad que se han creado son el Convenio internacional para la seguridad de la vida humana en el mar (Convenio SOLAS) y el Convenio internacional sobre salvamento marítimo, estos acuerdos abarcan diversos aspectos de la seguridad para buques pesqueros y buques de carga, como es la prevención de incendios, dispositivos de salvamento, radiocomunicaciones, seguridad de la navegación, transporte de cargas y medidas de seguridad para naves de gran velocidad.

Los convenios de seguridad solo aplican para embarcaciones con un eslora igual o superior a los 150m y para buques de carga bruta igual o superior a 500 toneladas, es decir, que no es posible emitir un convenio de seguridad marítima para las embarcaciones que poseen los miembros de la asociación.

Cabe mencionar que para fortalecer este tipo de debilidades se ha diseñado la estrategia de capacitaciones de temas pesqueros en la cual se darán curso que abarquen temas de seguridad marítima que serán dictados por personas capacitadas de la Dirección Nacional De Espacios Acuáticos (DIRNEA).

Presupuesto

Tabla 20 Presupuesto de estrategias de motivación

Estrategias	Características	Temas	Duración	Costo individual	Costo Grupal
Capacitaciones de temas pesqueros	Se tratarán temas de mantenimiento de motores fuera de borda y seguridad marítima.	Mantenimiento de motores fuera de borda	6 semanas	----	----
		Curso básico de seguridad a bordo y supervivencia en la Mar	3 semanas	\$26,88	\$4.167,64
Capacitaciones de desarrollo personal	Se tratarán temas como Inteligencia emocional, manejo de emociones y liderazgo.	Desarrollo personal	3 semanas	\$75,00	\$11.625
Capacitaciones de comercialización	Se tratará el tema de gestión de venta es decir el proceso desde la negociación hasta la venta del producto.	Gestión de venta	3 semanas	\$75,00	\$11.625
Capacitaciones de educación financiera	Se tratarán temas de planificación financiera y créditos bancarios.	Planificación financiera	1 semana	----	----
				Total	\$27.417,64

Elaborado por: Jenny Tigrero Benitez

Conclusiones

De acuerdo al desarrollo del trabajo de investigación se han considerado las siguientes conclusiones:

- ◆ La motivación es uno de los factores que afecta directamente a la productividad de los socios, debido a que la asociación no dispone de estrategias o técnicas que ayuden al buen desempeño de los asociados.
- ◆ Los factores motivacionales que afectan la productividad de los socios estos son, el desconocimiento de técnicas de comercialización, desmotivación y falta de seguridad en altamar.
- ◆ Se realizó un análisis situacional con la finalidad de conocer cuál será la contribución de las estrategias de motivación en la productividad de los miembros de la Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros.
- ◆ Se diseñó estrategias de motivación acordes a las necesidades de la asociación que contribuyan al mejoramiento de la productividad erradicando diversas falencias, como la desmotivación, desinterés en emitir opiniones y bajo nivel de negociación, con la finalidad de lograr cambios significativos en la asociación

Recomendaciones

- ◆ Realizar programas de mejora continua para los socios, con la finalidad de mantener la motivación y la satisfacción a la hora de realizar su trabajo, generando de esta forma las expectativas de crecimiento y desarrollo personal.
- ◆ En base a al conocimiento de los factores motivacionales que afectan a la productividad de la asociación es necesario utilizar herramientas de apoyo con la finalidad de evitar que estos factores sigan infiriendo en el desempeño de los socios de la institución.
- ◆ Efectuar continuamente un análisis situacional de la institución con la finalidad de verificar y evaluar diversas falencias que afectan a la productividad de la asociación las cuales se dan en el transcurso del tiempo.
- ◆ Aplicar las estrategias de motivación propuestas, como una herramienta de apoyo para generar técnicas que ayuden a mantener la motivación de los socios, mejorar la productividad y el nivel de negociación de los miembros de la institución.

Bibliografía

- Álvarez, T. (2017). *Auxiliar de enfermería., Servicio Extremeño de Salud (SES)*. Madrid: Editorial CEP S.L.
- Amado, D. A. (2015). *Didáctica de la expresión corporal en el ámbito educativo*. GRIN.
- Balón, N. G. (2013). *Diseño Organizacional para la cooperativa de producción pesquera artesanal Santa Rosa de Salinas Provincia de Santa Elena, Año 2013*. La Libertad.
- Caldas, M. E., Castellanos, A., & Hidalgo, M. L. (2018). *FPB - Prevención de riesgos laborales*. EDITEX.
- Camacho, J. C. (2016). *EL NEUROMARKETING Y SU RELACIÓN CON LA JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES DE ABRAHAM MASLOW*. Bogotá: Revista Semillero.
- Castañeda, E. G., & Julca, L. B. (2016). *Aplicación de un programa de motivación laboral para mejorar la productividad de los trabajadores del área de ventas en la distribuidora casther y asociados s.a.c. para el año 2016*. Trujillo - Perú: UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO.
- Cerón, J. A. (2015). *La importancia de la motivación en la empresas*. Bogotá - Colombia: UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA.
- Charleux, F., & Loubat, J.-R. (2016). *Motivar y animar equipos en trabajo social*. Madrid - España: NARCEA S.A.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución del Ecuador*. Quito.
- Contreras, M. E. (2017). *Persona, personalidad y relaciones interpersonales*. Ciudad de México: Editorial Parmenia.
- De la Cruz, I. L. (2015). *Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos*. España: Secretaría general técnica .
- Especial BBVA. (2014). *Empleados felices, empresas más productivas*. *El Espectador*.
- Fernández, F. L. (2017). *Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos: UF0345*. Editorial Tutor Formación.
- Flores, B. C. (2015). *Estudio de factibilidad para la creación de una empresa de secado de pescado salado en la parroquia Anconcito, cantón salinas, provincia de Santa Elena*.
- García, C. B., & Recás, M. L. (2019). *Coaching y liderazgo personal*. Ministerio de Educación.
- Gómez, S. F. (2017). *Retribuciones salariales, cotización y recaudación: UF0343*. Madrid: Editorial CEP, S.L.
- Lizana, D. M., & Samame, R. D. (2018). *Diseño de estrategias de motivación laboral para mejorar la productividad de los colaboradores de la empresa Caja Sullana S.A, en el distrito de Olmos, 2016*. Motupe - Perú: Universidad de señor de sipán .
- Luna, A. G. (2015). *Proceso Administrativo*. México: EBOOK.
- Markiw, N., & Taylor, M. P. (2017). *Economía*. Madrid, ESPAÑA: Paraninfo S.A.

- Maslow, A. (1991). Una teoría de la motivación humana. 79-106.
- Ministerio de Acuicultura y pesca. (2017). *Ley Orgánica de pesca y acuicultura*.
- Montaño, A. M. (2018). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. IC Editorial.
- Napolitano, G. (2018). *Motivación en el ámbito laboral: El caso de Procter & Gamble*.
- Núñez, A. C. (2014). *Dirección de operaciones: decisiones tácticas y estratégicas*. UOC.
- Obregón, M. G. (2016). *Fundamentos de ergonomía*. México: Grupo editorial PATRIA.
- Olaz, Á. J. (2018). *Guía para el análisis de problemas y toma de decisiones*. Madrid: ESIC Editorial.
- Pérez, D. (2018). *Marketing para abogados escépticos*. Madrid: Editorial Tébar Flores.
- Pizarro, M. O. (2017). *Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Quesquén Fernández, R. O. (2015). *Embarcaciones pesqueras: Informe final del texto*. Callao - Perú: Universidad Nacional Del Callao.
- Ramirez, R. (2018). *Claves para el éxito personal*.
- Reyes Alvarado, A. L., & Zambrano Herrera, A. L. (2017). *MODELO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN DEL PERSONAL COMO BASE PARA EL INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD EN LOS LUGARES DE ESPARCIMIENTO NOCTURNO DEL CANTÓN SAMBORONDÓN*. Guayaquil: UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL.
- Ribes, G. G., Perello, M. M., & Herrero, B. A. (2017). *Dirección de recursos humanos: gestión de personas*. Valencia : Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia.
- Ríos, I. (2018). *Equipos Motivados, Equipos productivos: Manual practico para directivos*. Madrid: EDITORIAL TÉBAR FLORES, S.L.
- Rubió, S. T. (2016). *Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Barcelona: Ediciones Octaedro, S.L.
- Saaty, T. L. (2014). *Toma de decisiones para líderes*. Chile.
- Simonassi, Enrique, L., & Leiter, A. (2013). *Dirección estratégica de la producción: un marco conceptual a nivel macroeconómico y varias técnicas para la gestión de la mejora productiva*. Nueva Libería.
- Soría, M. D. (2017). *Marketing y promoción en el punto de venta*. Madrid: CEP S.L.
- Soto Melgar, M. d. (2017). *El arte de pescar palabras. Terminología marinera gaditana. Estudio lingüístico y etnográfico*. Cádiz- España: Sello Editorial UCA, Universidad de Cádiz.
- Suárez, O. M., & Padilla, C. M. (2017). *Orientación profesional y personal*, UNED. Madrid.
- Trujillo, R. F. (2014). *Seguridad Ocupacional*. Bogotá: ECOE Ediciones.
- Vega, M. K. (2016). *Influencia de la motivación laboral en la productividad desde la perspectiva humana del personal en el departamento de negocios*

*en la caja rural de ahorro y crédito S.A. "Mi Caja Cajamarca",
Cajamarca-2015. Cajamarca - Perú: UNIVERSIDAD PRIVADA
ANTONIO GUILLERMO URRELO.*

Velásquez, N. R. (2015). *estión de motivación laboral y su influencia en la
productividad de las empresas industriales en chimbote. Trujillo - Perú:
UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO.*

Villanueva , J., & De Toro, J. M. (2017). *Marketing estrategico. España: EUNSA.*

Anexos

Anexo 1 Matriz de Consistencia

Tema	Problema	Idea a defender	Variables	Dimensiones	Indicadores		
Estrategias de motivación para mejorar la productividad de la Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros, cantón Salinas, provincia de Santa Elena, año 2018	<p>Formulación del Problema General</p> <p>¿De qué manera las estrategias de motivación mejoran la productividad de la Asociación de pescadores artesanales Pargueros cantón Salinas, Provincia De Santa Elena?</p> <p>Formulación de problemas específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel motivacional de los miembros de la asociación en la situación actual de la productividad de la asociación de pescadores artesanales Pargueros de la parroquia Santa Rosa, Provincia De Santa Elena?</p> <p>¿Cuáles son los elementos motivacionales que afectan a la productividad de la asociación de pescadores artesanales Pargueros?</p> <p>¿Qué estrategias de motivación lograran el mejoramiento de la productividad de los miembros de la Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros?</p>	<p>Idea a defender</p> <p>Diseñar estrategias de motivación mediante de un análisis situacional que permitan el mejoramiento de la productividad de la Asociación de pescadores artesanales Pargueros.</p> <p>Tareas Científicas</p> <p>Identificar los factores motivacionales que existen en la Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros.</p> <p>Analizar el nivel de productividad de los miembros de la asociación de Pescadores Artesanales Pargueros.</p> <p>Proponer estrategias de motivación que contribuyan a la productividad de los miembros de la asociación de Pescadores Artesanales Pargueros.</p>	Estrategias de motivación	Motivación Extrínseca	Ergonomía organizacional		
					Retribución Financiera		
					Seguridad ocupacional		
				Motivación Intrínseca	Retribución no financiera		
					Toma de decisiones		
					Éxito profesional		
			Factores motivacionales	Desarrollo personal			
				Clima organizacional			
			Productividad			Resultados de efectividad	Relaciones interpersonales
							Eficiencia
						Pesca artesanal	Eficacia
							Arte de captura
Comercialización	Tipo de embarcaciones						
	Competencia						
Organización	Oferta						
	Talento humano						
				Recursos materiales			

Elaborado por: Jenny Tigreiro Benitez

Anexo 2 Operacionalización de Variable Independiente

Variables Independiente	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas
Estrategias de motivación	La motivación es la colección de factores dinámicos que impulsan el comportamiento de un individuo hacia una meta dada; según esta concesión, cada acción que se lleva a cabo sin justificación es probable que fracase.	Motivación Extrínseca	Ergonomía organizacional	¿Qué factores han afectado el desarrollo de su trabajo? a) Iluminación b) Ruido c) Diseño de puestos d) Horarios y turnos e) Formación de equipos	Encuesta
			Retribución Financiera	¿Los beneficios económicos que recibe por sus labores satisfacen tus necesidades básicas?	Encuesta
			Seguridad ocupacional	¿La Asociación le facilita los Equipos de Protección Individual necesarios para su trabajo?	Encuesta
		Motivación Intrínseca	Retribución no financiera	¿Considera que los incentivos no económicos son importantes?	Entrevista
			Toma de decisiones	¿La asociación le permite tomar decisiones en su lugar de trabajo?	Encuesta
			Éxito profesional	¿Las tareas que realizas te motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente?	Encuesta
			Desarrollo personal	¿Considera que su trabajo le ayuda en su desarrollo personal?	Encuesta
		Factores motivacionales	Clima organizacional	¿Se trabaja en equipo ante cualquier situación?	Observación
			Relaciones interpersonales	¿Considera que las relaciones interpersonales afectan el desempeño laboral de los trabajadores?	Entrevista – encuesta

Elaborado por: Jenny Tigrero Benitez

Anexo 3 Operacionalización de Variable Dependiente

VARIABLES DEPENDIENTE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS
Productividad de la Asociación de pescadores artesanales Pargueros.	Constituye un claro indicador de evaluación económica, ya que mide la manera en que los recursos se convierten en satisfactores aceptables de las expectativas de los clientes.	Resultados de efectividad	Eficiencia	¿Dentro de la asociación existe un responsable de controlar las actividades de los colaboradores?	Entrevista - encuesta
			Eficacia	¿Conoce alguna actividad o proceso que podría mejorar productividad de la asociación?	Encuesta
		Pesca artesanal	Arte de captura	¿Cuáles son las artes de pesca que utiliza para su labor diaria? a) Red b) Anzuelo c) Trasmallo d) Espinel	Encuesta
			Tipo de embarcaciones	¿Cuál es el tipo de embarcación adecuada para realizar su labor diaria? a) El bongo b) La canoa c) La panga d) Bote de madera e) Fibra f) Balsa	Encuesta
		Comercialización	Competencia	¿Qué estrategias utiliza para realizar la comercialización del producto?	Entrevista
			Oferta	¿Cómo se determina el precio de los productos ofertados?	Entrevista
		Organización	Talento humano	¿La asociación le brinda capacitaciones para mejorar su desempeño laboral?	Encuesta
			Recursos materiales	¿Dispone de los recursos necesarios para que los socios desempeñar sus funciones?	Entrevista

Elaborado por: Jenny Tigreiro Benitez

Anexo 4 Guía de Observación



UNIVERSIDAD ESTADAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

GUÍA DE OBSERVACIÓN

Tema: Estrategias de motivación para mejorar la productividad de la Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros, cantón Salinas, provincia de Santa Elena, año 2018.

Objetivo: Diseñar estrategias de motivación a través de un análisis situacional que mejore la productividad de la Asociación de pescadores artesanales Pargueros.

Instrucciones: La guía de observación será aplicada en la Asociación de pescadores artesanales Pargueros. La escala de medición a utilizarse por el evaluador es la siguiente.				
1	2	3	4	5
Muy malo	Malo	Medio	Bueno	Muy bueno

N°	Preguntas	Valoración					Observación
		1	2	3	4	5	
Variable independiente: Estrategias de motivación							
Motivación extrínseca							
1.	La infraestructura, equipos y herramientas para desempeñar su trabajo						
Motivación intrínseca							
2.	Motivación al personal para mejorar el desempeño laboral.						
3.	Participación del empleado en la toma de decisiones de la empresa.						
4.	Realizan su trabajo con entusiasmo						
Necesidades sociales							
5.	La relación entre compañeros de trabajo						
6.	Se trabaja en equipo ante cualquier situación						
Variable dependiente: Productividad							
Resultados de efectividad							
7.	Supervisión a los socios por parte de la directiva						
Pesca artesanal							
8.	Condiciones de los implementos de trabajo						
9.	Condiciones del ambiente laboral						
Comercialización							
10.	Impulso de la directiva hacia el socio para realizar un buen trabajo.						
11.	El respeto de los trabajadores por las normas, valores y pautas de comercialización de la empresa.						
Organización							
12.	La comunicación entre socios y miembros de la directiva						
13.	Disponibilidad de materiales para realizar labores diarias						

Anexo 5 Entrevista a la directiva



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ENTREVISTA A LA DIRECTIVA

Tema: Estrategias de motivación para mejorar la productividad de la Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros, cantón Salinas, provincia de Santa Elena, año 2018.

Objetivo: Diseñar estrategias de motivación a través de un análisis situacional que mejore la productividad de la Asociación de pescadores artesanales Pargueros.

Datos informativos:

1. Nombre: _____
2. Cargo: _____
3. Años de servicios: _____

Variable independiente: Estrategias de motivación

Motivación extrínseca

1. ¿Dispone la asociación de los recursos necesarios para que los socios desempeñar sus funciones?
2. ¿Considera que la infraestructura, equipos y herramientas son necesarios para tener una mejor productividad?

Motivación intrínseca

3. ¿Toma en consideración la opinión de los socios para la implementación de un proyecto en la asociación?
4. ¿Considera que sus colaboradores tienen la capacidad de responder eficientemente ante cualquier situación?

Necesidades sociales

5. ¿Cómo es el clima laboral dentro de la asociación?
6. ¿Qué tipo de motivación considera importante gestionar para mejorar el desempeño laboral? (intrínseca o extrínseca)

Variable dependiente: Productividad

Resultados de efectividad

7. ¿Existe dentro de la asociación un responsable de controlar las actividades de los colaboradores?

Pesca artesanal

8. ¿Qué tipo de adecuaciones se pueden hacer en las embarcaciones que utiliza la asociación para poder mejorar la productividad?

Comercialización

9. ¿Qué estrategias utiliza para realizar la comercialización del producto?

Organización

10. ¿Qué tipo de estrategias ha realizado para mejorar la productividad de los socios?

Gracias por su colaboración

Anexo 6 Encuesta a los Socios



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ENCUESTA A LOS SOCIOS

Tema: Estrategias de motivación para mejorar la productividad de la Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros, cantón Salinas, provincia de Santa Elena, año 2018.

Objetivo: Diseñar estrategias de motivación a través de un análisis situacional que mejore la productividad de la Asociación de pescadores artesanales Pargueros.

Variable independiente: Estrategias de motivación

1. ¿Qué factores han afectado el desarrollo de su trabajo?

- a) Iluminación
- b) Ruido
- c) Horarios y turnos
- d) Formación de equipos
- e) Otros

2. ¿Satisfacen sus necesidades básicas los beneficios económicos que recibe por sus labores?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

3. ¿Le facilita La Asociación los Equipos de Protección Individual necesarios para su trabajo?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

4. ¿Lo motivan las tareas que realiza y le permiten desarrollarse profesionalmente?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

5. ¿Considera que su trabajo le ayuda en su desarrollo personal?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

6. ¿Considera que las relaciones interpersonales afectan su desempeño laboral?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

7. ¿Existe dentro de la asociación un responsable de controlar las actividades que realiza?
- a) Si
 - b) No

Variable dependiente: productividad

8. ¿Cuáles son las maneras de capturar la pesca que utiliza para su labor diaria?
- a) Red
 - b) Anzuelo
 - c) Trasmallo
 - d) Espinel
 - e) Otras
-

9. ¿Cuál es el tipo de embarcación adecuada para realizar su labor diaria?
- a) Mongo
 - b) Canoa
 - c) Panga
 - d) Bote de madera
 - e) Fibra
 - f) Balsa
 - g) Otros
-

10. ¿Utiliza estrategias para realizar la comercialización del producto?
- a) Si Cuál
 - b) No

11. ¿Le brinda la asociación capacitaciones para mejorar su desempeño laboral?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca

Gracias por su colaboración

Anexo 7 Carta Aval

Asociación de Pescadores Artesanales "Pargueros Puerto de Santa Rosa"
Fundado el 12 de Diciembre del 2007, Acuerdo Ministerial No- 256
RUC. 2490002300001, Aprobado el 12 de Diciembre del 2008
Email. juliofelipebalontigreiro@yahoo.es Telf. 0992026996



Oficio No- 0069
Fecha 16 / 10 / 2019

Para
Ing. Mercedes Freire Rendón, MSc
Director de Carrera Administración de Empresas "UPSE"
En su Despacho

Saludos Sr MSc Director de la Facultad de Carrera Administración de Empresas de la UPSE, La Junta General de Socios de la Asociación de Pescadores Artesanales PARGUEROS del Puerto de Santa Rosa, en sesión Ordinaria resolvió, dar cumplimiento al reglamento interno en concordancia al estatuto vigente, dar oportunidades a los Estudiantes, Universitarios que cursan Pasantías o elaboración de proyectos de estudios e investigación productivas en Pesca u Organizacional, aprobó dar todas las facilidades en las instancias que requiera la Srta. JENNY MARIBEL TIGRERO BENITEZ, con cedula de identidad 2400074254, Estudiante de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, Facultad de CIENCIA ADMINISTRATIVAS, A REALIZAR EL PROYECTO DE INVESTIGACION, denominado "ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA ASOCIACIÓN DE PESCADORES ARTESANALES PARGUEROS, CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2018".

Particular que se extiende el presente Documento, a la Srta. Estudiante para hacer buen Uso y trámites pertinentes que tenga a bien realizar; autorizo a la Universidad Estatal Península De Santa Elena, subir dicho trabajo a la plataforma web de la institución.

Dado en la Sede Social a los 16 días del Mes de Octubre del 2019.

Certifica

Sr Julio Balón

Presidente Aso Pargueros



Dirección: Barrio Unión y Progreso Vía al Puerto Pesquero
Email: pargueros_santerosa1955artesanales@hotmail.com

Anexo 8 Solicitud de Validación de Instrumentos



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



La Libertad, 5 de junio del 2019

Ing. Eduardo Pico Gutiérrez

Docente de la carrera de Administración de Empresas

Reciba un cordial saludo,

Yo, **TIGRERO BENITEZ JENNY MARIBEL**, con C.I. **240007425-4**, egresada de la carrera de Administración de Empresas, conocedora de su alta capacidad profesional, me permito solicitar a usted, su valiosa colaboración como experto en validación de los instrumentos de recolección de datos para su respectiva aplicación de áreas de la competencia, importante para el desarrollo de la siguiente investigación: **ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA ASOCIACIÓN DE PESCADORES ARTESANALES PARGUEROS, CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2018.**, trabajo presentado como requisito para obtener el título de Ingeniero en Administración de Empresas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, bajo la tutorías académicas del **ING. DIVAR CASTRO LOOR**.

Adjunto los siguientes documentos: la matriz de consistencia, la operacionalización de las variables y el formato de los instrumentos.

Agradeciendo de antemano su colaboración, me suscribo de usted.

Atentamente.

Jenny Tigero Benitez
C.I. 2400074254

Ing. Divar Castro Loo
Tutor

Anexo 9 Ficha de Validación de Observación

FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Apellido y nombre del informante: Ing. Eduardo Pico Gutiérrez
Institución educativa: Universidad Estatal Península de Santa Elena
Título de la investigación: Estrategias de motivación para mejorar la productividad de la Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros, cantón Salinas, provincia de Santa Elena, año 2018.
Nombre del instrumento: Observación
Alumno: Jenny Maribel Tigrero Benitez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables					✓
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					✓
4. Organización	Existe una organización lógica					✓
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación					✓
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación					✓
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					✓
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					✓
10. Pertinencia	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación					✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
 El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado y nuevamente validado.

Promedio de valoración: 95%.

Lugar y fecha: 7/06/2019.

Firma del validador de instrumento
 C.I. 1802298669. Teléfono N° 0999619094.

Anexo 10 Ficha de Validación de Entrevista

FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Apellido y nombre del informante: Ing. Eduardo Pico Gutiérrez

Institución educativa: Universidad Estatal Península de Santa Elena

Título de la investigación: Estrategias de motivación para mejorar la productividad de la Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros, cantón Salinas, provincia de Santa Elena, año 2018.

Nombre del instrumento: Entrevista

Alumno: Jenny Maribel Tigreiro Benitez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables					✓
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					✓
4. Organización	Existe una organización lógica					✓
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación					✓
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación					✓
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					✓
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					✓
10. Pertinencia	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación					✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado y nuevamente validado.

Promedio de valoración: 96%.

Lugar y fecha: 7/06/2019.

Firma del validador de instrumento

C.I. 1802298669. : Teléfono N° ...0999619094.

Anexo 11 Ficha de Validación de Encuesta

FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Apellido y nombre del informante: Ing. Eduardo Pico Gutiérrez

Institución educativa: Universidad Estatal Península de Santa Elena

Título de la investigación: Estrategias de motivación para mejorar la productividad de la Asociación de Pescadores Artesanales Pargueros, cantón Salinas, provincia de Santa Elena, año 2018.

Nombre del instrumento: Encuesta

Alumno: Jenny Maribel Tigreiro Benitez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables					✓
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					✓
4. Organización	Existe una organización lógica					✓
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación					✓
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación					✓
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					✓
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					✓
10. Pertinencia	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación					✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado y nuevamente validado.

Promedio de valoración: 95%

Lugar y fecha: 7/06/2019



Firma del validador de instrumento

C.I. 18.022.98669. Teléfono N° 0999619094.

Anexo 12 Reunión mensual



Anexo 13 Lugar de Eviscerado y comercialización



Anexo 14 Comercialización de peces



Anexo 15 Embarcaciones de la Asociación



Anexo 16 Entrevista a Presidente de la asociación



Anexo 17 Cronograma de Tutorías



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



TEMA: "ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA ASOCIACIÓN DE PESCADORES ARTESANALES PARGUEROS, CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2018"

TIGRERO BENITEZ JENNY MARIBEL

Día de reunión: Miércoles (13:00 – 15:00pm) y Viernes (10:00 – 12:00pm)

ACTIVIDADES	2019																												TOTALES	
	MAYO								JUNIO								JULIO								AGOSTO					
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	J				
	8	10	15	17	22	24	29	31	5	7	12	14	19	21	26	28	3	5	10	12	17	19	24	26	31	2	7	8	TOTAL	TOTAL ACUM.
	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	10	10	11	11	12	12	13	13	14	14		
	Se	Se	Se	Se	Se	Se	Se	Se	Se	Se	Se	Se	Se	Se	Se	Se	Se	Se	Se	Se										
	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	46	48	51	54	57	60		
	3,33	6,67	10,0	13,3	16,6	20,0	23,3	26,6	30,0	33,3	36,6	40,0	43,3	46,6	50,0	53,3	56,6	60,0	63,3	66,6	70,0	73,3	76,6	80	85	90	95	100		
1) INTRODUCCIÓN Y MARCO CONCEPTUAL, PROBLEMA	2	2	2	2																									8	8
2) MARCO TEÓRICO				2	2	2	2	2	2	2																			12	20
3) MATERIALES Y MÉTODOS										2	2	2	2	2	2														12	32
4) RESULTADOS Y DISCUSIÓN																	2	2	2	2	2								10	42
5) CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES																							2	2	2	3			9	51
6) PROPUESTA																										3	3	3	9	60

Compromiso: Yo **TIGRERO BENITEZ JENNY MARIBEL** me comprometo a cumplir responsablemente el presente documento socializado previamente con el docente tutor, caso contrario será decisión del Docente con autorización del Consejo Académico de la Facultad, tomar las decisiones pertinentes



ING DIVAR CASTRO LOOR
FIRMA DEL DOCENTE – PROFESOR TUTOR



JENNY TIGRERO BENITEZ
FIRMA DEL EGRESADO - ESTUDIANTE