



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

TEMA:

**ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA
PRODUCTIVIDAD DE LOS OPERARIOS DEL LABORATORIO
BIOCENTINELA, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2018.**

TRABAJO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL TÍTULO DE

INGENIERA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR:

Darlyn Ginelly Tomalá Tomalá

LA LIBERTAD – ECUADOR

NOVIEMBRE – 2019



TEMA:

“ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS OPERARIOS DEL LABORATORIO BIOCENTINELA, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2018”.

AUTOR:

Tomalá Tomalá Darlyn Ginelly

TUTOR:

Lcdo. Eduardo Pico Gutiérrez, MBA

RESUMEN

El presente trabajo de investigación es realizado en el Laboratorio de Larvas de Camarón Biocentinela S.A. en la Comuna San Pablo, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, en el cual se detectan problemáticas como el poco conocimiento de estrategias de motivación en los colaboradores y sus indicadores que afectan, insatisfacción laboral, la desmotivación en operarios, inexistencia de un programa de estrategias de motivación y un nivel bajo en productividad laboral, por lo consiguiente se procede a plantear un objetivo del trabajo investigativo el mismo que es: Determinar estrategias de motivación mediante un análisis situacional dinámico de la organización que mejore la productividad operacional del Laboratorio Biocentinela S.A. de la comuna San Pablo en la Provincia de Santa Elena. La metodología utilizada en la investigación se basa en una investigación de tipo exploratoria, los métodos investigativos aplicados fueron: inductivo y analítico, con enfoques cualitativos y cuantitativos, la población es de 335 y una muestra de 143 personas, las mismas que participan en los instrumentos de recolección de datos los cuales son: entrevistas (ejecutivos del departamento de producción) y encuestas (trabajadores, clientes) para su respectivo análisis; los resultados obtenidos con la encuesta dan a conocer las estrategias de motivación como: desarrollo personal y formación, trabajo en equipo, comunicación, incentivos no financieros y financieros, para lo cual según la información se propone el diseño de un programa de mejora de estrategias de motivación que contribuya al desarrollo de la productividad laboral para el Laboratorio de Larvas de Camarón Biocentinela S.A. Provincia de Santa Elena.

Palabras claves: Estrategias, Motivación, Productividad, Programa

ABSTRAC

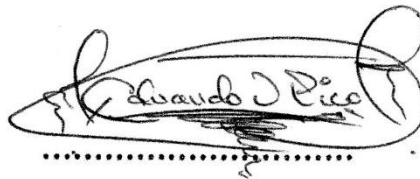
This research work is carried out at the Laboratorio de Larvas de Camarón Biocentinel S.A. In the San Pablo Commune, Santa Elena Cantón, Santa Elena Province, in which problems such as poor knowledge of motivational strategies in employees and their indicators that affect, job dissatisfaction, demotivation in operators, lack of a program are detected of motivation strategies and a low level in labor productivity, therefore we proceed to propose an objective of the investigative work that is, Determine motivation strategies through a dynamic situational analysis of the organization that improves the operational productivity of Laboratorio Biocentinel SA from the commune San Pablo in the Province of Santa Elena. The methodology used in the research is based on a type of Exploratory research, the inductive and analytical research methods, with qualitative and quantitative approaches. The population is 335 and a sample of 143 people, the same participating in the collection instruments of data which are: Interviews (executives of the Production department) and Surveys (Workers, customers) for their respective analysis; The results obtained with the survey reveal motivational strategies such as: Personal Development and Training, Teamwork, Communication, Non-financial and financial incentives, for which, according to the information, the design of a program to improve strategies for motivation that contributes to the development of labor productivity for the Laboratory of Larvas de Camarón Biocentinel SA Santa Elena Province.

Keywords: Strategies, Motivation, Productivity, Program

APROBACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

En mi calidad de Profesor Guía del trabajo de titulación, **“ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS OPERARIOS DEL LABORATORIO BIOCENTINELA, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2018”**, elaborado por la Srta. **Darlyn Ginelly Tomalá Tomalá**, 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 Ingeniera en Administración de Empresas, me permito declarar que luego de haber dirigido científica y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, éste cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

Atentamente

A handwritten signature in black ink, reading "Eduardo J. Pico". The signature is written in a cursive style and is enclosed within a large, loopy oval shape. Below the signature, there is a horizontal line of small dots.

Lcdo. Eduardo Pico Gutiérrez, MBA

PROFESOR GUÍA

DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

El presente Trabajo de Titulación con el Título de **“ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS OPERARIOS DEL LABORATORIO BIOCENTINELA, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2018”**, elaborado por **Darlyn Ginelly Tomalá Tomalá**, 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 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,

Darlyn Tomalá T.

DARLYN GINELLY TOMALÁ TOMALÁ
C.C. No.: 2450420498

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar,
a Dios por ser quien ha guiado mis planes,
metas, objetivos, es él quien representa mi fortaleza espiritual.

A los autores de mi presencia en esta vida,
mis padres, Carlos Tomalá Panchana y Nubia Tomalá Suarez,
les quedo muy agradecida por el aporte más que económico,
emocional y confiable.

A Plan Internacional,
agradecida por permitir ser parte del grupo de becarios
de la Provincia de Santa Elena y a nivel del Ecuador
y a la vez por su contribución económica y profesional.

A mis profesores,
por ser parte de mi formación profesional
brindándome su tiempo para el fortalecimiento de conocimientos
en bases teóricas, prácticas y sobretodo en experiencias.

A mis compañeros, amigos conocidos y todos quienes formaron parte de mi
formación profesional y personal, les quedo muy agradecida.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación al Redentor del Universo,
Dios, por acompañarme siempre en mi caminar
y a la vez por colmarme de bendiciones.

A mis queridos padres,
por ser la base primordial de cada esfuerzo,
guiadores de mis pasos con total dedicación, amor, confianza y comprensión.


por darme el apoyo incondicional, fortaleza para vencer barreras,
desde siempre para llegar a cumplir mis objetivos con éxito.

- A mi enamorado por su apoyo incondicional, paciencia y confianza
desde el inicio de mi carrera profesional.

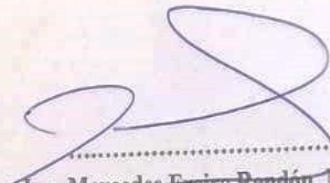
- A mi familia,

Por ser parte de mi formación profesional y personal,
por brindarme su apoyo incondicional.

TRIBUNAL DE GRADO



.....
Ing. Mercedes Freire Rendón, MSc.
DECANA (e) DE LA FACULTAD
DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



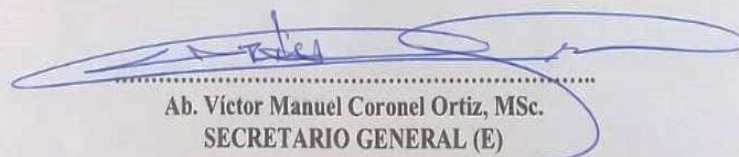
.....
Ing. Mercedes Freire Rendón, MSc.
DIRECTORA (e) DE CARRERA
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



.....
Lcdo. Eduardo Pico Gutiérrez, MBA.
DOCENTE TUTOR



.....
Ing. Manuel Serrano Luyo, MSc
DOCENTE ESPECIALISTA



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

ÍNDICE

RESUMEN	II
ABSTRAC	III
APROBACIÓN DEL PROFESOR GUÍA.....	IV
DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD.....	V
AGRADECIMIENTOS	VI
DEDICATORIA.....	VII
TRIBUNAL DE GRADO	VIII
ÍNDICE	IX
ÍNDICE DE TABLA	XII
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	XIII
ÍNDICE DE ANEXO	XIV
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	10
1 MARCO TEÓRICO	10
1.1 Revisión de Literatura	10
1.2 Desarrollo de teorías y Conceptos	16
1.2.1 Estrategias de Motivación	16
1.2.1.1 Estrategias	16
1.2.1.2 Motivación	17
1.2.1.3 Estrategias de Motivación	18
1.2.1.4 Teorías Motivacionales	19
1.2.1.4.1 Teorías de las necesidades: Maslow	20
1.2.1.4.2 Teoría de X y Y: Mr. Gregor	21
1.2.1.4.3 Teoría de los factores de satisfacción e higiene: Herzberg	22
1.2.1.5 Herramientas Motivacionales	23
1.2.1.5.1 Capacitación	24
1.2.1.5.2 Desarrollo personal	25
1.2.1.5.3 Desarrollo Organizacional	26
1.2.1.6 Compensaciones	27
1.2.1.6.1 Reconocimientos	28
1.2.1.6.2 Incentivos	29

1.2.1.6.3	Salud Ocupacional.....	30
1.2.1.7	Satisfacción laboral	31
1.2.1.7.1	Compromiso.....	32
1.2.1.7.2	Percepciones.....	33
1.2.1.7.3	Expectativas laborales.....	34
1.2.2	Productividad	35
1.2.2.1	Desempeño laboral	36
1.2.2.1.1	Manejo de Tiempo.....	37
1.2.2.1.2	Proactividad.....	38
1.2.2.1.3	Eficiencia.....	39
1.2.2.2	Participación Activa	40
1.2.2.2.1	Liderazgo.....	41
1.2.2.2.2	Empoderamiento	42
1.2.2.2.3	Actitudes.....	43
1.2.2.3	Cultura organizacional.....	44
1.2.2.3.1	Objetivos empresariales	45
1.2.2.3.2	Valores Corporativos	46
1.2.2.3.3	Filosofía Empresarial	47
1.2.2.4	Trabajo en equipo.....	48
1.2.2.4.1	Comunicación	49
1.2.2.4.2	Coordinación.....	50
1.2.2.4.3	Habilidades.....	51
1.3	Fundamentos Sociales, Psicológicos y Legales	52
1.3.1	Fundamentos Sociales	52
1.3.2	Fundamentos Psicológicos	53
1.3.3	Fundamentos Legales.....	54
CAPÍTULO II	58
2	MATERIALES Y MÉTODOS	58
2.1	Tipo de Investigación	58
2.1.1	Investigación Exploratoria.....	58
2.2	Método de Investigación	60
2.2.1	Método Inductivo	60
2.2.2	Método Analítico	61

2.3	Diseño de Muestreo	62
2.3.1	Población	62
2.3.2	Muestra	63
2.4	Diseño de Recolección de Datos	66
2.4.1	Técnicas de Investigación	66
2.4.1.1	Entrevista	66
2.4.1.2	Encuesta	66
2.5	Materiales	67
CAPÍTULO III		68
3	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	68
3.1	Análisis de Resultados de la Entrevista	68
3.2	Análisis de resultados de encuesta	74
3.2.1	Análisis de resultados de encuestas a trabajadores	74
3.2.2	Análisis de resultados de encuesta a clientes	87
3.3	Limitaciones	98
3.4	Resultados	99
3.5	Propuesta	101
3.5.1	Antecedentes	101
3.5.2	Descripción de la Propuesta	102
3.5.3	Diagnóstico de la Propuesta	103
3.5.4	Objetivos de la Propuesta	104
3.5.5	Justificación de la Propuesta	105
3.5.6	Diseño de un Programa Estrategias Motivacionales	106
3.5.7	Presupuesto	123
3.6	Conclusiones	125
3.7	Recomendaciones	126
BIBLIOGRAFÍA		127
ANEXOS		133

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1: Entrevistados.....	63
Tabla 2 Encuestados.....	64
Tabla 4 Lugar de Residencia	74
Tabla 5 Instrucción Educativa.....	75
Tabla 6 Satisfacción Laboral.....	76
Tabla 7 Incentivos.....	77
Tabla 8 Reconocimientos	78
Tabla 9 Expectativas Laborales.....	79
Tabla 10 Estrategia de Motivación.....	80
Tabla 11 Práctica de Valores, Filosofía, Misión, Visión y Objetivos	81
Tabla 12 Manejo del Tiempo	82
Tabla 13 Importancia Del Empoderamiento.....	83
Tabla 14 Liderazgo	84
Tabla 15 Comunicación	85
Tabla 16 Trabajo en Equipo.....	86
Tabla 17 Género.....	87
Tabla 18 Edad de Clientes.....	88
Tabla 19 Reconocimiento	89
Tabla 20 Desempeño Laboral	90
Tabla 21 Incentivos.....	91
Tabla 22 Expectativas Laborales.....	92
Tabla 23 Estrategias de Motivación	93
Tabla 24 Imagen Corporativa.....	94
Tabla 25 Comunicación entre Cliente y Empresa	95
Tabla 26 Comportamiento del Personal	96
Tabla 27 Estrategias del Trabajo en Equipo	97
Tabla 30 Programa de Mejora de estrategias de motivación	106
Tabla 31 Gestión Informativa	107
Tabla 32 Estrategias de Motivación	113
Tabla 33 Organización del Actividades deportivas y recreacionales.....	114
Tabla 34 Presupuesto de Trofeos	115
Tabla 35 Estrategia de bono.....	116
Tabla 36 Estrategia de Tarjeta de Compra	117
Tabla 37 Tipos de Reconocimientos	118
Tabla 38 Consolidación.....	121
Tabla 40 Presupuesto de Material requerido	123
Tabla 41 Presupuesto del Programa de Mejora	124

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 2 Lugar de Residencia	74
Gráfico 3 Instrucción Educativa	75
Gráfico 4 Satisfacción Laboral	76
Gráfico 5 Incentivos	77
Gráfico 6 Frecuencia de Reconocimientos	78
Gráfico 7 Expectativas Laborales.....	79
Gráfico 8 Motivación	80
Gráfico 9 Práctica de Valores, Filosofía, Misión, Visión y Objetivos	81
Gráfico 10 Importancia del Manejo del Tiempo	82
Gráfico 11 Importancia Del Empoderamiento	83
Gráfico 12 Liderazgo	84
Gráfico 13 Comunicación	85
Gráfico 14 Trabajo en Equipo	86
Gráfico 15 Género.....	87
Gráfico 16 Edad de Clientes.....	88
Gráfico 17 Reconocimiento	89
Gráfico 18 Desempeño Laboral	90
Gráfico 19 Incentivos por el Desempeño	91
Gráfico 20 Expectativas Laborales.....	92
Gráfico 21 Estrategias de Motivación	93
Gráfico 22 Imagen Corporativa.....	94
Gráfico 23 Comunicación entre Cliente y Empresa	95
Gráfico 24 Comportamiento del Personal	96
Gráfico 25 Estrategias del Trabajo en Equipo	97

ÍNDICE DE ANEXO

Anexo 1 Matriz de Consistencia	134
Anexo 2 Matriz de consistencia - Variable Independiente	135
Anexo 3 Matriz de consistencia - Variable Dependiente.....	136
Anexo 4 Evaluación	137
Anexo 5 Trabajadores del Laboratorio Biocentinela	138
Anexo 6 Secretarias del Laboratorio Biocentinela	138
Anexo 7 Jefe Operativo.....	139
Anexo 8 Supervisor de Área	139
Anexo 9 Carta Aval.....	140

INTRODUCCIÓN

El sector empresarial acuícola se destaca a partir de la globalización, poco después de la segunda guerra mundial en la que se da paso a la producción y exportación de productos como el camarón, algas, cangrejos, entre otros, hasta la actualidad, para aquello se cita el siguiente resultado de la investigación de la (Cámara Nacional de Acuicultura, 2019) muestra resultados de la siguiente manera: Asia el Continente que tiene la mayor proporción, representado en un 61% para el año 2018; y a su vez demuestra que puede seguir aumentando como se lo referencia en el año 2019 con el porcentaje de 67%. Por otra parte, América representa solo un 2% de participación, debido a que no se cuenta con el suficiente capital de inversión, insumos, herramientas y el suficiente talento humano capacitado.

Las industrias camaroneras en Ecuador nacen en el año 1970, a partir de esta década se da indicios de producción y exportación de productos del mar, pero años más tarde explícitamente en 1990, el sector de la acuicultura se ve en una problemática por pérdida económica debido a la mancha blanca, en consecuencia se ven reducidas sus utilidades de un 200% hasta un 30% anual.

En cuanto al sector productivo que hace referencia a la producción de larvas de camarones como insumo principal de la industria de exportación de camarones, puede indicarse que en el Ecuador según (S.C.I., Pintado L, & Ministerio de Acuicultura y Pesca, 2018), menciona que el último informe realizado se cuenta con 1545 camaroneras y 149 laboratorios productores de larvas de camarón registradas y aprobadas, habilitados para la producción.

Ecuador está abarcando nuevos mercados de exportación, gracias a la producción oportuna del producto acuícola antes mencionado y la implementación de estrategias para beneficio de todas las partes interesadas estas sean internas o externas.

La zona costera de la península es considerada como una fuente económica por su extenso perfil costanero, por estas razón sus actividades van encaminadas al sector pesquero y acuícola, siendo este un factor esencial para las industrias camaroneras que no dudan en emprender el negocio acuícola que se da desde la década de los 90 hasta la actualidad, beneficiando de manera social, económica y laboral a los sectores en donde se asientan las empresas, que en su mayoría pertenecen al sector privado debido a que el capital económico proviene de sus propietarios.

Los dueños son de otros lugares del país como de la ciudad de Guayaquil, Machala, Portoviejo, entre otros; sin embargo, estas industrias de producción de larvas de camarón fomentan el empleo a la población aledaña desarrollando bienestar a la familia de sus trabajadores, entre las comunidades o puntos en donde se establecen tenemos: San Pablo, Monteverde, Palmar, Anconcito, Mar Bravo, Punta Carnero, entre otros.

Sin embargo, en la Provincia de Santa Elena se cuenta con alrededor de 330 laboratorios de larvas de Camarón, de los cuales en su mayoría tienden poco a la preocupación de motivar al personal operativo, por lo consecuente de aquello este tipo de adversidad se establece como un perjuicio en las empresas, especialmente en sus colaboradores.

Planteamiento del problema

La globalización ha permitido que los países que están en desarrollo y en vías de desarrollo puedan mejorar para continuar en el proceso de su regeneración. A nivel mundial existe una organización llamada OIT (Organización Internacional del Trabajo) que vela por los derechos de los trabajadores, la misma que permite a las organizaciones regularizarse para que los trabajadores se sientan respaldados, fomentando así el aseguramiento de los beneficios que le corresponden como un salario digno, canasta básica, vida digna, seguros, entre otros. En lo referente a América Latina los tratadistas indican que los resultados obtenidos en cuanto a la productividad laboral, son muy bajos, debido a distintos factores, entre ellos la desmotivación como parte de la gestión del talento humano, además en este mismo sentido se expresa que también afecta a la productividad la falta de capacitación, destreza y habilidades al momento de desempeñarse en una determinada actividad.

Las empresas en el Ecuador, a través de su fuerza laboral buscan contribuir al desarrollo de su economía y en tal virtud hacen su máximo esfuerzo; sin embargo, no logran destacarse por diversas razones, entre ellas la existencia de una normativa laboral como es el código de trabajo que se la entiende como una ley que no permite a ambas partes, es decir empleador y trabajador, de la misma forma la falta de aplicación a esta normativa permite en muchas ocasiones la vulneración de los derechos del trabajador en razón de que las autoridades no ejercen un control que verifique el cumplimiento adecuado del código de trabajo.

La empresa Biocentinela, domiciliada en la Comuna San Pablo jurisdicción del Cantón Santa Elena cuya actividad principal es: producción y maduración de larvas de camarón, en la actualidad presenta la problemática en el sentido de su baja productividad, en razón de que los señores trabajadores no perciben que el empleador se preocupe por hacer una buena gestión respecto de la administración del talento humano, los trabajadores aspiran a ser considerados como una parte importante del qué hacer empresarial, de manera que no sucede así ya que en entrevistas preliminares se aprecia que no existe el sentido de pertinencia con respecto a la entrega al trabajo y en consecuencia, el trabajador no desarrolla todas sus habilidades al servicio de su actividad.

Así mismo se muestra que, de manera interna en la organización se encuentra un deficiente trabajo en equipo, desorientaciones laborales, descoordinación de actividades y resultados no muy acordes a las expectativas de la empresa. A esto también se suma el incumplimiento de horarios por parte de los jefes de operaciones, lo que provoca un malestar interno entre los colaboradores del Laboratorio de Larvas Biocentinela S.A.

Por último está la escasa aplicación de estrategias motivacionales, esto produce que los empleados no estén con alta autoestima en sus horas laborales teniendo como resultado baja productividad laboral en sus actividades, lo cual repercute en la producción. En la actualidad la motivación del personal se ha transformando en uno de los elementos de credibilidad para asegurar el desarrollo del trabajador y el logro de los objetivos empresariales en bienestar de la empresa.

Formulación del problema

En base a lo antes señalado se establece como problemática principal: ¿De qué manera la implementación de estrategias de motivación logran mejorar la productividad de los operarios del Laboratorio BIOCENTINELA S.A. del Cantón Santa Elena?

Sistematización del problema

Para el presente trabajo de investigación se realiza la sistematización del problema debido a que el problema principal tiene que ser analizado de manera interna. A continuación se detallan los siguientes problemas específicos que ayudarán a un mejor análisis de la situación que atraviesa la empresa:

- a) ¿De qué manera influye el desarrollo de un diagnóstico situacional en la identificación de las estrategias de motivación para mejorar la productividad del Laboratorio de Larvas de Camarón BIOCENTINELA S.A. de la Provincia de Santa Elena?
- b) ¿Cuáles serían las estrategias de motivación a implementar de acuerdo al análisis de los resultados que favorezcan el mejoramiento de la productividad del Laboratorio de Larvas BIOCENTINELA S.A. de la Provincia de Santa Elena?
- c) ¿En qué forma los resultados obtenidos en el estudio situacional son pertinentes para el diseño e implementación de un programa estratégico motivacional que generen un cambio positivo en la productividad de los operarios del Laboratorio de larvas Biocentinela S.A.?

Objetivos

Objetivo general

“Determinar estrategias de motivación mediante un análisis situacional dinámico de la organización que mejore la productividad operacional del Laboratorio de Larvas de Camarón Biocentinela S.A. de la comuna San Pablo en la Provincia de Santa Elena”.

Objetivos específicos

Se establecen con la finalidad de orientar el desarrollo del trabajo de investigación que sustente la sistematización de la propuesta y son:

- a) Realizar un diagnóstico situacional focalizado en las estrategias de motivación mediante el análisis técnico que oriente el mejoramiento de la productividad operativa en el Laboratorio de Larvas Biocentinela S.A. de la Provincia de Santa Elena.
- b) Identificar las estrategias de motivación adecuadas en base a los resultados del trabajo de campo que contribuyan a la elaboración del diseño de una propuesta de mejora en la productividad operacional del Laboratorio de Larvas Biocentinela S.A. de la Provincia de Santa Elena.
- c) Proponer un programa de mejora de las estrategias de motivación sustentado en los resultados del estudio realizado que contribuya al desarrollo de la productividad operativa del Laboratorio de Larvas Biocentinela S.A. de la Provincia de Santa Elena.

Justificación

La justificación teórica del presente trabajo se realiza con la finalidad de analizar la productividad laboral del personal operativo en función de las estrategias de motivación, de manera que, se definirán teóricamente las ventajas que se obtienen al analizar la problemática partiendo de la aplicación de nuevos enfoques, puntos de vista y perspectivas, a su vez se determinarán las técnicas que permitan aumentar la productividad y satisfacción laboral de los operarios promoviendo la mejora continua, motivación, desarrollo de destrezas y habilidades.

La justificación metodológica detalla los tipos de investigación que se utilizarán para el presente trabajo, donde se aplicará la investigación exploratoria ya que permite conocer las actividades que están vinculadas netamente con las autoridades de la empresa mediante una entrevista; por otra parte, se utiliza la técnica de la encuesta a los trabajadores con la aplicación del cuestionario correspondiente, esto ayudará a conocer de primera fuente lo que está ocurriendo para comprender los hechos que influyen en el tema.

Los métodos de investigación que se emplearán son deductivo y analítico; el primero, debido a que permite analizar la situación desde el aspecto general hacia lo particular para obtener una visión clara sobre la temática a investigar y el analítico, faculta el análisis propio de la situación real de manera particular para luego resaltar situaciones paralelas de manera general con el fin de poder llegar a una posible solución de los inconvenientes que se presentan en el proceso.

Para el presente trabajo de investigación se contará con una Población de 335. Para lo cual se ha determinado una muestra de 113 la misma que está compuesta de la siguiente manera: gerente de la empresa, administrador, jefe del departamento de larvas, jefe del departamento de maduración, secretaria, quienes serán participes en una entrevista estructurada, mientras que los operarios y clientes son los sujetos que serán encuestados.

Con la justificación práctica se llegará a resultados óptimos para conocer la realidad dentro de la organización, permitiendo que la presente investigación sea un puente para que la empresa mejore su gestión y pueda reconocer las falencias existentes, de esta forma desarrollarán estrategias para mejorar su productividad basado en la implementación de estrategias motivacionales, esto volverá a la empresa más competitiva aumentando su participación en el mercado en que se desempeña.

Este estudio es de importancia para las empresas del sector camaronero debido a que por medio de ello las organizaciones podrán aplicar estrategias de motivación a fin de obtener mejoras en el nivel de productividad de sus trabajadores y a su vez, lograr en la empresa el desarrollo que se espera solucionando problemáticas reales de la mejor manera para desarrollarse óptimamente.

Hipótesis

La aplicación de un programa de estrategias de motivación contribuirá a mejorar la productividad de los operarios del “Laboratorio de Larvas de Camarón Biocentinela S.A.” de la Provincia de Santa Elena.

En el **Capítulo I**, comprende en su totalidad la revisión de la literatura, consultas de fuentes bibliográficas que aportan al caso en estudio. También en este fragmento del proyecto de investigación se definen conceptualizaciones basadas en libros y trabajos expuestos con anterioridad, aquellos respaldan lo que se plantea. Y por último están los extractos que describen fundamentos sociales, psicológicos y legales, que ayudan a tener más aseveración de lo que se está llevando a efecto.

El Capítulo II, da a conocer la forma en la que se realizará la investigación, las estrategias a utilizar, los medios para alcanzarlos y consecuentemente el modo de aplicarlo como, por ejemplo, dentro de ellos están: metodología de la investigación, tipos de investigación (exploratorio), enfoques (cualitativo y cuantitativo), métodos (inductivo y analítico), diseño de instrumentos de recolección de datos, población, muestreo y el tipo de instrumento a utilizar (entrevistas a directivos de la empresa y encuestas a los trabajadores y clientes). Por otra parte, analiza un estudio de fácil entendimiento y asertividad para que el lector pueda entender.

En el Capítulo III, del trabajo investigativo se presentan los resultados obtenidos, con el respectivo procesamiento de datos y su transformación en información; es decir, se indica el nivel de influencia que tienen las interrogantes presentadas a partir de la temática en general y las actividades que se realizarán; y según la información determinada se diseña la propuesta para mejorar los factores que la empresa necesita.

CAPÍTULO I

1 MARCO TEÓRICO

1.1 Revisión de Literatura

Entre los documentos relevantes está la tesis escrita por (Castañeda Blas & Julca Vidal, 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”, su objetivo es: Determinar en qué medida el programa de motivación laboral incrementará la productividad de los trabajadores del área de ventas de la empresa distribuciones Caster & Asociados S.A.C. realizado en la ciudad de Trujillo – Perú, en el año 2016.

El tipo de investigación es aplicativo, el método utilizado es Pre – Experimental debido a que se analiza la variable independiente sobre la dependiente y permite conocer los motivos del problema, este estudio se aplica a una muestra de 12 trabajadores del departamento de ventas, las técnicas de recolección de datos son: entrevistas y encuestas; los instrumentos son: guías de entrevista y cuestionario.

Los resultados de las encuestas reflejan que la mayor parte representada en el 67% denota que es buena su motivación en el trabajo, mientras que en un índice menor, mostrado en el 33% contestaron que es regular por motivo de que la empresa no refleja un plan motivacional; también en el análisis de la productividad se menciona que la mayoría de los encuestados en un 75%, es buena por la mejora.

La tesis que también aporta para la investigación realizada por (Perero Vera, 2012), tiene el tema: “Modelo de estrategias motivacionales dirigidas a las principales áreas del Hospital General De Santa Elena Dr. Liborio Panchana Sotomayor, 2012”, teniendo como objetivo: Diseñar estrategias motivacionales, considerando las nuevas formas de administración del talento humano que genere desempeño eficiente del personal del Hospital General de Santa Elena “Dr. Liborio Panchana Sotomayor”. Desarrollado en la ciudad de Santa Elena, en el año 2012.

La metodología que se aplica es bajo un tipo de investigación descriptivo – explicativo debido a que en ella se desarrollan lineamientos para producir cambios, método de investigación basado en un proyecto factible o de intervención debido que se utiliza para resolver una problemática grupal, social, y empresarial; teniendo como muestra 143 personas participantes. Las técnicas empleadas son la entrevista y la encuesta, reconociendo que los instrumentos de recolección de datos son guía de entrevista y cuestionarios correspondientemente.

Dentro de los resultados de las encuestas aplicadas a los trabajadores, se preguntó acerca de la motivación en la cual la mayor parte representada en el 77% contestó que su motivación es media debido a que la empresa no comprende estrategias motivacionales, por otra parte, los encuestados respondieron que los métodos para mejorar el desempeño laboral en un 36% capacitaciones, en un 29% charlas motivacionales, por ello se considera necesario incrementar las capacitaciones para mejorar el proceso de operaciones y cumplir las metas.

Otro trabajo que aporta a la investigación es el artículo científico realizado por (Marin Samanez & Placencia Medina, 2017) con el tema “Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado”, teniendo como objetivo principal: establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de socios en salud sucursal Perú, realizado en la ciudad de Lima, publicado en el año 2017.

La metodología que se aplicó es tratada mediante un tipo de investigación descriptivo, observacional, transversal de tipo relacional debido a que en este trabajo se va a probar la hipótesis de la investigación con un método de investigación deductivo debido a que en primer lugar se consideran estudios realizados de manera general para emitir criterios de forma particular. Considerando una muestra por conglomerado de 136 trabajadores quienes se sometieron a técnicas de investigación como una encuesta autoaplicada con el instrumento cuestionario a los trabajadores.

Los resultados del instrumento dieron lo siguiente: el personal se encuentra medianamente motivado con un porcentaje del 49,3 %, seguido del grupo altamente motivado con el porcentaje de 25,7%; en lo que se refiere a la satisfacción laboral los trabajadores del departamento 1 el 56.6% está medianamente satisfecho, el 24,3% bajamente satisfecho; a partir de aquello se entiende que el personal del SES tiene una satisfacción determinada mínima de 57 puntos y máxima de 111 puntos, para una media de 83,67 y por consecuente el estadístico de Rho de Spearman muestra un 0,336 de coeficiente correlacional.

Otra de las tesis relevantes es de (Soto Sello, 2019), con el título: “La motivación y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sentinel Peru S.A.”, que tiene como objetivo: Determinar la relación entre los factores de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sentinel Perú S.A., realizada en la Ciudad de Lima y publicada en el año 2019.

Para esta investigación se aplica la metodología de diseño no experimental porque se observan los hechos de acuerdo a como se van presentando, también el corte de la investigación es transversal por motivo de relacionar las variables y estudiarlas con un método investigativo de enfoque cuantitativo para medir y comprobar, también es de nivel correlacional, grado de relación de las variables, teniendo como muestra 144 trabajadores. Por otra parte, para la recolección de datos se plantean las técnicas de encuestas con la herramienta de cuestionarios constituidos por 19 preguntas, cada una de ellas están estructuras en escala de Likert.

Los resultados de esta investigación se reflejan validados mediante un juicio de expertos y la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach, para los cuales se detalla que del total de los encuetados en el caso de las desmotivaciones se encuentra que el 77,1% de los participantes se encuentran levemente en desacuerdo, mientras que el 18,75% de los empleados demuestran que si están motivados y le encuentran sentido a su trabajo. Mientras que en el desempeño laboral los participantes mencionan que el 20,8% respondieron que nunca o casi nunca realizan su rol acorde a las expectativas. Es así como mediante el método de Rho Spearman existe una correlación de significancia de -0,656 en las dos variables.

Otro trabajo que sustenta la investigación escrito por (Rojas Matos, 2016) con el tema “Gestión del Talento Humano y su incidencia en la productividad Laboral del personal Operativo de la Empresa Fisim Sac Huánuco”, cuyo objetivo es: Determinar la incidencia de la gestión del talento humano en la productividad laboral del personal operativo en la Empresa FISIM SAC durante el año 2015. Elaborado en Huánuco – Perú, en el año 2015.

La metodología de la investigación está realizada en base al tipo de investigación descriptiva debido a que se establecen descripciones de la realidad de manera cualitativa y cuantitativa. El diseño de la investigación es no experimental en variantes transversal tipo descriptivo debido a que da sentido a la investigación y a los resultados. Teniendo como muestra trabajadores y clientes con una cantidad de 80 personas y sus técnicas de recolección de información son encuestas con instrumento Cuestionario realizada a los trabajadores, observación por medio de una guía en donde participaron trabajadores y clientes.

Los resultados de la investigación, dan a conocer que el 60% de los participantes expresan que la empresa si deberá de contratar al personal operativo de acuerdo a su habilidad, capacidad y conocimiento; mientras que 32,5% probablemente sí. Por otra parte, está el indicador capital intelectual, el cual da a conocer que el 68,75% hace referencia a las personas que aumentarán su capital intelectual hacia la mejora o fortaleciendo continuo basado en MOF y el reglamento Interno mientras que el 25% manifiesta que probablemente si estén de acuerdo, para lo cual se realiza un análisis por medio del Chi-Cuadrado en donde da 81,25%.

Otro artículo científico que contribuye al trabajo de investigación está escrito por (López Elían, Narvaéz Pineli, Aguirre Hinojoza, Martínez Córdova, & Valdez Holguin, 2013) con el tema “Estudio Económico de Laboratorio de producción de larvas de *Litopenaeus vannamei* (Camarón Blanco)”, su objetivo de realizar un estudio económico de nueve laboratorios comerciales productores de postlarva de camarón en el estado de Sonora, con el fin de conocer los gastos operativos para la producción y los componentes del costo por área, en el ciclo 2005; el estudio se lo hizo en Hermosillo, Sonora, México, fue publicado en el año 2012.

La metodología que se empleó para este estudio fue de tipo descriptivo, su diseño fue inductivo debido a que la investigación está relacionada con el estudio interno, la muestra fue de 687 personas entre operarios y gerentes de diversos laboratorios dedicados a la producción de *Litopenaeus vannamei* (Camarón Blanco), técnicas de recolección de información de datos fueron encuestas y los instrumentos de investigación fueron cuestionarios.

En los resultados del instrumento aplicado se muestra que la producción en los laboratorios de larvas de camarón en estado de Sonora tiene un porcentaje de sobrevivencia de variación significativa con un promedio de 55%, dentro de un intervalo de 35 al 95%. Otro de los datos obtenidos se relaciona con la capacidad instalada en que se dice que solo trabajan con el 50% en su gran mayoría. Por otra parte, los laboratorios de larvas producen entre 20 y 500 millones de postlarva, teniendo gastos en su mayoría energía eléctrica y en los departamentos administrativos y financieros.

1.2 Desarrollo de teorías y Conceptos

1.2.1 Estrategias de Motivación

1.2.1.1 Estrategias

Según (Adams, 2018) define que: Una estrategia es una técnica considerada (o pensada) o una forma para alcanzar un objetivo u horizonte establecido, para determinar un resultado nuevo que ayude al desarrollo sostenible.

En el libro escrito por (Delaux, 2017) menciona que la estrategia significa:

Se debe de tener presente en primer lugar, las insuficiencias de las personas que se encuentran en el mercado. También es reconsiderar lo que se está realizando, de qué manera se lo hace y cómo se distribuye. Es además tratar de evitar competencia alguna en caso de ser permitida.

Estrategia es la forma en la que se puede realizar algo mediante un determinado proceso de planificación, teniendo en cuenta, en primer lugar cual será el beneficio después de la ejecución de aquello; se podría decir que es el modo en el que se puede realizar cierta actividad para luego obtener la satisfacción de un nuevo resultado y a su vez, ser reconocido por la diferencia existente frente a otros.

Las estrategias expuestas dentro de una organización sirven para mejorar o ayudar a resolver una situación de conflicto, puede utilizarse para disminuir adversidades, siendo esta su función podrá la empresa alcanzar sus objetivos planteados para el bienestar, ya sea de manera interna o externa.

1.2.1.2 Motivación

Según (Arenal Laza, 2018) menciona que;

La motivación laboral es una forma en que las organizaciones o empresas puedan tener permanente vibra positiva en sus colaboradores, para ello reconocer las diferentes acciones que deben realizarse a fin de cumplir sus anhelos con relación sus actividades laborales.

Según (Arrogante Ramírez, 2018) hace referencia;

La motivación está conformada por elementos internos o externos que pueden determinar el accionar de una persona frente a las adversidades y situaciones comunes.

La motivación es uno de los factores de efectividad que puede ser el estímulo positivo para mejorar el desarrollo de las actividades encargadas a los trabajadores de una determinada organización y esto se ve reflejado en el cumplimiento de los objetivos, tal como se lo planteó en un determinado tiempo atrás.

La motivación está referenciada como una expresión positiva, que se la demuestra en el tiempo en el que se realiza alguna actividad esta sea de forma autónoma o dispuesta por otra persona, además es el tipo de conducta que adopta una persona al realizar una acción en beneficio propio o para la organización. La motivación puede provenir de una manera interna o externa, dependiendo de qué tipo de estímulos se apliquen para generarla y la manera más apropiada para promover un mejoramiento.

1.2.1.3 Estrategias de Motivación

Según el autor (Cepeda Dovala, 2014) establece:

Las estrategias de motivación actúan en beneficio propio de la organización, las estrategias que son en este caso definidas, se consideran las recompensas y sanciones; es así que estas tienen la necesidad de efectuarse ya que ayudan en beneficio y desarrollo general de una determinada organización.

Según el autor (Luna González, 2014) menciona:

Las estrategias son una de las más relevantes respuestas para llegar a cumplir con las metas, mantener su misión y hacer real su visión; la organización tiene por objetivo obtener una competitividad frente a otras ya sea por los bienes o servicios que ofrece o por el manejo de la organización de manera disciplinada.

Las estrategias de motivación son los medios por los que las personas o grupos de personas pueden mejorar su rendimiento para bien del entorno al que pertenecen, las empresas logran llegar a sus metas por los medios motivacionales aplicados a sus colaboradores.

Las estrategias de motivación pueden ser utilizadas para alcanzar el objetivo de la empresa y mejorar su nivel competitivo frente a otras, es por eso que el personal motivado es importante para el desarrollo de la entidad, para aquello se determina que las recompensas y las sanciones ayudan a mejorar y desarrollar a la organización de manera positiva.

1.2.1.4 Teorías Motivacionales

Según (Torres Hernández, 2014) menciona que;

Las teorías motivacionales contrastan diferentes tipos de procesos como el de realizar un ambiente de motivación, lo que se intenta obtener es poner en práctica las conceptualizaciones teóricas de forma más realista posible.

Otro tipo de conceptualización describe (Montoro Medina, 2015) detalla lo siguiente:

Las teorías motivacionales se enmarcan en divisiones al igual que las teorías de aprendizaje, pues tiene un vínculo de semejanza: la teoría de aprendizaje cognoscitivo social tiene vínculo con la teoría motivacional de la auto eficiencia y la teoría de expectativas – valor; a su vez la teoría de aprendizaje constructivo dialéctico tiene relación con la teoría motivacional de atribución.

Las teorías motivacionales son los reflejos del ambiente motivacional puesto en práctica de manera más realista, estas a su vez reflejan ciertas similitudes con las capacidades del aprendizaje, por ello una de las teorías está basada en la realidad de los supuestos de auto eficiencia y expectativas – valor.

Las teorías tratan de explicar de una manera detallada las conceptualizaciones reales como se puede analizar en Maslow, Mc Gregor, Herzberg, entre otros que son exponentes principales de las teorías motivacionales y que han sido un ejemplo para las actuales empresas que están dentro del mercado económico.

1.2.1.4.1 Teorías de las necesidades: Maslow

Según (Arenal Laza, 2018) hace referencia a;

La teoría de motivación que más se conoce es planteada por Abraham H. Maslow y es evidenciada bajo el concepto de que el ente humano requiere de la satisfacción de necesidades dependiendo del nivel en el que se ubique y los niveles de acuerdo a la pirámide son: necesidades fisiológicas, de seguridad, de pertenecía, de estima y de autorrealización.

Según (50Minutos.es, 2016) menciona:

La pirámide de Maslow o conocida también como teoría de las necesidades representa un modelo en teoría y conceptualizaciones desde las actividades más básicas, hasta las más complejas en diferentes necesidades bajo la condición de lo simple y eficaz. Esta teoría de las necesidades ayuda a las empresas con respecto a la economía y sobre todo en las organizaciones. Maslow tiene su estructura de acuerdo niveles de jerarquías de las cuales el ser humano si más escala este tipo de pirámide, se siente más satisfecho debido a que va cubriendo sus necesidades.

La teoría de Maslow es un modelo que enseña el orden jerárquico de las necesidades de los seres humanos desde las más básicas hasta los anhelos más elevados. Dentro de su clasificación, inicia desde la base con la fisiología, seguridad, afiliación, reconocimiento y autorrealización. Esto enseña a que el ser humano entre más se encuentre escalando se siente satisfecho y motivado.

1.2.1.4.2 Teoría de X y Y: Mr. Gregor

Según (Colom Gorgues, 2015) menciona;

Las empresas en lo que corresponde a sus decisiones sobre las acciones deben de estar direccionadas de acuerdo alguna teoría basada en el planteamiento de sus tipos de disciplina, liderazgo u orientación. Mc Gregor estipula dos tipos de teorías: La Teoría “X”, basada en un estilo de direccionamiento autoritario; el ser humano rehúye de su actividad laboral, esto a su vez da como resultado trabajar por obligación. La teoría “Y”, establecida un estilo de horizonte democrático e interactivo, este tipo de escenario se ve reflejado en el desarrollado de forma muy participativa; el ser humano toma como parte su actividad sin renegar.

Según (Pérez Gorostegui, 2018) menciona:

La teoría de la Mc Gregor está definida por la teorizado las X y la teoría de las Y; las mismas que detallan la influencia del comportamiento por ejemplo: Supuestos X: personas trabajan lo menos posible, tienen desmotivaciones, tratan de evadir responsabilidades, mientras que el supuesto Y menciona que el trabajador está asociado como parte de la empresa y se mantiene motivado.

Mc Gregor determina en su estudio que existen dos tipos de parámetros y se los dividen en dos clases; el Supuesto X con su conceptualización de un modelo autoritario que no es muy apto para el desempeño laboral del personal, mientras que el Supuesto Y, es determinado por el modelo interactivo y motivacional.

1.2.1.4.3 Teoría de los factores de satisfacción e higiene: Herzberg

Según (Fischman, 2014) menciona;

“La motivación o la insatisfacción son dos maneras de medición en cuanto a la motivación de personas. Es así como se explica que, si un trabajador está motivado para ejercer su labor dentro de alguna organización, puede también presentar grado de insatisfacción en cuanto a los espacios físicos o el ambiente en donde se encuentra no es el adecuado. Los factores que generan este tipo de desmotivación para este autor significan factores higiénicos que generan desmotivación tomando en cuenta la conceptualización de Herzberg.

Según (Arrogante Ramírez, 2018) menciona:

La teoría de las Herzberg tiene como base factores de la motivación e higiene, este manifiesta que la persona tiene dos maneras de presentar necesidades diferentes del cual se necesitan diferentes incentivos para satisfacerlas, los factores están divididos en higiene estos se evidencian a largo plazo y motivación estos funcionan de acuerdo a los factores de higiene.

La teoría de Herzberg tiene como base el modelo de factores higiénicos debido a que las personas según la teoría tienden a estar más motivadas por los diferentes factores tales como: espacio físico, seguridad, instalaciones de la organización, entre otros, los mismos que ayudan a los trabajadores a realizar de la mejor manera su labor dentro de la empresa.

1.2.1.5 Herramientas Motivacionales

Según (Urcola Martiarena & Urcola Tellería, 2012), menciona;

“Entre las actividades o herramientas de motivación más relevantes en este sentido son las que ese exponen a continuación: la persona debe de ser potencial de entusiasmo, Realizar entornos de motivación en donde se establezcan, oportunas fuentes de motivación intrínseca, estímulo apropiado para que se puedan realizar mejor las actividades, vincularse en equipo de trabajo, mantener efectiva comunicación, desarrollar y capacitar al personal de manera profesional, sancionar a aquellos que no efectúan a cabalidad su tarea.

Otro de los libros que aportan es escrito por (Olaz Capitán, 2016) menciona:

Los factores reales para la generación de un ambiente motivacional dentro de una organización se establecen en el manejo de diversas herramientas motivacionales como pueden ser: el factor económico (bonos, remuneración extra, incentivos,...), representaciones informales (exaltación en público por logros, notas escritas, agradecimientos,...) y las representaciones formales (capacitaciones, beneficios sociales, viaje, reservaciones de eventos,...).

Las herramientas motivacionales son las tácticas que pueden ayudar a los trabajadores a sentirse parte de la empresa y realizar tareas de forma colaborativa, a su vez esta no será de manera forzada, es así como se diseña para poder cambiar la perspectiva del trabajador y ver reflejado el cambio en la empresa, mediante diferentes factores como económico, social, posicionamiento, entre otros.

1.2.1.5.1 Capacitación

Según (Castañeda Calzadilla, Hernández Rabelli, & Ramos Díaz, 2016) establecen:

Las capacitaciones de los trabajadores son basadas de manera principal como sustento de la actividad económica que ejecuta la organización principal.

Según los autores (Lopez Morales, Arriaga L, Jirón M, & Eliash D, 2014) da a conocer a la capacitación de la siguiente manera:

La capacitación es de vital importancia para desarrollar las actividades en el nivel laboral exigente, esto ayuda al mejoramiento de la productividad de los colaboradores con un bajo nivel de aprendizaje escolaridad, de manera que esto resulte disfuncional para los requerimientos del ámbito laboral.

Las capacitaciones se centran en ayudar a mejorar las prácticas en el rendimiento laboral. Corrige los errores y acciones de la empresa, en la que adquieren y se actualizan para desarrollar mejores conocimientos, habilidades y actitudes de los mismos empleados y trabajadores que están inmersos como personas interesadas.

La capacitación no es una obligación pero que en cierta medida es una responsabilidad de la empresa debido a que si no existe la formación interna los resultados no serán acordes a los que se esperan. La preparación hacia los trabajadores desde la perspectiva motivacional atrae al crecimiento laboral permitiendo mejorar el nivel de aprendizaje y con esto a desarrollar de manera efectiva las capacidades, habilidades y destrezas; por lo consiguiente, el aprendizaje que será desarrollado para bien de la empresa.

1.2.1.5.2 Desarrollo personal

Según los autores (Sancho Gomez & Viñao Manzanera, 2014) define al desarrollo personal en el siguiente pensamiento:

El propio sentido de madurez personal está establecido por el desarrollo de manera personal y profesional, y en este sentido se desarrolla la experiencia. Al denotar que las actividades realizadas en base a las cualidades y habilidades ayuden al desarrollo de su inteligencia emocional, con referencia a ello se podría regular la capacidad de regularizar las emociones.

Consecuentemente se cita a (López Salcido, 2014) da a conocer su punto de vista acerca del desarrollo del personal definiendo:

Es la necesidad interna que tiene el ser humano que requiere superarse; por medio del conocimiento para alcanzar todo lo que quiere lograr. Varias veces realiza las cosas de forma intuitiva y otras a manera de convicción. Esta es una herramienta que puede ayudar a la superación invirtiendo así el tiempo del trabajador desarrollándolo de la mejor manera posible, elevando su competitividad y su potencial.

Al igual que la superación, el desarrollo profesional va por el mismo camino, mientras que la superación es algo personal, el desarrollo profesional esta direccionado hacia la empresa, se encarga de formar a las personas dentro de un campo laboral en donde tengan capacidad de resolver situaciones de peligro y tomar las mejores decisiones del caso.

1.2.1.5.3 Desarrollo Organizacional

Según (Pucheu, 2014) expresa:

Desarrollo organizacional es la combinación de las conceptualizaciones y los métodos para mejorar la eficacia de la organización, de igual manera, ayuda a las mejoras individuales y su bienestar. También representan técnicas para la intervención de teorías, principios y los valores que dan a conocer la manera de implementar los esfuerzos para cumplir con éxito los anhelos de la empresa.

Según (Silva Rodríguez de San Miguel, 2018) manifiesta:

El desarrollo organizacional es el conjunto de esfuerzos en resolver los conflictos de una organización, demostrando el apoyo y equipo entre los altos directivos y los operarios en un determinado plazo, expresando mediante la generación de cultura, colaboración del privilegio de la labor realizada por los diferentes departamentos de la empresa.

El desarrollo organizacional está direccionado hacia las actividades que se desarrollan en conjunto para realizar una acción direccionada al bienestar de la empresa y mejorar las posibilidades de ser una empresa de éxito, cumpliendo con los objetivos planteados. El desarrollo organizacional debe de ser tratado de la mejor manera, está basado en la excelente función y efectividad de las diferentes relaciones entre el talento humano que se encuentre inmerso en la empresa; por otra parte, el desarrollo organizacional es el resultado de la amplia mejora en los diversos departamentos y de su producción.

1.2.1.6 Compensaciones

Según (Cue Mancera, 2015) menciona que:

Las compensaciones de los empleados se miden de acuerdo a la actividad realizada por el colaborador dentro de sus funciones y de la empresa; las compensaciones laborales en la vida real son el reflejo de los escenarios culturales, legales y económicos de un lugar de destino. Estas se direccionan en el grupo de trabajado y no en el trabajo autónomo.

Según (Cabrerizo Elgueta, 2014) hace referencia a:

La remuneración o la compensación es el resultado de la sumatoria de todas las retribuciones que se le dan a los trabajadores y empleados por la prestación de sus servicios en el ámbito laboral dentro la compañía. Los objetivos que tienen las compensaciones son: acercar más al empleado, tratar de que el empleado se mantenga en su puesto laboral y por último estimularlo. Es así como existen remuneraciones de manera directa e indirecta, financieras y no financieras.

Las compensaciones son las actividades que se enmarcan como un incentivo de mejorar el indicador motivacional de los trabajadores en una determinada empresa, direccionado a un resultado esperado por la misma organización. Las compensaciones son dirigidas tanto a los empleados como a los trabajadores, por el motivo de que ellos son quienes deben fortalecer el estímulo de trabajar para la empresa y cumplir con el compromiso de alcanzar las metas.

1.2.1.6.1 Reconocimientos

Según (Bárcena, 2016) en su libro manifiesta que:

El reconocimiento se establece como una manera de demostrar el valor que tiene el desenvolvimiento de los trabajadores frente a las actividades que se realizan dentro de un determinado lugar de trabajo, esto a la vez estimula una buena relación laboral entre los altos directivos y los trabajadores.

Según (Galindo & Aguilar, 2019) en el libro expresa:

Los reconocimientos tienen un efecto de modo interno, pero el incentivo es de manera externa. Los reconocimientos son frases o acciones que deben ser transmitidas en el instante adecuado para fortalecer un procedimiento adecuado.

El reconocimiento se lo define como la manera de proyectar el valor que tiene una actividad realizada por un colaborador dentro de una empresa, esto a su vez desarrolla una relación laboral muy positiva entre el trabajador y el directorio; otros de los reconocimientos pueden ser detalles, frases o acciones que son importantes para los mismos.

Los reconocimientos son considerados como un incentivo para seguir con el mismo ritmo de trabajo o mejorarlo aún más en los trabajadores, empleados, directivos, socios y demás personas que están inmersas en la razón económica. Por lo general los reconocimientos son de manera no financiera debido a que este está basado en considerar en primer lugar la motivación y aumentar el compromiso laboral.

1.2.1.6.2 Incentivos

Según (Caballero Sánchez de Puerta, 2015) en menciona lo siguiente:

Los incentivos se definen como una gratificación que puede ser en valor monetario o de solo un estímulo para que un ente trabajador pueda mejorar su labor, integrando, vinculando y reduciendo cambios de puestos laborales. Los incentivos necesitan ser evaluados de una manera periódica y a su vez controlados para medir su efecto.

Según (Merino & Cejudo, 2019) en el libro expresa:

Los incentivos generan ventajas cuando un contratista y un trabajador poseen metas muy diferentes dentro de un marco de referencia laboral en el que no se maneja una misma información empresarial. Los incentivos fueron realizados para poder solucionar problemas o conflictos del empleado con el fin de que estos mejoraren el nivel de productividad en sus trabajadores, o personal que estén a su cargo.

Los incentivos son una forma de expresar el valor que tiene una acción desde la perspectiva de la empresa hacia el trabajador por alguna actividad efectuada, esto se denota como un estímulo de motivación para que este pueda llegar a mejorar aún más o agradecer por su buena acción en beneficio de la organización.

Los incentivos pueden ser utilizados para mejorar la productividad laboral, desarrollando una excelente conexión entre el trabajador y el empleador, de esta manera, este tipo de motivación ayuda al manejo de conflictos detectados.

1.2.1.6.3 Salud Ocupacional

Según (Armas Ortega, Llanos Escalada, & Traverso Holguín, 2017) menciona lo siguiente;

La salud ocupacional no se trata solo de prevenir y controlar las adversidades en razón de conflictos o accidente que ocurren dentro de la empresa, además de aquello esta se dedica a la detección y el control de los posibles riesgos que podrían encontrarse en el espacio físico en el que desempeña su actividad laboral. Las empresas que mantienen ciertos reglamentos con respecto a la salud ocupacional están tratando de medir en las Normas OSHA.

Según (Moreno Vega, 2018) expresa su punto de vista de la siguiente manera;

La salud ocupacional está direccionada específicamente a la manera en la que se encuentra el espacio ergonómico en el interior y exterior de la empresa con la finalidad de poder reducir algún tipo de riesgo, esto también se puede expresar como un deber y responsabilidad que deben tener los empleadores para que sus empleados puedan sentirse seguros de que están laborando de una forma protegida y libre de peligros.

La salud ocupacional es aquel indicador que ayuda a la mejora de la motivación, pues este tipo de medida pretende desarrollar de forma asertiva todas las actividades que tiene un empleado o trabajador, de tal manera que se ejecute sin ningún temor de sufrir algún tipo de riesgo de accidentes o peligros en el que se pueda ocasionar diferentes problemas de salud leves o en ocasiones graves.

1.2.1.7 Satisfacción laboral

Dentro del contexto de revisión encontramos (Medina Arrizabalaga, 2018) expresa lo siguiente:

La satisfacción laboral está definida por elementos actitudinales que tiene una persona en el tiempo en el que este desempeña una determinada actividad dentro de un establecimiento laboral. Así mismo, la satisfacción laboral es el nivel de conformidad que se obtiene dentro de un entorno laboral, de este modo se mide la relación entre realidad, visión o expectativas de un trabajador.

Según (Sahili González, 2015) en el libro menciona lo siguiente:

La satisfacción laboral está definida como el nivel de bienestar que se da a conocer por parte de un operario en la que puede expresar una realidad laboral. La satisfacción es fundamental debido a que así se disminuyen los niveles de renuncia al puesto de trabajo.

La satisfacción laboral es el grado de conformidad que se encuentra en una persona por el deber cumplido hacia una tarea o actividad laboral encomendada, reflejadas en la excelente rentabilidad y productividad de la empresa.

Las organizaciones tratan de mejorar el nivel de satisfacción de los empleados fijando factores importantes como el clima laboral, su seguridad y hasta en el puesto de trabajo en el que se encuentre, mejorando así el compromiso, sus percepciones, expectativas y manera de pensar debido a que son de difícil control.

1.2.1.7.1 Compromiso

Según (Sahili González, 2015) menciona que:

El compromiso laboral se basa en tres tipos de dimensiones direccionadas en emociones y el estado físico del trabajador, la manera de hacer sus actividades y la recepción del trabajo encomendado. Las personas que están comprometidas con su labor son personas positivas que se muestran capaces de ejercer su actividad y a su vez creen en sí mismas.

Según (Stephen P & Timothy A., 2013) define al compromiso de la siguiente manera:

El compromiso con el lugar de trabajo es el nivel en el que un trabajador tiene en cuanto a su energía física, el conocimiento y sus emotividades al momento de desempeñar una labor encomendada, es por aquello que las empresas en la actualidad se están direccionando hacia el fomento del compromiso laboral, basados en el desempeño laboral y la satisfacción por el tiempo que otorga a su trabajo.

El compromiso laboral que tienen los empleados con la empresa está fomentado por sus propias autoridades, para que exista un nivel mayoritario en responsabilidad de las actividades que se realizan. El aumento del compromiso laboral está basado por medio de valores, cultura, costumbres, entre otros factores ayudan al accionar de las personas en su sitio laboral, esto puede ser de manera asertiva demostrando su efecto emocional y el orgullo de pertenencia.

1.2.1.7.2 Percepciones

Según (Stephen P & Timothy A., 2013) refuerza su conceptualización de la siguiente manera;

La percepción de los miembros de la entidad económica está vinculada con el ambiente laboral que el trabajador logra desempeñar sus labores, de tal manera que las actividades se realicen en un buen clima laboral, esto viene inculcado por la cultura de las personas que está al alrededor de cada uno de los trabajadores. Por medio de estos factores se puede medir el nivel organizacional de la empresa y su direccionamiento para establecer una mejora.

Según (Bordas Martínez , 2016) establece su punto de vista en lo siguiente;

La percepción de las personas con relación al ambiente laboral en que ejecutan su actividad laboral, en un tiempo determinado, está dado a conocer mediante el clima laboral de la organización en la que se encuentra, la percepción es en cierta manera algo que se puede construir con el pasar del tiempo, estos ayudan a influenciar actitudes de sentirse con satisfacción de laborar y el compromiso con su trabajo.

La perspectiva laboral se determina mediante el estado o el nivel de satisfacción laboral. Las organizaciones están en el deber de estimular el clima laboral dentro de la entidad con el pasar de tiempo, para que así las personas que realizan su actividad laboral se sientan con un nivel de compromiso adecuado y ayuden a las empresas a cumplir con sus objetivos.

1.2.1.7.3 Expectativas laborales

Según (Baca Urbina, y otros, 2014) menciona lo siguiente;

Las empresas deben de satisfacer las expectativas laborales con respecto a los trabajadores, para aquello deberán satisfacer los requerimientos de aquellos, estos pueden ser: tangible: el salario, compensaciones, prestaciones, y otros incentivos económicos; Por otra parte, también se tienen los intangibles, siendo estos los reconocimientos, desarrollo personal, desarrollo profesional, entre otros. Mientras estas expectativas logren realizarse la motivación comenzará a emerger.

Según (Stephen P & Timothy A., 2013) expresa su apreciación de la siguiente manera;

Las expectativas de desempeño en los trabajadores están basadas en la percepción de desarrollo personal y profesional siempre y cuando estas sean en positivo y para bien de la empresa. Las expectativas laborales dependen de las oportunidades de desarrollo que le brinde la entidad, si estas no son atendidas por la organización futuro se desarrollarán erróneos resultados, estos afectan básicamente a los estudiantes, personas del manejo contable y los soldados.

Las expectativas que tienen los trabajadores son anhelos que cómo deben de ser tomadas en cuenta por la entidad, de tal forma que estas puedan ser ejecutadas y atendidas para motivar al personal y mejorar el nivel de productividad, caso contrario si estos no se ven atendidos podrían perjudicar a la empresa en el ámbito económico, social y productivo.

1.2.2 Productividad

En el libro escrito por (Cuesta Santos & Valencia Rodríguez, 2014) menciona que: La productividad de los trabajadores (nivel) se la puede medir por el desenvolvimiento de manera eficiente del trabajo preciso. También esto da a conocer la vinculación entre la producción ejecutada bajo estándares de calidad solicitada y la labor real empleada.

Según (Nemur, 2016) expresa:

La productividad se puede considerar como el arte de poder generar bienes y servicios a partir de una previa transformación por parte del ente humano. Es también la relación entre las entradas ocupadas y el nivel de salidas, por lo tanto, el desempeño de producción está dependiendo de la magnitud productiva.

La productividad se expresa como el ingenio de poder crear bienes y servicios de la manera más apropiada posible por el ser humano. Se determina como la cantidad de entradas y la magnitud de salidas que se obtiene de un determinado proceso, es también el medio por el cual se puede medir la capacidad real trabajada de una organización llegando a detectar la labor real empleada, de esta manera la mejorará de la empresa para bien común y de sí misma.

La productividad de las empresas se puede determinar por el resultado de lo trabajados en conjunto con las herramientas otorgadas, razón por la cual las empresas direccionan su atención hacia sus empleados y trabajadores porque de ellos depende el éxito y la satisfacción de los interesados.

1.2.2.1 Desempeño laboral

Según (Toala Bozada, y otros, 2017) menciona: Habilidad

El desempeño laboral se define como el como la manera en que los empleados se comportan para el alcance de los objetivos de la empresa, la buena práctica de un desempeño laboral es la fuente de fortaleza más significativa en lo que se refiere a la empresa.

Dentro del libro de (McClay, 2016) da a conocer la siguiente fórmula para el desempeño laboral:

Se demuestra una fórmula de manera simple para dar a conocer la ecuación del desempeño laboral y es la siguiente: Desempeño esperado – Desempeño Real = Desempeño laboral diferenciado. En otras palabras, si sus trabajadores en el área de ventas no se encuentran realizando lo que espera, pues entonces como resultado da una discrepancia en el desempeño laboral.

El desempeño laboral es el comportamiento que tienen los empleados al momento de realizar sus actividades cotidianas, es también enfocado en lograr lo establecido por la empresa en base a los objetivos, misión y visión que dentro de sí mismas harán fortalecer el trabajo en equipo, la comunicación, productividad, disminuir el estrés y podrán tratar de que los empleados quieran superarse día a día por el bienestar de la empresa y la auto-realización de ellos mismos, como consecuencia de sus buenas prácticas en beneficio de la empresa puede ser partícipes de un estímulo económico o no financiero.

1.2.2.1.1 Manejo de Tiempo

Según (Johnson, 2019) define lo siguiente;

El manejo del tiempo está direccionado a la forma de emplearlo en el día cumpliendo las tareas asignadas y de una manera eficiente, es así como existen personas que piensan que trabajar duro no es lo apropiado de realizar las cosas al termino del día, pero si es laborar de modo inteligente siempre y cuando se realice de manera adecuada y planificada en el tiempo establecido.

Según (Dixit, 2018) menciona;

El manejo del tiempo es también gestión del tiempo debido a que es la organización de las actividades en el tiempo para optimizar los resultados para bien. Es además el proceso que puede dar el dominio del tiempo que puede dar como resultado la excelencia del trabajo inteligente en lo que se plantea de manera futura resaltando así que puede ayudar a la salud en la disminución del estrés, en el mayor rendimiento, mejora la energía y libera el tiempo para hacer otras cosas con el menor esfuerzo.

El manejo del tiempo de las personas dentro del ámbito laboral debe de ser un arte para así cumplir con lo establecido en el tiempo petitionado por la empresa en la que un trabajador, es también la habilidad de poder emplear de la manera más inteligente el día a día en las actividades que se requieran por medio de la planificación de las actividades y la excelente gestión del tiempo, logrando así obtener un beneficio resultado en beneficio hasta de su misma salud.

1.2.2.1.2 Proactividad

Según (Zamora Enciso, 2018) menciona;

La proactividad está vinculada a las relaciones de los resultados con las variables de reacción en el individuo. La proactividad está referida a la manera de cómo las personas realizan una actividad solo por el estímulo que les nace y no más bien por la que otros individuos lo exigen o la obligan a realizar. Este concepto está relacionado con la antelación de las actividades, pues el individuo no espera a que se le envíe a realizar, sino más bien toma la iniciativa.

Según (Aguilera, 2015) da su enfoque de la siguiente manera;

La proactividad se define como la forma de encaminarse a la acción. Para poder conseguir lo que se requiere en la edificación de la actitud direccionado al cambio, dando la iniciativa hacia las nuevas ideas, buscando las debidas soluciones, entre otras. La productividad se fundamenta en la creación del autoconsciente de actividades con la rapidez, para la construcción de mejores oportunidades y cumplir las metas establecidas.

La proactividad es la forma de iniciación que los trabajadores de una determinada empresa pueden desarrollar para fortalecer su capacidad de disponibilidad de trabajar de manera autónoma creciendo de forma potencial y complementan este accionar de actitud crea ideas de cambio y encamina hacia la acción tratando de buscar soluciones reales de modo que sea asertivo, capaz de anticipare a los conflictos o problemas.

1.2.2.1.3 Eficiencia

Según (Gómez Barroso, 2019) menciona;

La eficiencia es la manera en que una persona busca la oportunidad de realizar las cosas de la mejor forma y con menos recursos tratando de obtener un beneficio en común con la empresa en la que está y de sí mismo. Es eficiente aquella persona que produce más bienes o productos con la menor utilidad de herramientas y recursos sean estos naturales, financieros o en algunas ocasiones, con mano de obra de los empleados.

Según (Pérez Aranda, 2015) establece;

La eficiencia en una persona es cuando se cumple el objetivo de crear bienes en masa ocupando menores recursos para su generación de los mismos. De acuerdo a esto, se detalla que si la empresa adopta la manera de ser eficiente o ser eficaz, podrían controlar la utilización de recursos y calidad del resultado.

La eficiencia se determina como la capacidad realizar las cosas de una manera excelente con la utilización óptima de recursos económicos, mano de obra, natural, entre otros. Las empresas tratan de utilizar este término en los departamentos vinculados a la producción de bienes que su personal logre los objetivos o metas de producción; además de esto en este sentido los trabajadores demuestran ser más productivos para la empresa en base a los niveles de producción.

1.2.2.2 Participación Activa

Según (OECD, 2015) manifiesta lo siguiente:

La participación activa de las personas tiene significado basado en aquel individuo que se involucra en diferentes aspectos sociales, políticos, culturales, laborales, entre otros. Es así como de acuerdo a esto el ser humano les da sentido a las acciones y mejora sus decisiones.

Según el libro escrito por (Criado de Diego, 2015), manifiesta:

La participación es una manera de colaborar de forma auto-organizativa, para lo cual este individuo mejora las instancias, basadas en diferentes tipos de relación, es también una manera comprometida generando iniciativas de organización con un grado de perseverancia.

En lo que se refiere a la participación activa de los trabajadores trata de la vinculación que debe de existir por parte de los trabajadores hacia la empresa, es decir, si el personal se encuentra con la motivación de involucrarse dentro de un grupo de personas para bien de la empresa, es la misma institución la que debe dar la apertura y facilidad para que formen parte de aquello que les anima.

En su mayoría, las empresas buscan que su equipo de trabajo se relacione entre sí para que exista mayor confianza y comunicación, de este modo positivismo en el trabajo para que se haga de manera eficiente y eficaz con el fin de demostrar una productividad laboral de éxito.

1.2.2.2.1 Liderazgo

Según (Accerto, 2014) menciona;

El liderazgo es una conducta o suma de conductas que pueden iniciar de forma natural en un equipo de trabajo sea grande o pequeño. El liderazgo se asume dependiendo de la motivación y del clima laboral en el que el individuo tenga para dirigir y asumir responsabilidad, así mismo como influenciar en los demás. Es también conocido como un reto que se asume en un determinado tiempo en el que se debe cumplir con los objetivos establecidos.

Según (Ring, 2019) establece;

El liderazgo es la influencia que tienen un individuo frente a otras personas, abasteciéndoles de metas, dirección y motivación mientras se realizan diferentes actividades en bien de la organización con una misma finalidad. Es también considerado como práctica en la toma de decisiones de modo que conduce a obtener responsabilidades en un determinado grupo de personas.

El liderazgo es un conjunto de actividades y es considerado como el arte de dirigir un grupo de personas para encaminarlos hacia un objetivo en específico, es también asumir la responsabilidad sobre los demás, tomando las decisiones correctas para el equipo de modo eficiente, eficaz y visionario. Los líderes son considerados como la fuente de motivación y el ente dinámico para conducir al éxito de las metas planteadas por la organización de forma anticipada por los mismos miembros del equipo de trabajo.

1.2.2.2.2 Empoderamiento

Según (Manes, 2014) menciona;

El empoderamiento o empowerment da a entender que es iniciación de un ambiente organizacional en conjunto, en el cual se podría decir que es el estado en donde los miembros de la entidad ejercen el poder que sea necesario para la superación de conflicto o contratiempos esperados o no sin la debida autorización del personal de un mayor nivel y posición dentro de la empresa. Es también la delegación de funciones y de poder a los miembros de la empresa permitiendo el desarrollo de características como el trabajo en equipo, la sinergia y la delegación en funciones.

Según (Peña Dix, Bruskewitz, & Truscott de Mejía, 2016) destaca lo siguiente;

El empoderamiento es la práctica de valor en donde se evidencia de manera real el conocimiento y significado de cada uno de los trabajadores en un determinado tiempo, por medio de un razonamiento crítico constructivo evaluando la noción que tiene un empleado o trabajador acerca de las decisiones que se toman frente a alguna adversidad.

El empoderamiento o empowerment como se conoce en algunos libros, es la delegación del poder en diferentes instancias que se encuentre la empresa, es también la capacidad de tomar decisiones basados en el conocimiento pleno del proceso a seguir, desarrollando así en los empleados competencias profesionales y personales.

1.2.2.2.3 Actitudes

Según (Mundy, 2014) menciona;

Las actitudes también son los juicios u opiniones que se tienen referente a todo el entorno sean estos los lugares, personas u objetos. Este estado puede ser de manera optimista y pesimista, de manera liberal y moderada; por otra parte, las actitudes son los hábitos que se pueden cambiar con el pasar el tiempo; sin embargo, existen actitudes que no se cambian o se desarrollan por la necesidad en la que se encuentran.

Según (Ravelo Izquierdo, 2015) expone lo siguiente;

Las actitudes de personas son desarrolladas de acuerdo a la manera en las que son aprendidas, en conclusión, de los diferentes estados o motivos que se encuentre, por ejemplo, la necesidad de alimentarse y de sed. Las actitudes están permanentes y determinados en el tiempo, con la dirección a un objeto en particular o de una idea. Las actitudes se dividen en 3 elementos: estas son de manera cognitiva, emocional y conductual.

Las actitudes están presentes en cada individuo desde su nacimiento y otras se desarrollan de acuerdo al momento en el que se encuentren de forma cognitiva, emocional y en la tendencia de la expresión de pensamientos o de manera conductual; por otra parte, el estado puede ser optimista y pesimista, de modo liberal y moderado, dependiendo de las circunstancias que se presenten en el desarrollo de alguna labor establecido.

1.2.2.3 Cultura organizacional

Según (Grueso Hinestroza, 2016) en el libro manifiesta lo siguiente:

La cultura organizacional es un indicador de importancia debido a que estos pueden unir y tener a una organización en buen estado. Una de las utilidades de este tipo de factor es establecer aspectos de procesos operativos por medio de la cultura, las entidades que transmiten bienestar hacia ellas y hacia las personas que tienen interés dentro de la entidad.

Según (Corredor Bustamante, y otros, 2016) expresa;

La cultura organizacional es una temática que a nivel empresarial está tomando una considerable importancia, debido a que las organizaciones tienen el impacto de esto en los diferentes departamentos en donde laboran sus empleados y trabajadores, en este sentido se puede decir que cultura se expresa en el comportamiento de las personas evaluado en sus valores, creencias, costumbres puestos en práctica en el desarrollo laboral.

La cultura organizacional es el componente que los empleados deben adoptar desde el instante que empieza a laborar dentro de una determinada organización, teniendo una validez en los principios, valores, creencias, políticas, entre otras. La cultura es parte del desarrollo de las entidades debido a que desde esta dimensión se puede establecer el clima laboral, entorno organizacional de una mejor manera y para bien de la empresa, facilitando así el cumplimiento de los objetivos y de las metas deseadas.

1.2.2.3.1 Objetivos empresariales

Según (Díaz Paniagua & León Sánchez, 2019) expresan su punto de vista de la siguiente manera:

Los objetivos empresariales se establecen y especifican como el horizonte que va a tener un negocio, con aquello se puede definir la identificación de estrategias y actividades en un determinado tiempo o plazo en concreto. Los objetivos de una empresa se expresan a manera de metas que en el término del tiempo se expresan en resultados. Los objetivos deben de ser medibles, claros, reales y deben cumplirse en un tiempo establecido.

Según (Ortega de la Poza, 2017) emite su criterio direccionado de la siguiente manera;

Los objetivos empresariales son aplicados de manera ética y correctamente enlazables con la empresa, a la vez se obtienen para generar una ventaja competitiva aplicando de manera efectiva la conceptualización de la responsabilidad social. Los objetivos de la empresa se realizan debido que se deben fijar una meta o anhelo para crecer de modo organizacional.

Los objetivos empresariales se crean para fortalecer el camino de las empresas y sus horizontes, determinando un tiempo específico, del mismo modo se tiene un sentido o el por qué se está realizando. Las expectativas de la organización se las expresan en los objetivos claros, medibles y realistas permitiendo un crecimiento o desarrollo organizacional.

1.2.2.3.2 Valores Corporativos

Según (Adams, 2018) manifiestas que:

Los valores son las creencias que son compartidas, son aquellas realidades primordiales que expresan orden, también es el contexto en el cual opera un equipo de trabajo. Estos valores establecen un tono, la cultura del trabajo de equipo, no son suposiciones casuales, a la vez influyen en la toma de decisiones y tratan de exponer las prioridades como base para estas.

Según (Álvarez Fernández, 2014) expone lo siguiente;

Los valores son las elecciones que se establecen de manera necesaria para el buen vivir, estos tratan de ver la estabilidad moral, se adoptan de forma objetiva, buscan de manera perdurable la obtención de un bien y se generan de manera autónoma, están bajo un carácter personal, asumido bajo la responsabilidad de cada persona y no impuesto por externos.

Los valores son doctrinas que son compartidos y puestos en prácticas ante la sociedad, estos pueden ser adoptados de manera personal, con la responsabilidad del individuo, y no son obligados a cumplirse por otras personas. Los valores desde otra perspectiva expresan el nivel de cultura, la conducta, disciplina. Que un individuo tiene y que expone ante la sociedad. Los seres humanos adoptan valores que se pueden reflejar actitud personal en el transcendental camino de la vida, pues no son metas ni sentimientos, pero que en cierta manera ayudan a la formación del camino de la excelencia profesional y personal.

1.2.2.3.3 Filosofía Empresarial

Según (Arenal Laza, 2018) menciona;

La filosofía empresarial es el grupo de elementos que permiten la identificación de la empresa en lo que se refiere a la actividad que realiza. Es también el conjunto de elementos que conllevan al desarrollo de los valores, creencias y las prácticas que en cierta manera ayudan a la organización en su desarrollo tales como: la misión, visión, valores, cultura y objetivos.

Según (Sainz de Vicuña, 2017) expresa;

La filosofía empresarial expresa la identidad corporativa de la empresa, por medio de esto define su actividad social, su misión, visión, objetivos, valores y el compromiso laboral. En esto se establecen diferentes reglas de conducta asociativa entre las partes interesadas internas y externas tales como los clientes, accionistas empleados, proveedores y la sociedad en general, de tal forma que se involucren y den sentido a la empresa y a la función que realiza como parte de ellos.

La filosofía empresarial o identidad corporativa da a conocer la participación de la organización en la sociedad por medio de la misión, visión, objetivos, compromiso, valores, cultura, estrategias, procesos, entre otras variables internas que permiten mostrar a la sociedad la razón social de la entidad, sus fines los cuales son considerado una ventaja para las partes interesadas especialmente sus clientes internos, externos y su competencia.

1.2.2.4 Trabajo en equipo

Según (Garrido Fernández, 2015) define al trabajo en equipo en lo siguiente:

El trabajo en equipo está considerado como la labor de un grupo de personas de manera interna dentro de una entidad, de forma ordenada, para mediante esto elaborar un fin en común cuyo resultado depende de ellos mismos, debido a que cada uno se encuentra en la capacidad de desarrollar el trabajo de manera coordinada dependiendo de la habilidad que posee y el manejo de las actividades.

Según (Sánchez Fernández, 2014) expone al trabajo en equipo como;

El trabajo en equipo es el conjunto de esfuerzos realizado con un fin común, permitiendo el desarrollo de la flexibilidad en las tareas asignadas por medio de la división de tareas dependiendo de las habilidades que poseen los integrantes, con el fin de optimizar todo tipo de recursos, especialmente el tiempo, materiales, entre otros. Teniendo en cuenta que en todos los equipos de trabajo se deben de asignar los roles sin la duplicidad de tareas.

El trabajo en equipo tiene como principal característica la labor de organizar a las personas de manera coordinada, basada en la división de roles y la asignación de tareas dependiendo de la habilidad o el conocimiento que posean cada uno de ellos a fin de lograr un objetivo en común, el mismo que es realizado de forma conjunta y bajo la participación activa de todos los integrantes, considerando que para la ejecución de aquello debe tener la supervisión de un líder que trabaje en conjunto dando a conocer la integridad y el compromiso.

1.2.2.4.1 Comunicación

Según (Sánchez Pastrana, 2014) menciona

La comunicación está definida como el proceso de intercambio de información que se realiza entre dos o más personas. Este traspaso de información se hace por medio de diferentes elementos los cuales son: emisor (persona que emite la información), receptor (persona que es destinatario de la información), mensaje (información que es transmitida es positivo o negativo) y canal (es forma en la que se transmite la información sea esta de manera, oral, escrita o simbólica).

Según (De Haro De San Mateo, 2014) establece;

La comunicación es el proceso que se realiza por medio del intercambio de ideas entre un emisor y receptor, la misma que no se da tan solo en sentido hablado sino también mediante el texto o lenguaje de señas. Esto se ha ejecutado a manera que la comunicación sea más efectiva y como beneficio de aquello, ayude a los participantes a través del tiempo en la utilización de la información impartida.

La comunicación es un acto que se realiza en cualquier instancia que se encuentre el ente humano y algunas ocasiones en especies animales. Es una forma de expresar información a razón de que esta sea entendida por las partes interesadas, la misma que se compone de diferentes elementos, los mismos que son el emisor, receptor, mensaje y canal, las cuales son indispensables para transmitir la información de forma precisa y concisa para un mejor entendimiento.

1.2.2.4.2 Coordinación

Según (Bercovitz Rodríguez Cano, 2016) menciona que:

La coordinación de actividades es la creación que es realizada desde los más altos niveles, esta consiste en seleccionar los tributos de diferentes miembros y ponerlos en el trabajo final. La coordinación da a conocer un nuevo beneficio entre las personas que tienen el vínculo laboral y este es el de la planificación de las actividades que se realicen.

Según (Alberich Nistal & Sotomayor Morales, 2014) menciona;

La coordinación es la comunicación entre los niveles de la organización se den desde la cúpula hasta lo operarios, se puede decir que es el proceso por el cual se da a conocer una sincronización de las diferentes actividades a realizar en un determinad tiempo. La coordinación es necesaria para las empresas debido a que es el reflejo del trabajo en equipo por lo que esta puede ser imprescindible por la naturaleza de las circunstancias.

La coordinación es la herramienta característica de la organización debido a que esta ayuda al ordenamiento de las ideas, tareas, entre otras; Por otra parte, ayuda a la mejora del trabajo en equipo en delegación de funciones y tener en claro que las acciones deben estar bajo un control para que así esto refleje el buen manejo de las circunstancias desde las labores de los más altos niveles hasta los departamentos inferiores en donde se encuentran los operarios, reflejando así un vínculo laboral con un nivel de comunicación más elevado.

1.2.2.4.3 Habilidades

Según el autor (OECD, 2016), menciona;

Las habilidades se demuestran mediante componentes esenciales para el ser humano, las cuales son expresadas de manera acumulativa y a la vez no se terminan con el pasar del tiempo. Los trabajadores que desarrollan las habilidades basadas en esfuerzos constantes impulsan a tener un mayor perfeccionismo en los resultados esperados por la empresa.

El autor (Cañizares Márquez & Carbonero Celis, 2016), establece:

Las habilidades y destrezas que se desarrollan en el ser humano, son también movimientos del individuo que se realizan de manera natural, se puede decir que estas se utilizan como el soporte de vida. Desde otra perspectiva, se terminan como alguna actividad física, la misma que es realizada de manera simultánea sin importar que estas sean complicadas de realizar.

Las habilidades son muy importantes en una persona y más cuando son de contribución para las acciones realizadas en una empresa, es lo que hace único y que forman parte de su naturaleza primaria, la cual ayuda para aportar en el rendimiento de las funciones de la organización. Las habilidades están vinculadas con el desempeño laboral por ello se considera que un trabajador realice las actividades dependiendo del conocimiento que posea y de las destrezas que tiene a favor de la empresa.

1.3 Fundamentos Sociales, Psicológicos y Legales

1.3.1 Fundamentos Sociales

El presente trabajo se fundamenta de manera social debido a que se realiza para bien y resolución de problemas que se encuentren dentro de una empresa y que estos a su vez perjudican de manera externa a la sociedad y su progreso; siendo estos en manifestación de índole tecnológico, innovación, necesidades humanas, el entorno globalizado, entre otros.

Las empresas son las fuentes económicas que colaboran en el desarrollo de la sociedad, centralizando sus actividades en su equipo de trabajo y en su producción, es por aquello que el personal es su prioridad para el impulso y crecimiento de la misma entidad. La Industria Acuícola es uno de sectores que ayudan a la mejora del indicador productivo a nivel nacional y provincial, esto tiene un impacto social por la reducción de desempleo en las comunidades en donde se construyen, motivando así al crecimiento económico-social sostenible. Las Camaroneras y Productora de Larvas posibilitan la oportunidad de empleos, aumentando el guía social de empleos a nivel provincial y nacional.

Este estudio ayuda a que otras de las organizaciones lo usen como guía para evitar deficiencias y a su vez logren cumplir con sus objetivos de la misma. Por otra parte, el beneficio que resulta de este estudio se encamina hacia la mejora del nivel de productividad laboral de los operarios de la empresa demostrando así que la utilización de estrategias motivacionales sus niveles pueden mejorar y aportar al desarrollo de los empleados, trabajadores y demás partes interesadas.

1.3.2 Fundamentos Psicológicos

El fundamento Psicológico está basado en la capacidad de trabajo que tiene la empresa hacia sus trabajadores iniciando por la manera de comunicación que maneja el diálogo, el desarrollo personal de los trabajadores y el crecimiento de manera disciplinada en el campo laboral. A la vez en este sentido se determina que las actividades realizadas de manera eficiente son debido al sistema de trato hacia el personal que labora en la entidad.

Las empresas toman como una prioridad la eficiencia de sus trabajadores de manera que los objetivos esperados se puedan cumplir; es por ello que trabajar de forma directa con el personal logra que el personal participe de manera vinculada con la organización y por lo consiguiente mejorar el entorno. La entidad no solo deberá considerar tener personas al servicio de ella para la producción, sino más bien vincular al personal entre el trabajo físico y el pensamiento.

La psicología está identificada por el estudio de las sensaciones, anhelos, expectativas y percepciones de los seres humanos teniendo un vínculo con el espacio físico y social en el que se encuentra, de modo que exista una comunicación entre el sitio y el ente humano dentro y fuera del entorno.

Es así como se determina que las empresas deben trabajar en el mantenimiento del personal desde su comportamiento hasta en la forma de pensar del personal, debido a que si existe un adecuado trato los resultados de la empresa serán de beneficio en el ámbito económico, social y más aún en productividad laboral, alcanzando así los estándares proyectados.

1.3.3 Fundamentos Legales

(Constitución de la República del Ecuador, 2018)

Título II Derechos - **Capítulo II** Derechos del Buen Vivir - **Sección Octava**
Trabajo y Seguridad Social

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, retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Título IV Régimen de Desarrollo - **Capítulo IV** Soberanía Económica - **Sección Primera** Sistema Económico y político económico.

Art. 283.- El sistema económico es social y solidario; reconoce al ser humano como sujeto y fin; propende a una relación dinámica y equilibrada entre sociedad, Estado y mercado, en armonía con la naturaleza; y tiene por objetivo garantizar la producción y reproducción de las condiciones materiales e inmateriales que posibiliten el buen vivir.

El sistema económico se integrará por las formas de organización económica pública, privada, mixta, popular y solidaria, y las demás que la Constitución determine. La economía popular y solidaria se regulará de acuerdo con la ley e incluirá a los sectores cooperativistas, asociativos y comunitarios.

Capítulo VI. Trabajo y Producción - **Sección Primera:** Formas de Organización de la producción y su gestión.

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.

(Código de Trabajo Ecuador, 2019)

Título Preliminar. Disposiciones Fundamentales

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación. - El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

Título I Del Contrato Individual De Trabajo - **Capítulo I** De su naturaleza y especies - **Parágrafo 2do.** De los contratos de enganche, de grupo y de equipo

Art. 33.- Jefe de equipo. - El jefe elegido o reconocido por el equipo representará a los trabajadores que lo integren, como un gestor de negocios, pero necesitará autorización especial para cobrar y repartir la remuneración común.

Capítulo IV De las obligaciones del empleador y del trabajador

Art. 42.- Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador:

7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan;

8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;

17. Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y darles los informes que para ese efecto sean indispensables.

Art. 45.- Obligaciones del trabajador. - Son obligaciones del trabajador:

e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;

Capítulo V De la duración máxima de la jornada de trabajo, de los descansos obligatorios y de las vacaciones – **Parágrafo 1ro** De las jornadas y Descansos

Art. 64.- Reglamento interno. - Las fábricas y todos los establecimientos de trabajo colectivo elevarán a la Dirección Regional del Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, copia legalizada del horario y del reglamento interno para su aprobación.

Capítulo VIII De los aprendices

Art. 161.- Obligaciones del empleador respecto al aprendiz. - Son obligaciones del empleador: 6. Otorgarle, después de concluido el aprendizaje, un certificado en que

conste su duración, los conocimientos y la práctica adquiridos por el aprendiz, y la calificación de la conducta por éste observada.

Capítulo IV De los empleados privados

Art. 305.- Empleado privado o particular. - Empleado privado o particular es el que se compromete a prestar a un empleador servicios de carácter intelectual o intelectual y material en virtud de sueldo.

(Reglamento de la Ley de Pesca y Desarrollo Pesquero, 2016)

CAPÍTULO VII DE LA CLASIFICACIÓN

Art. 41.- Para clasificarse en las categorías "A" o "B" de la Ley de Pesca y Desarrollo Pesquero se deberán cumplir con las siguientes bases generales:

Las empresas camaroneras dedicadas al cultivo, deberán disponer de instalaciones industriales con una producción no menor a 50 toneladas métricas anuales de productos elaborados:

e) Disponer de laboratorios de control de calidad que estén en operación permanente;

g) Contar con un sistema de tratamiento de aguas industriales, permitido por la Dirección General de Pesca y demás autoridades competentes, para evitar la contaminación ambiental; y,

CAPÍTULO II

2 MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Tipo de Investigación

2.1.1 Investigación Exploratoria

Según (Alonso Dos Santos, 2018) menciona en su libro Investigación de Mercados: Manual del Universitario lo siguiente: La Investigación exploratoria se la emplea en distintas circunstancias, su principal característica se considera la flexibilidad y versatilidad en función a los métodos, muy pocas veces se aplica esta investigación con cuestionarios estructurados y muestreo probabilístico.

Este tipo de investigación se usó para proporcionar información acerca de un hecho que se desconoce y que necesitó ser analizado para tener bases argumentativas del tema en mención; es así como a partir de esta la condición se utilizó porque en ella se vio reflejado el acercamiento entre el investigador y el campo que en este caso se exploró.

Esta manera de recopilación de información se realizó principalmente desde la obtención de información verídica por medio de una guía de entrevista, alcanzando así un informe verdadero y de calidad. Este tipo de investigación fue una de las más distinguidas porque consistió en la participación activa del investigador y el entrevistado. Por ende, se llegó a un resultado confiable y asertivo a la realidad de los hechos, de la investigación y su información primaria.

Para la investigación se aplicó dos diferentes enfoques: cualitativo y cuantitativo:

El **enfoque cualitativo** (Díaz Barriga & Luna Miranda, 2015) manifestando que:

El enfoque cualitativo permite el reflejo oportuno del problema bien delimitado y concreto de manera en descripción, permitiendo de manera constructiva la realización de interrogantes, encaminadas hacia la formulación de una respuesta clara para una posible solución al problema.

Este tipo de enfoque debido a que los argumentos son de temáticas vinculadas con las características de análisis, por ende este enfoque sirvió para descubrir cuáles fueron las interrogantes que se debieron realizar. Es así como los estudios de carácter de cualidad pudieron desarrollarse de manera clara durante y después de la recopilación de datos en base a preguntas.

El **enfoque cuantitativo** según (Díaz Barriga & Luna Miranda, 2015) menciona:

La investigación si es realizada bajo el enfoque cuantitativo refleja la unión de elementos sistemáticos de forma crítica y empírica basados de un estudio científico que se utilizan a la investigación de algo nuevo, además tienen la característica de ser secuenciales y probatorios, iniciando desde una idea a investigar, selección del objeto de estudio, terminando en conclusiones.

Este enfoque va más encaminado a contrastar de una manera verídica y rígida la comprobación y demostración de algún hecho que se lo ha formulado con anterioridad mediante la recopilación de información de algún instrumento técnico básico de confianza, este tipo de enfoque se lo utiliza en un estudio de caso general.

2.2 Método de Investigación

2.2.1 Método Inductivo

Según (Zarzar Charur, 2015) manifiesta que: El método inductivo es exacto con referencia a las ciencias sociales, consistiendo del análisis desde lo particular hacia lo general. Iniciado con una observación de algún fenómeno o hecho, se realizan leyes o reglamentos del escenario observado.

Este tipo de método aportó a la investigación a encontrar de manera minuciosa los hechos o situaciones de manera minúscula, esto se realiza mediante una derivación inductiva, por ello se pudo partir hacia el enfoque generalizado para finalizar en el fortalecimiento del criterio, encontrando posibles soluciones de la alguna debilidad que se encuentre dentro de lo estudiado.

En cuestión del tema analizado para este tipo de método se realizó la técnica de encuestas aplicadas a miembros de la organización pertinentes y la medida de diferentes indicadores que apuntan principalmente a medición de las variables y dimensiones resaltando como finalidad de ser el que tenga mayor relevancia dentro del campo investigativo, para finalmente resaltar el campo de acción generalizado, que faculte encontrar una solución al problema.

La investigación está realizada en base al método inductivo pues se utiliza búsqueda de información desde el contexto interno de la empresa hasta el contexto a nivel mundial, demostrando que si se analizan las situaciones se puede lograr un bienestar a razón de presentar soluciones de problemáticas.

2.2.2 Método Analítico

Según (Ibáñez Peinado, 2015) el método analítico: se fundamenta en la observación y el análisis de un fenómeno, hecho o elemento a investigar, además esto significa que el análisis se realiza por medio de la separación de características de un todo en partes para un estudio en particular y sus relaciones entre ellos.

El método analítico es el investigativo que tiene por objeto la descomposición de un todo global en ciertas partes para consecuentemente manifestar la base de sus causas y el resultado de estas en señal de efecto. Para el uso de este método se realizó en cuestión de análisis; es decir, su proceso se encuentra establecido mediante el criterio propio del analista con fundamentación y conocimiento.

Este modelo consistió en desintegrar cada uno de los elementos que integran un todo en específico para luego estudiarlas por segmentos o partes. Es así como a partir de ese marco se reconoció que este método es aquel que está vinculado con el análisis puesto que comprende siguiente: hipótesis, variables, características de las relaciones, leyes y fundamentos teóricos; propios de investigación efectiva.

En instancia de la temática, “Estrategias de motivación” es de importancia resaltar que el análisis debe realizarse bajo la aplicación de técnicas, herramientas y métodos de recolección fidedigna de información para así poder descomponer y emitir un juicio único, real y conciso acorde a la situación que se palpa en cuestión de la variable “Productividad Laboral del personal operativo”, obteniendo conclusiones y recomendaciones de una posible propuesta.

2.3 Diseño de Muestreo

La población y muestra, inician su razón de ser dentro del proyecto investigativo por medio de la representatividad de dos técnicas de recolección de datos, la primera se la realizó de manera de general para el reconocimiento del área y sus funciones como el departamento de talento humano general debido a que solo existen oficinas de este sentido para la ciudad de Guayaquil, mientras que desde el segundo escenario se encontró el área de operaciones caracterizado por la medición de la productividad laboral de los trabajadores que lo conforman evaluando así información de confiabilidad.

2.3.1 Población

La técnica de recolección de datos previo a ser transformado en información de fuente primaria y verídica es basada desde la perspectiva de la empresa por medio de una entrevista exclusivamente al gerente, administrador de la zona, los jefes de los departamentos operativos y secretaria quienes darán información acerca de las estrategias de motivación.

La segunda técnica de recolección de información es la encuesta, se realizó a los operarios debido a que están vinculados con la productividad y clientes frecuentes de la empresa para obtener resultados reales desde la perspectiva de quienes hacen la empresa y las personas a las que beneficiará la presente investigación. Para esto se cuenta con la totalidad de 335 personas participantes para la investigación a realizar.

2.3.2 Muestra

Dentro de lo que respecta a la muestra no se realizó ningún tipo de cálculo debido a que la población era pequeña y se toma en cuenta al personal de la entidad “BIOCENTINELA S.A.”, con mejor capacidad para dar información acerca de la temática en relación a las estrategias de motivación y productividad laboral por medio de dos tipos de instrumentos de recolección de información como lo son, entrevistas y encuestas.

Entrevista

La primera técnica de recolección de datos es la entrevista y se realizó a las personas que se encuentran al frente de la empresa, previamente seleccionado de acuerdo a la temática de estudio: administrador, Sr Roberto Cajamarca; gerente de producción Sr. Nicolás Parducci; técnico del departamento operativo larvas, Sr. Ariel Pigüave Clemente; técnico del departamento operativo maduración, Sr. Raúl Borbor Apolinario y secretaria general.

Tabla 1: Entrevistados

Entrevistado	Cantidad
Administrador	1
Gerente de producción	1
Técnico del departamento operativo larva	1
Técnico del departamento operativo maduración	1
Secretaria	1
Total	5

Fuente: Laboratorio de Larvas Biocentinela S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá.

Encuesta

Con lo que respecta a la encuesta, la constituyen el personal del departamento operativo 1, personal del departamento operativo 2, clientes frecuentes del Sucursal San Pablo, es así como para esta representatividad se la muestra en la siguiente tabla:

Tabla 2 Encuestados

Encuestados	Cantidad	%
Departamento Operativo Larva	15	4,55 %
Departamento Operativo Maduración	15	4,55 %
Clientes	300	90,91 %
TOTAL	330	100 %

Fuente: Laboratorio de Larvas Biocentinela S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá.

Es así como el Departamento Operativo Larva, está conformado por 30 personas divididas en secciones, módulo 1 y 2, con 15 personas cada uno y un jefe que hace las veces de trabajador, este fraccionamiento se realiza debido a que el proceso de la larva es continuo y necesita de un cuidado apropiado de acuerdo al estado en el que se encuentra. Por otra parte, el departamento operativo maduración también tiene su división en grupo alimentación, cosecha-sifón y cosecha rotación, cada uno de ellos cuenta con 5 operarios, debido a que estos módulos requieren de un cuidado distinto a otros, a su vez necesitan de una rotación en cuanto a los trabajadores por cuestiones de horario de alimentación como pueden ser en la mañana, tarde y noche.

Para la encuesta realizada clientes del Laboratorio de Larvas Biocentinela S.A. se toma la información de 300 Laboratorios de Larvas según datos del Instituto Nacional de la Pesca y El Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca, para el año 2017. Quienes compran la producción para terminar el proceso de crecimiento y de maduración, para aquello se realiza el respectivo cálculo de la muestra por medio de la fórmula de la población finita para hallar lo necesario para la investigación de la siguiente manera:

$$m = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2(N - 1) + Z^2 * p * q} \qquad m = \frac{3.84 * 0,5 * 0,5 * 300}{0.0025(300 - 1) + 3,84 * 0,5 * 0,5}$$

Donde:

m= Muestra Necesaria

p= Probabilidad de éxito

N= población

q= Probabilidad de no éxito

Z= Nivel de Confianza

e = Error muestra reemplazando

Obtenemos:

Dando como resultado: **168,6676428**

Siendo este resultado se aplica la fórmula de la muestra ajustada

$$n = \frac{n'}{1 + n'/N} \qquad n = \frac{168,668}{1 + 168,668/300}$$

n= Muestra ajustada

n'= Muestra hallada con la fórmula de la población finita

N= Población

Por lo que, la muestra ajustada es de **108** clientes del Laboratorio de Larvas Biocentinela S.A.

2.4 Diseño de Recolección de Datos

2.4.1 Técnicas de Investigación

2.4.1.1 Entrevista

En relación al estudio que se realizó en base al detalle técnico, la responsabilidad de contestación está en el Jefe del Departamento de Talento Humano, Departamento Operativo y del Administrador de la Zona. Esta entrevista proporcionó información verídica y organizada por medio del formulario de preguntas en concordancia al estudio mencionado y a la vez estas personas darán a conocer lo más importante de lo que respecta a la esencia de su puesto de trabajo y funcionalidad en la gestión del talento humano dentro del Laboratorio de Larvas de Camarón Biocentinela S.A. sucursal Comuna San Pablo.

El formulario de la entrevista estuvo compuesto por preguntas abiertas afines a la variable independiente; estrategias de motivación, información que se relaciona a las características, herramientas motivacionales, compensaciones, satisfacción laboral, incentivos, reconocimientos, desarrollo personal, compromiso, percepciones, expectativas laborales, entre otras, con el fin de medir el procedimiento que se da en relación al aspecto medido.

2.4.1.2 Encuesta

La técnica de la encuesta con la herramienta cuestionario, resalta la evaluación o medición de la variable dependiente como lo es la productividad laboral del personal operativo.

Para aquello se valoró las características como desempeño laboral, participación activa, motivación, cultura organizacional, trabajo en equipo, proactividad, eficiencia, empoderamiento, comunicación, liderazgo, entre otras.

La encuesta se realizó al personal del departamento de larvas, departamento de maduración y clientes del Laboratorio de larvas de Cameron “Biocentinel S.A.” Sucursal San Pablo. Debido que en lo particular las áreas son idóneas para realizar el trabajo de encuestas sin ningún inconveniente y más aún en factor de información. Por otra parte, las respuestas a las preguntas cerradas, fueron consideradas bajo el diseño de la escala de Likert, de esta manera se pudo obtener información más concisa a lo que se requiere, también será verídica y muy útil para los resultados esperados. En el caso de la encuesta a los clientes fue realizada vía online, debido ya que son individuos externos a la empresa, que se localizan en diversos sectores de la provincia de Santa Elena.

2.5 Materiales

Entre los materiales utilizados para el trabajo se describen los siguientes:

- Internet
- Equipo de cómputo (Laptop), impresora
- Instrumento de entrevista
- Cuestionario de encuesta
- Hojas de papel Boom A4
- Lápices, Borrador y Esferos
- Perforadora, grapadora, clips y entre otros.

CAPÍTULO III

3 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

3.1 Análisis de Resultados de la Entrevista

La entrevista es realizada a individuos del área administrativa en relación al tema: Gerente Roberto Cajamarca; administrador de la extensión San Pablo, Ing. Raphael Tamayo; jefe de producción larvas, Sr. Ariel Pigüave; jefe de producción maduración Sr, Raúl Borbor Apolinario y Lcda. Nury, secretaria del Laboratorio de Larvas de Camarón BIOCENTINELA S.A. extensión San Pablo Cantón Santa Elena.

Las personas que respondieron a la guía de entrevista son individuos que están vinculados con el área administrativa de la organización, de tal manera que proporcionan información valiosa con el fin de obtener una mejora en bien de la empresa y sus trabajadores para lograr un desarrollo empresarial entorno a la productividad operativa por medio de diferentes estrategias de motivación.

La información proporcionada en la guía de entrevista servirá para obtener una visión más profunda en lo que respecta a la temática que se investiga como lo son las estrategias de motivación, es por aquello que las respuestas proporcionadas en este sentido son de suma importancia y servirán para plantear una posible respuesta de análisis y soluciones de las adversidades que se pudieran haber encontrado dentro del entorno empresarial, de manera interna.

1. ¿Cuáles son las actividades que se realizan en el Laboratorio de Larvas de Camarón BIOCENTINELA S.A?

La empresa es dedicada a la producción de larvas de camarón, se puede decir que es un lugar de maternidad en donde las larvas de camarón nacen y crían. También es el sitio en donde se desarrollan los nauplios que después de alcanzar un tamaño de postlarva pasan a crecer en piscinas, en este tipo de proceso el producto recibe alimentación, control científico y progreso genético dando como efecto un camarón resistente y de buena calidad para que los destinatarios se encuentren con un nivel de satisfacción elevado y con la percepción de un regreso continuo a la empresa por los productos ofertados hacia el mercado acuícola dedicado a esta categoría de cultivo.

2. ¿Podría comentar si el nivel de compromiso, producción y productividad de parte de los trabajadores es el adecuado?

En base a la consideración de los entrevistados, en su mayor frecuencia se detectó que sus resultados acerca del nivel de compromiso, producción y productividad es bueno, debido a que los empleados y trabajadores tienen conocimiento de lo que se debe desarrollar para ejercer su labor con el mejor provecho, para lo cual en este sentido las actividades de los departamentos son responsabilidad de los que conforman el área en donde se encuentren. Sin embargo, en una mínima referencia de los participantes, se manifiesta que, a pesar de estar practicando valores, la visión empresarial no es muy conocida, por tal razón a pesar de los años de funcionamiento aún no se llega a la meta que tiempo atrás se planteó.

3. ¿Qué grado de compromiso tiene la empresa con sus trabajadores en el aspecto laboral?

Las respuestas más frecuentes presentadas por las personas que dirigen la empresa resaltan que el compromiso de la organización hacia sus trabajadores es bueno debido a que sus dirigentes manifestaron que su compromiso es velar por el bienestar de las personas que prestan sus servicios a la empresa, a su vez por la familia de estos trabajadores también la empresa adquiere el compromiso de asegurar el crecimiento y desarrollo personal para que el beneficio no tan solo sea de manera individual sino también de forma organizacional, para de esta manera lograr una mejora y crecimiento.

4. ¿De qué manera el Laboratorio de Larvas de Camarón BIOCENTINELA S.A. motiva a sus trabajadores?

Los líderes de la empresa en sus expresiones manifestaron que en cierto tiempo del año se cumple con los trabajadores en el indicador de motivación por las actividades que realiza dentro de su lugar de trabajo, para esto una de sus estrategias utilizadas son los incentivos económicos como los bonos, los cuales son repartidos a todo el personal operativo por su participación en la producción, cabe aclarar que esto se da si la producción llega a obtener más de 50% de animales vivos frente a su tasa de mortalidad calculada, siendo este su porcentaje o nivel, los trabajadores logran llegar a este por medio de factores como el compromiso, trabajo en equipo y la responsabilidad en los diferentes niveles de producción.

5. ¿De qué forma los valores organizacionales son practicados por el personal del Laboratorio de Larvas de Camarón BIOCENTINELA S.A. en sus funciones?

Los valores organizacionales que se practican dentro de la empresa por parte de los trabajadores son varios debido a que ellos cumplen con su labor de la mejor manera posible, destacando que son aquellos quienes reflejan la excelencia, frente a la competencia empresarial, y dentro de estos valores se destacan: la responsabilidad, compromiso, respeto, bienestar, entre otros. Los entrevistados manifestaron que la empresa está vinculada a un modelo de ser, caracterizado por el trato de las personas de una manera eficiente para que exista un clima organizacional excelente, demostrando que en la empresa no solo se aprende a laborar sino también a desarrollar características personales de cada trabajador.

6. ¿Cómo se desarrolla el trabajo en equipo entre las actividades que cumplen en el Laboratorio de Larvas de Camarón BIOCENTINELA S.A.?

En relación al trabajo en equipo según el pensamiento de los entrevistados se generalizó que este tipo de enunciado está relacionado con el compañerismo, influenciado en la interacción del personal. También es necesario mencionar que la buena comunicación entre colaboradores y trabajadores fomenta el camino hacia el objetivo de la organización. Sin embargo, se debe considerar que los valores se inician a practicar desde el hogar, para darlos a conocer en la empresa fomentando una cultura apropiada en la empresa y el buen comportamiento entre a los trabajadores forjando un trabajo en equipo apropiado.

7. ¿De qué manera se aplica la comunicación entre los mandos medios y los trabajadores en su área o departamento del Laboratorio de Larvas de Camarón BIOCENTINELA S.A.?

Con respecto a los dirigentes de esta empresa coincidieron en que la comunicación que se desarrolla dentro del laboratorio de larvas Biocentinela S.A es buena debido a que estas personas siempre están en un constante control de las actividades realizadas, también están pendientes de cualquier novedad existente dentro del campo laboral. Por otra parte, ellos se preocupan de escuchar las necesidades que tiene cada empleado en el aspecto laboral, es así como de esta manera la empresa logra prevalecer un ambiente de trabajo aceptable y con agrado para ambas partes dando como resultado una excelente imagen a la empresa.

8. ¿De qué forma el Laboratorio de Larvas de Camarón BIOCENTINELA S.A. cumple con incentivos o compensaciones por el esfuerzo realizado en el trabajo?

Los incentivos son una herramienta para mantener al personal con el compromiso de realizar un excelente trabajo, es así como la empresa cumple en este sentido con la dotación a su personal según la producción con más del 50% de camarones vivos desde la siembra hasta su maduración obteniendo bonos como incentivo de producción; sin embargo este tipo de incentivo no cubre el 100% de las expectativas de los trabajadores y de sus propios empleados, pues existen otras maneras de aumentar la motivación y otras compensaciones que ellos consideran es el pago justo por el trabajo realizado o el sueldo que reciben.

9. ¿De qué modo el empoderamiento mejora el desarrollo personal de los colaboradores del Laboratorio de Larvas de Camarón BIOCENTINELA S.A.?

Los entrevistados respondieron que la mayor parte de las estrategias de impulso al crecimiento del trabajador se da en el desarrollo personal, debido a la importancia del crecimiento que se produce en el instante en donde las personas pueden aumentar sus habilidades, destrezas, conocimientos en diferentes ámbitos sociales para bien de la empresa, como también de las personas que son interesadas en el negocio que están vinculadas a la organización como beneficiarios que requieren de la producción y del mejor trato posible por parte de los ejecutivos y los trabajadores.

10. ¿La empresa estaría dispuesta a revisar las estrategias motivacionales para que aumente su productividad en sentido de pertinencia?

La empresa esta predispuesta a la revisión del paquete de estrategias motivacionales como por ejemplo: los reconocimientos, incentivos económicos, capacitaciones, bonos, beneficios sociales, entre otros, que podrían ser una razón para que la productividad laboral de los operarios pueda aumentar en su indicador. Por otra parte, esto será un beneficio para la empresa en bien de sus trabajadores no tan solo en el aspecto económico sino también en el productivo y social, obteniendo como resultado que la organización desarrolle toda su capacidad de prestigio y de reconocimiento frente a otras empresas que son su competencia de manera directa con los colaboradores de la empresa.

3.2 Análisis de resultados de encuesta

3.2.1 Análisis de resultados de encuestas a trabajadores

Lugar de Residencia:

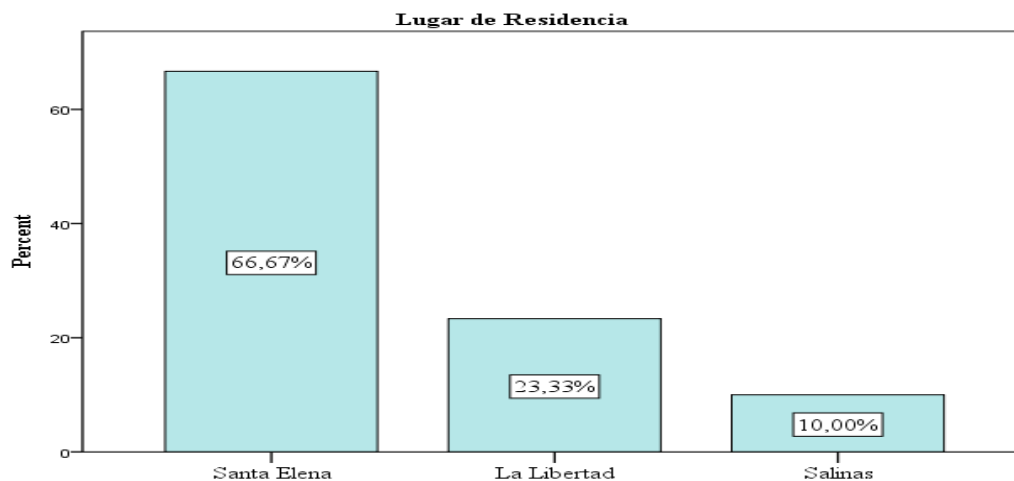
Tabla 3 Lugar de Residencia

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Santa Elena	20	66,7 %
La Libertad	7	23,3 %
Salinas	3	10,0 %
Total	30	100,0 %

Fuente: Encuesta a Trabajadores del Laboratorio de Larvas Biocentinela S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá

Gráfico 1 Lugar de Residencia



Fuente: Encuesta a Trabajadores del Laboratorio de Larvas Biocentinela S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá

En base a la pregunta dos la mayoría de los trabajadores del Departamento Operativo son residentes en el cantón Santa Elena, seguido del cantón La Libertad y por último el Cantón Salinas; esto se debe a que en la empresa considera la cercanía del laboratorio hacia lugares de sus propios domicilios de sus trabajadores para que no influyan en la distancia.

Instrucción Educativa

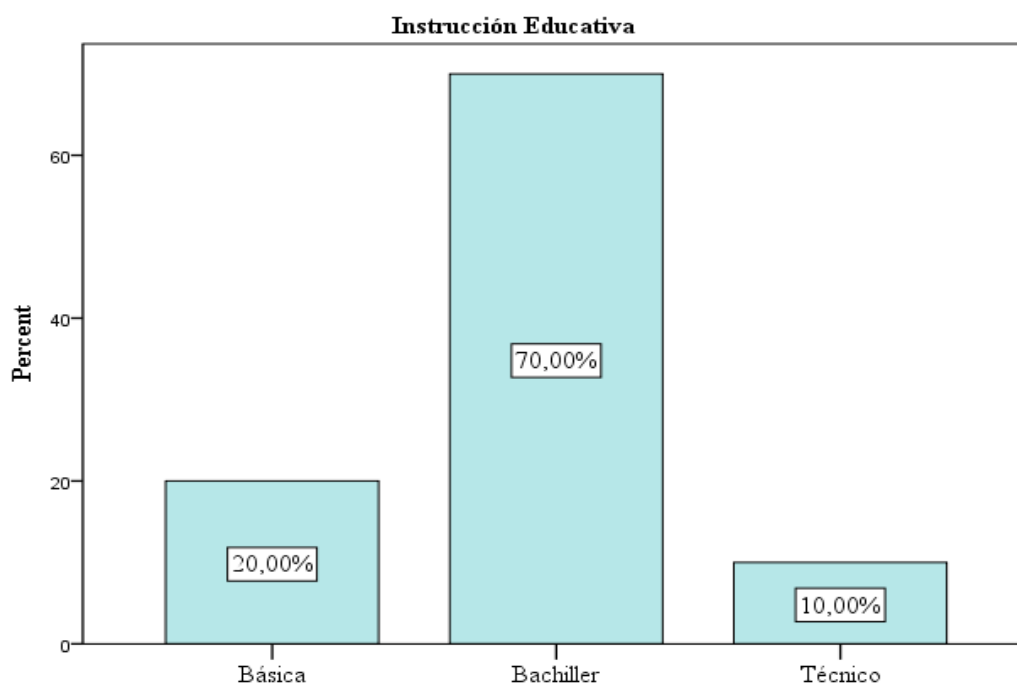
Tabla 4 Instrucción Educativa

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Básica	6	20,0 %
Bachiller	21	70,0 %
Técnico	3	10,0 %
Total	30	100,0 %

Fuente: Encuesta a Trabajadores del Laboratorio de Larvas Biocentinel S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá

Gráfico 2 Instrucción Educativa



Fuente: Encuesta a Trabajadores del Laboratorio de Larvas Biocentinel S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá

La Empresa en estudio tiene el personal instruido en conocimientos por lo que sus trabajadores tienen en su mayoría estudios del bachillerato, razón por lo cual una de sus fortalezas para el continuo de su labor enmarcando un porcentaje de diferencia; sin embargo, ellos como empresas brindan la oportunidad a personas de instrucción básica para apoyar al desarrollo de la provincia.

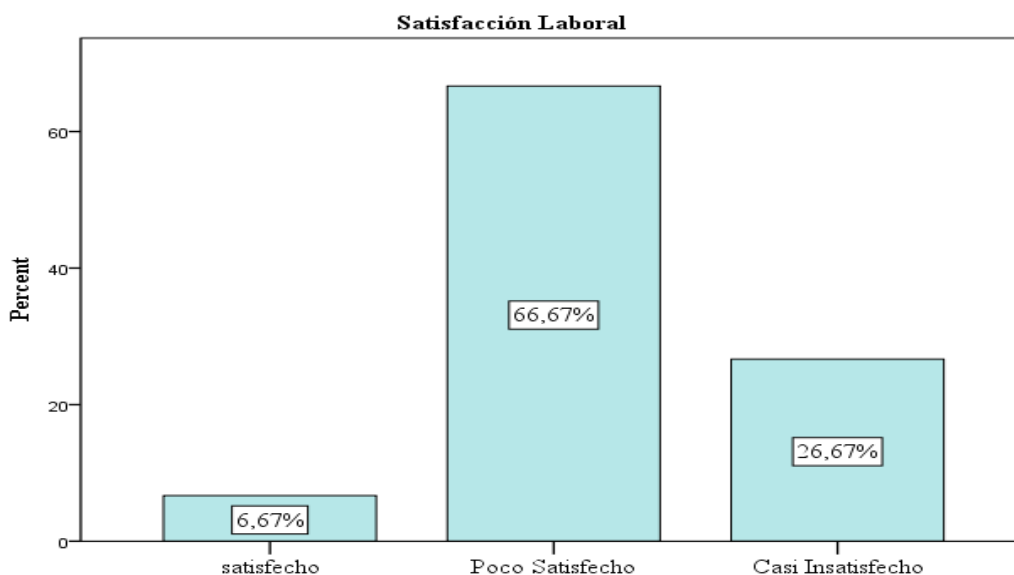
1. ¿Qué nivel de satisfacción tiene usted según las actividades que realiza en la empresa?

Tabla 5 Satisfacción Laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Satisfecho	2	6,7 %
Poco Satisfecho	20	66,7 %
Casi Insatisfecho	8	26,7 %
Total	30	100,0 %

Fuente: Encuesta a Trabajadores del Laboratorio de Larvas Biocentinel S.A.
Elaborado por: Darlyn Tomalá

Gráfico 3 Satisfacción Laboral



Fuente: Encuesta a Trabajadores del Laboratorio de Larvas Biocentinel S.A.
Elaborado por: Darlyn Tomalá

Se detecta que en la organización existen en su gran mayoría personas que se encuentran poco satisfechas con la actividad que realizan y cumplen dentro de la organización. Por lo tanto, se sugiere que el laboratorio de larvas Biocentinel S.A., considere la insatisfacción de los trabajadores y trate de mejorar este aspecto interno con el fin de desarrollar un ambiente positivo.

2. ¿Está de acuerdo en que se le de incentivos a los trabajadores por un excelente desempeño?

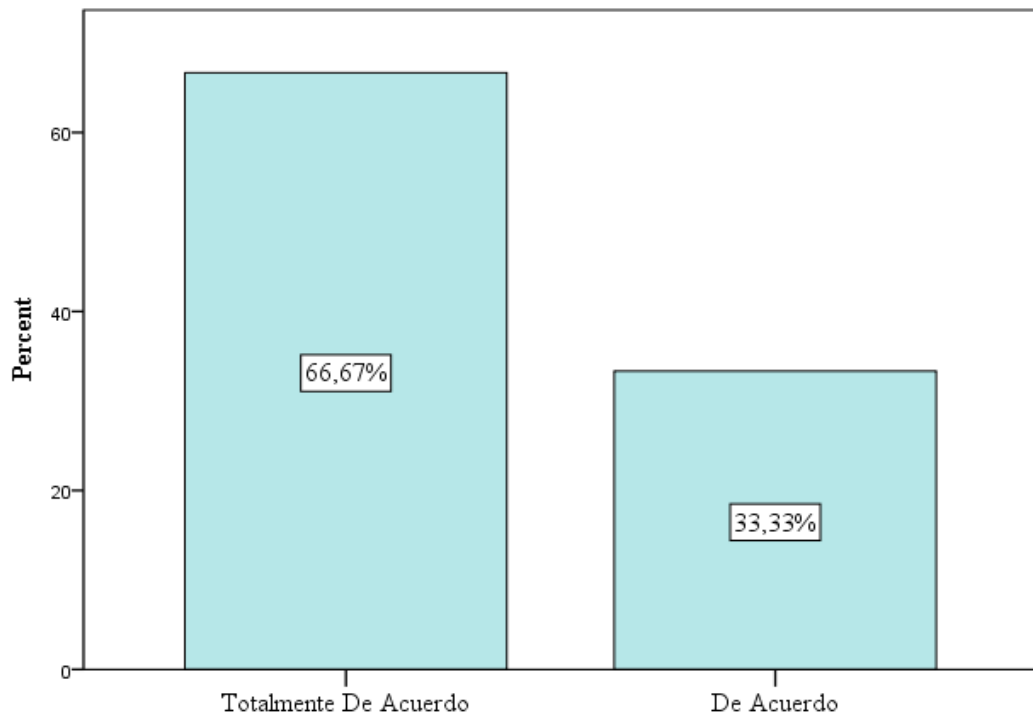
Tabla 6 Incentivos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente De Acuerdo	20	66,7 %
De Acuerdo	10	33,3 %
Total	30	100,0 %

Fuente: Encuesta a Trabajadores del Laboratorio de Larvas Biocentinela S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá

Gráfico 4 Incentivos



Fuente: Encuesta a Trabajadores del Laboratorio de Larvas Biocentinela S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá

En el caso de los incentivos la mayoría de los encuestados están totalmente de acuerdo en que se les de incentivos debido a que las actividades que se realizan no solo representan ganancias para la empresa, sino también el esfuerzo que realizan ellos para su obtención final para de esa manera poder desarrollarse.

3. ¿Con que frecuencia el Laboratorio de Larvas de Camarón BIOCENTINELA S.A. realiza reconocimientos hacia sus trabajadores?

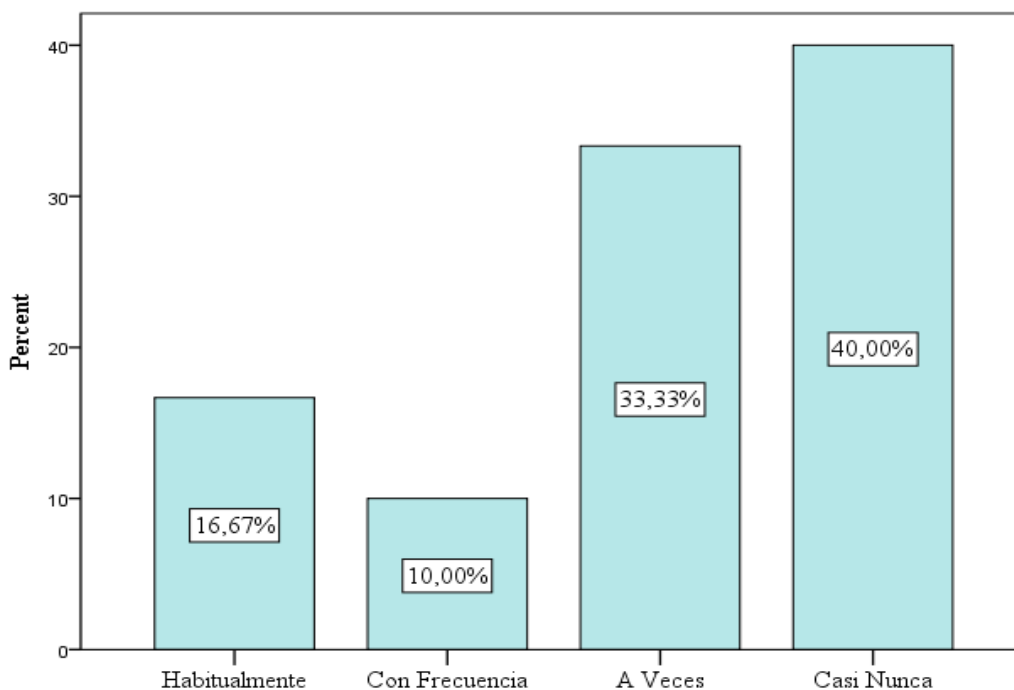
Tabla 7 Reconocimientos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Habitualmente	5	16,7 %
Con Frecuencia	3	10,0 %
A Veces	10	33,3 %
Casi Nunca	12	40,0 %
Total	30	100,0 %

Fuente: Encuesta a Trabajadores del Laboratorio de Larvas Biocentinel S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá

Gráfico 5 Frecuencia de Reconocimientos



Fuente: Encuesta a Trabajadores del Laboratorio de Larvas Biocentinel S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá

En esta pregunta se observa que 12 de cada 30 personas opinan que casi nunca se dan reconocimientos por parte de la empresa seguido del porcentaje de A veces. Por otra parte, existen pocas personas que manifiestan que con frecuencia se realizan este tipo estrategias motivacionales por el descuido al trabajador.

4. ¿Con que frecuencia el Laboratorio de Larvas de Camarón BIOCENTINELA S.A. cumple con las expectativas laborales de sus empleados?

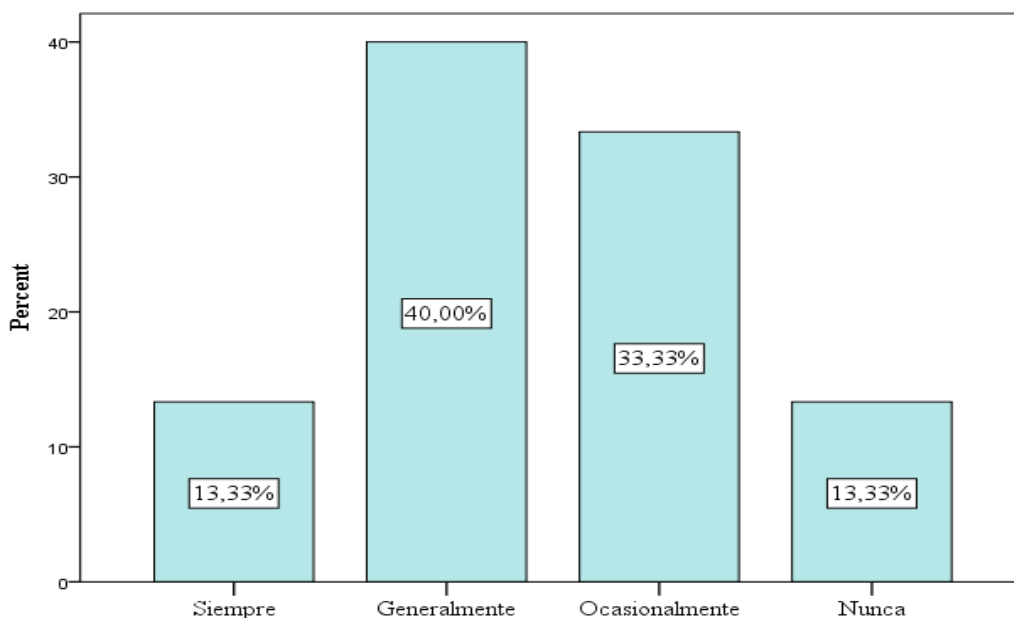
Tabla 8 Expectativas Laborales

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	13,3 %
Generalmente	12	40,0 %
Ocasionalmente	10	33,3 %
Nunca	4	13,3 %
Total	30	100,0 %

Fuente: Encuesta a Trabajadores del Laboratorio de Larvas Biocentinel S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá

Gráfico 6 Expectativas Laborales



Fuente: Encuesta a Trabajadores del Laboratorio de Larvas Biocentinel S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá

Los trabajadores de la empresa mencionaron en su mayoría que generalmente se cumplen sus expectativas laborales debido a que ellos están escogidos para desempeñar su actividad de acuerdo a sus conocimientos, sin embargo un grupo reducido expresa que nunca sus expectativas laborales son cubiertas.

5. ¿Está usted de acuerdo que las estrategias de motivación inciden en la productividad de los operarios?

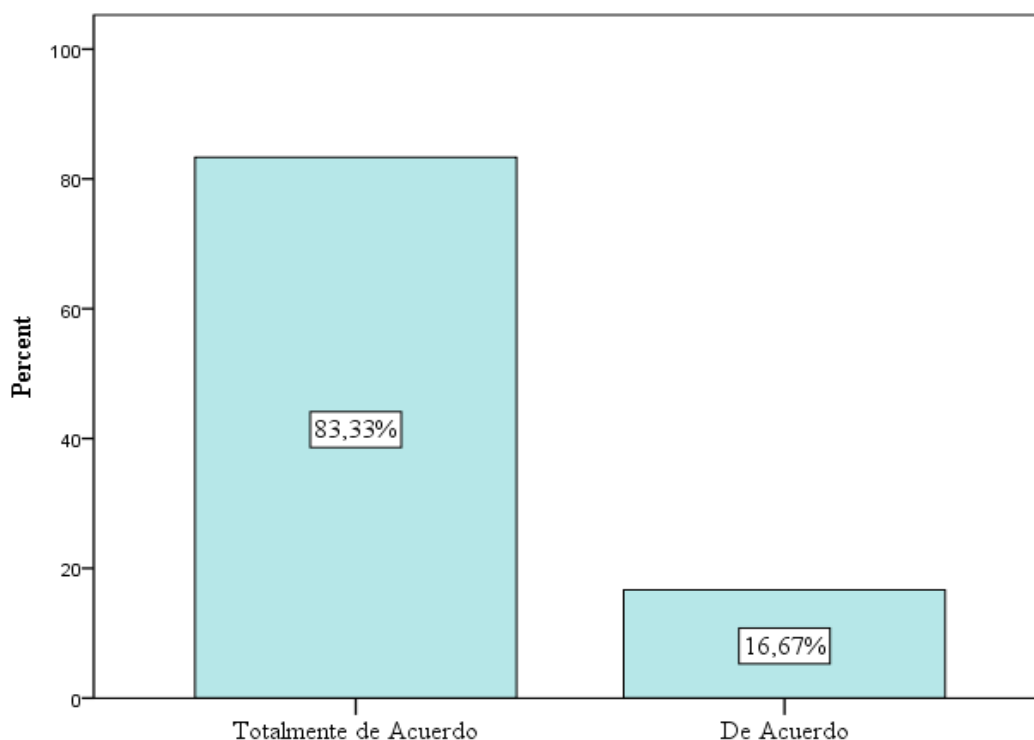
Tabla 9 Estrategia de Motivación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	25	83,3 %
De Acuerdo	5	16,7 %
Total	30	100,0 %

Fuente: Encuesta a Trabajadores del Laboratorio de Larvas Biocentinela S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá

Gráfico 7 Motivación



Fuente: Encuesta a Trabajadores del Laboratorio de Larvas Biocentinela S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá

Los encuestados en su mayoría expresaron que están totalmente de acuerdo en que las estrategias de motivacionales pueden influir en la productividad laboral debido a que las actividades de las personas si no son realizadas con un cierto grado de motivaciones estas pueden salir no acordes a las expectativas de la empresa.

6. ¿Con que frecuencia el Laboratorio de Larvas de Camarón BIOCENTINELA S.A. cumple con cuestiones de valores, filosofía, misión, visión y objetivos?

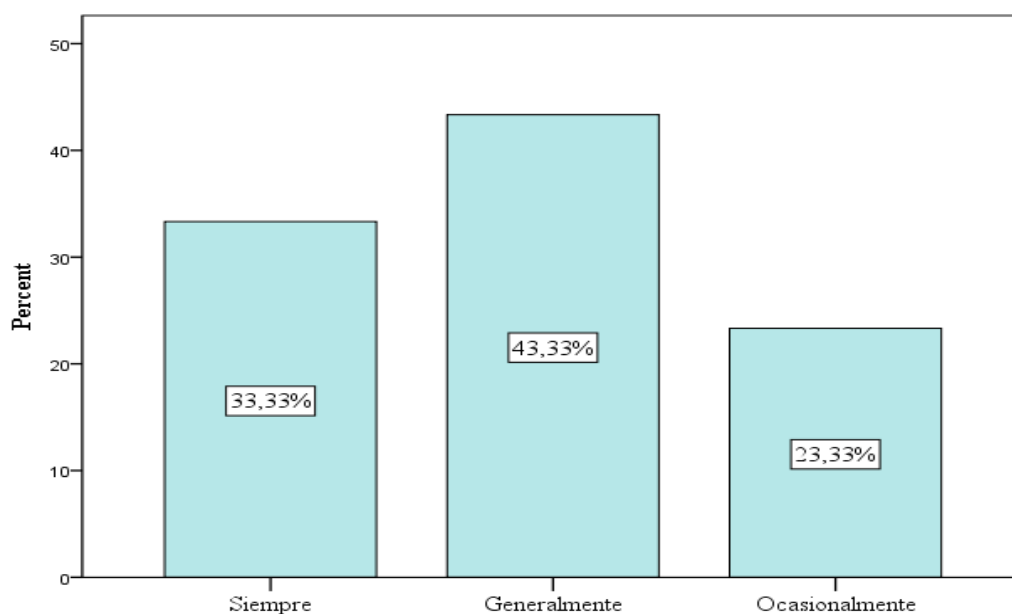
Tabla 10 Práctica de Valores, Filosofía, Misión, Visión y Objetivos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	33,3%
Generalmente	13	43,3%
Ocasionalmente	7	23,3%
Total	30	100,0%

Fuente: Encuesta a Trabajadores del Laboratorio de Larvas Biocentinel S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá

Gráfico 8 Práctica de Valores, Filosofía, Misión, Visión y Objetivos



Fuente: Encuesta a Trabajadores del Laboratorio de Larvas Biocentinel S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá

En base a la encuesta realizada los trabajadores mencionan que la empresa generalmente se encuentra aplicando sus valores, Filosofía, Misión, Visión y Objetivos debido a que solo se encuentran escritos en un banner en una oficina, y esta no se encuentra a la vista de los trabajadores.

7. ¿Cómo calificaría la importancia del manejo del tiempo para el mejoramiento de la productividad laboral?

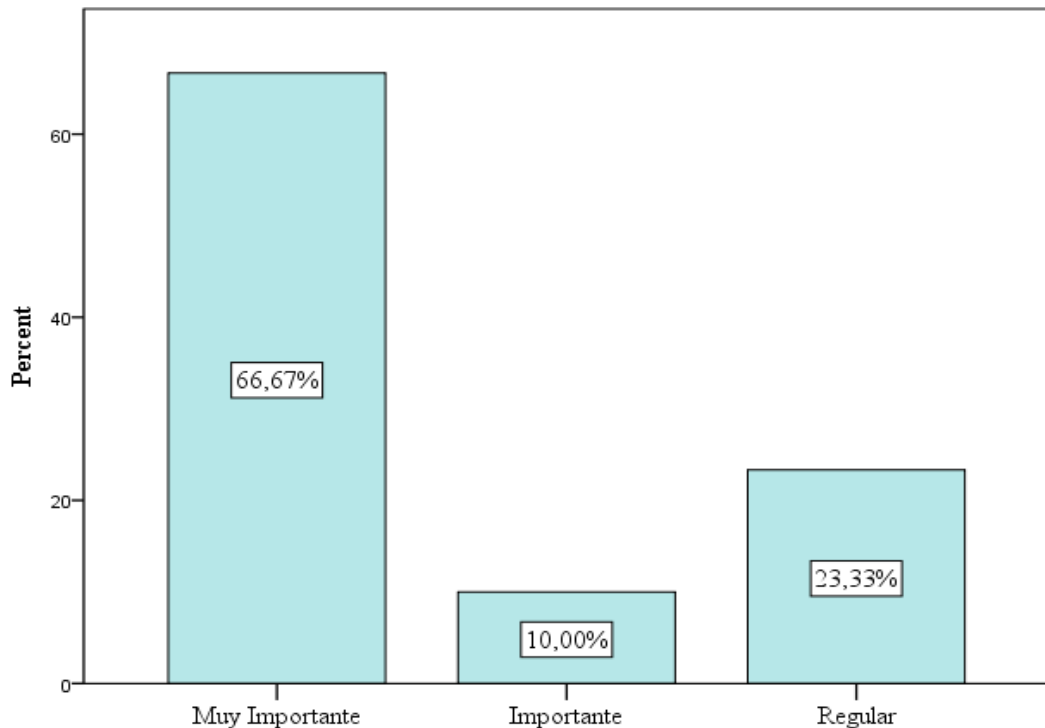
Tabla 11 Manejo del Tiempo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy Importante	20	66,7 %
Importante	3	10,0 %
Regular	7	23,3 %
Total	30	100,0 %

Fuente: Encuesta a Trabajadores del Laboratorio de Larvas Biocentinel S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá

Gráfico 9 Importancia del Manejo del Tiempo



Fuente: Encuesta a Trabajadores del Laboratorio de Larvas Biocentinel S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá

Las personas consideran que el manejo del tiempo es primordial, para en su efecto mantener una productividad elevada, es por aquello que en su mayoría manifestaron que esto es importante para el desarrollo de las actividades realizadas en la empresa desde la más sencilla hasta las más complicadas.

8. ¿Qué tan importante es el empoderamiento de los trabajadores para la mejora del liderazgo frente a cualquier situación?

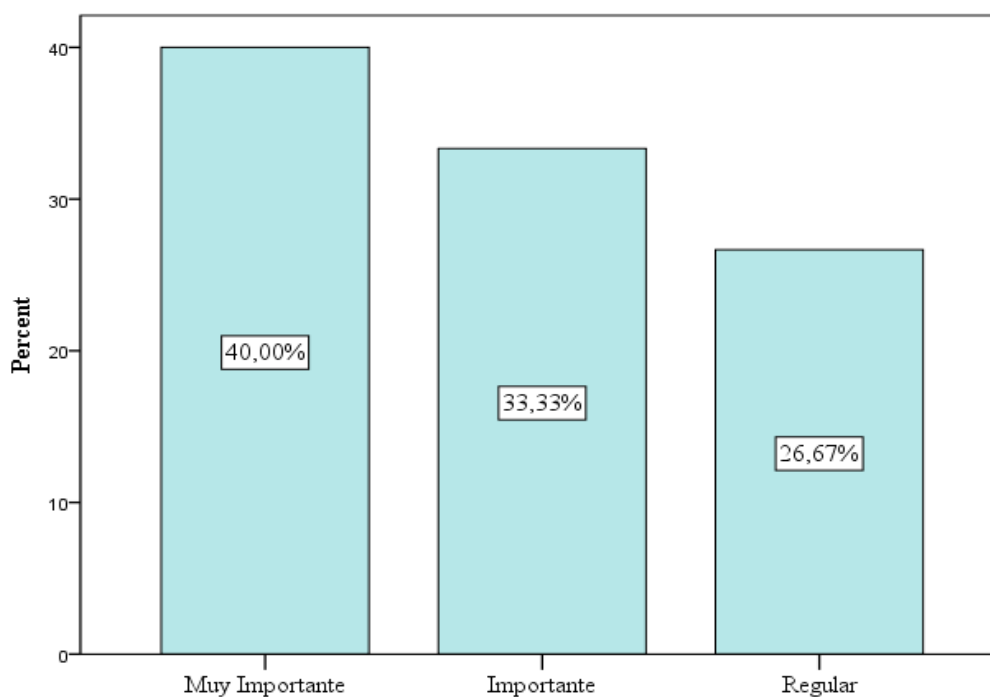
Tabla 12 Importancia Del Empoderamiento

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy Importante	12	40,0 %
Importante	10	33,3 %
Regular	8	26,7 %
Total	30	100,0 %

Fuente: Encuesta a Trabajadores del Laboratorio de Larvas Biocentinel S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá

Gráfico 10 Importancia Del Empoderamiento



Fuente: Encuesta a Trabajadores del Laboratorio de Larvas Biocentinel S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá

Las personas manifiestan que es muy importante el empoderamiento debido a que es una manera de expresar la seguridad y confianza entre el trabajador y sus líderes, es así como se entiende que el empoderamiento para ellos representa una base para el desarrollo de nuevos conocimientos, habilidades y destrezas.

9. ¿Con que frecuencia el Laboratorio de Larvas de Camarón BIOCENTINELA S.A. da la oportunidad de que el trabajador desarrolle capacidades de liderazgo?

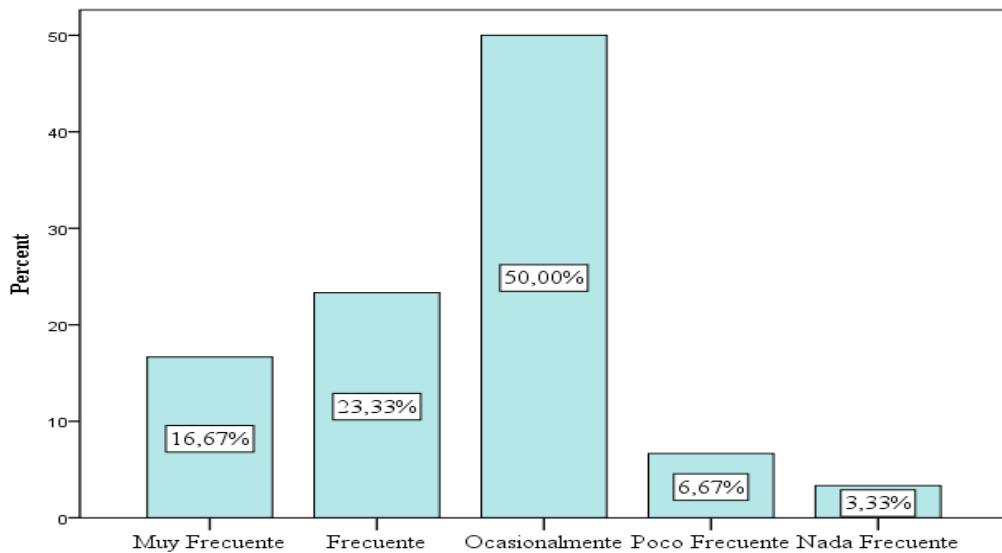
Tabla 13 Liderazgo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy Frecuente	5	16,7 %
Frecuente	7	23,3 %
Ocasionalmente	15	50,0 %
Poco Frecuente	2	6,7 %
Nada Frecuente	1	3,3 %
Total	30	100,0 %

Fuente: Encuesta a Trabajadores del Laboratorio de Larvas Biocentinela S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá

Gráfico 11 Liderazgo



Fuente: Encuesta a Trabajadores del Laboratorio de Larvas Biocentinela S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá

Los trabajadores en su gran mayoría mencionaron que la empresa en ocasiones brinda la oportunidad de desarrollar las capacidades de liderazgo debido a que muy pocas veces los trabajadores pueden estar a cargo por el nivel de responsabilidad que esto requiere y a su vez del conocimiento.

10. ¿Cómo califica la comunicación dentro de la empresa en el cumplimiento de sus actividades cotidianas en el laboratorio BIOCENTINELA?

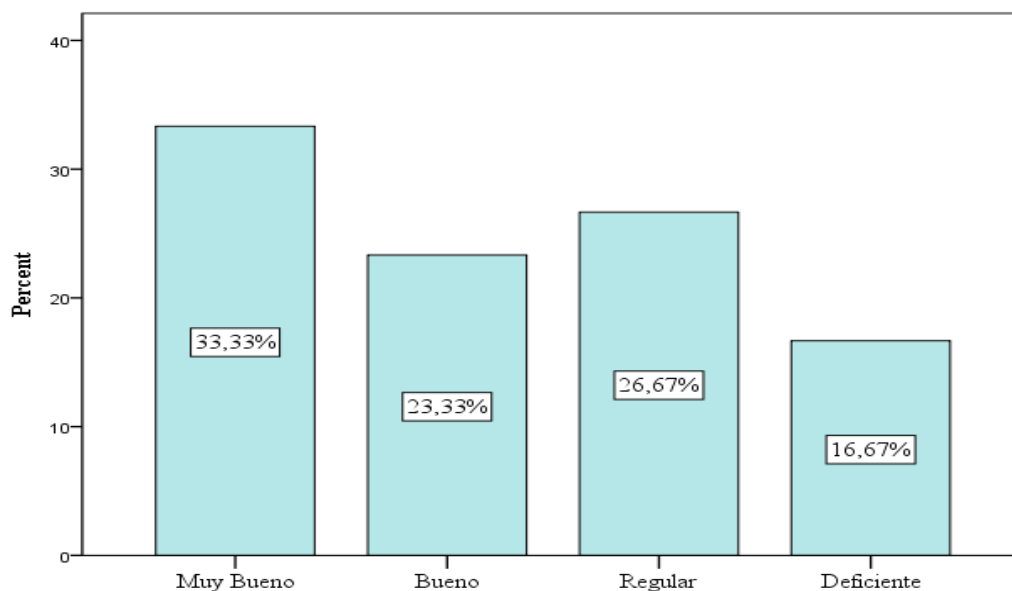
Tabla 14 Comunicación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bueno	10	33,3 %
Bueno	7	23,3 %
Regular	8	26,7 %
Deficiente	5	16,7 %
Total	30	100,0 %

Fuente: Encuesta a Trabajadores del Laboratorio de Larvas Biocentinela S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá

Gráfico 12 Comunicación



Fuente: Encuesta a Trabajadores del Laboratorio de Larvas Biocentinela S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá

La comunicación en la empresa es calificada en su gran mayoría como muy bueno, debido a que la capacidad de dialogo entre los jefes de los departamentos y los trabajadores, sin embargo existen personal minúsculo deficiente debido a que la empresa cuenta con información confidencial que no se la debe de impartir.

11. ¿Cómo calificaría los resultados de las actividades encomendadas que realiza con el equipo de trabajo?

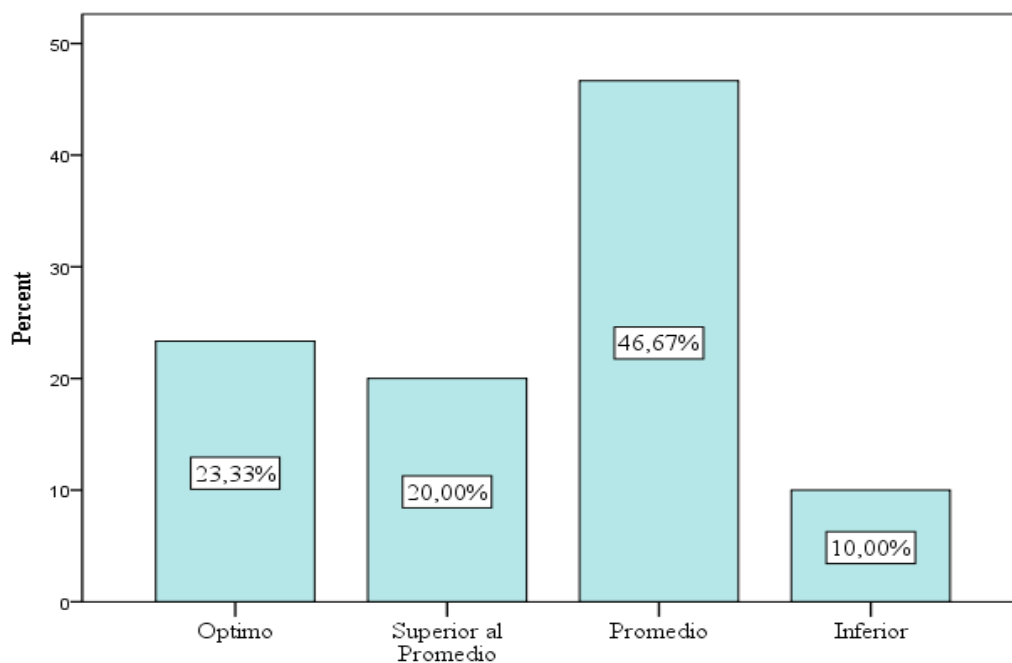
Tabla 15 Trabajo en Equipo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Optimo	7	23,3 %
Superior al Promedio	6	20,0 %
Promedio	14	46,7 %
Inferior	3	10,0 %
Total	30	-100,0 %

Fuente: Encuesta a Trabajadores del Laboratorio de Larvas Biocentinela S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá

Gráfico 13 Trabajo en Equipo



Fuente: Encuesta a Trabajadores del Laboratorio de Larvas Biocentinela S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá

El trabajo en equipo se lo califica en su gran parte por la categoría promedio, los trabajadores están en la capacidad de realizar actividades en equipo por el motivo de obedecer las disposiciones y no porque les motiva realizar por compromiso a la empresa, sin embargo existe un porcentaje minúsculo menciona que es óptimo.

3.2.2 Análisis de resultados de encuesta a clientes

Pregunta de Datos Personales

Género

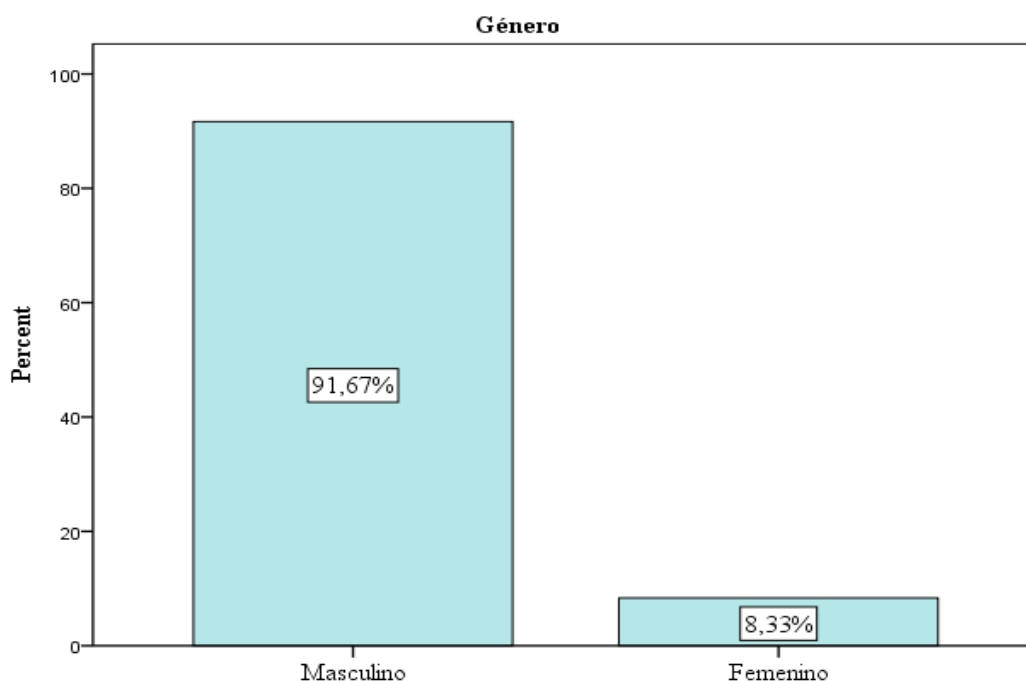
Tabla 16 Género

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	99	91,7 %
Femenino	9	8,3 %
Total	108	100,0 %

Fuente: Encuesta a Clientes del Laboratorio de Larvas Biocentinel S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá.

Gráfico 14 Género



Fuente: Encuesta a Clientes del Laboratorio de Larvas Biocentinel S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá.

Los clientes que con más frecuencias acuden a la empresa por la producción en venta son en su mayoría de género masculino debido a que la mayor parte de este tipo de negocio es liderado por biólogos o administradores que conocen del negocio por lo general; sin embargo, existe un bajo porcentaje que son de género femenino.

Edad:

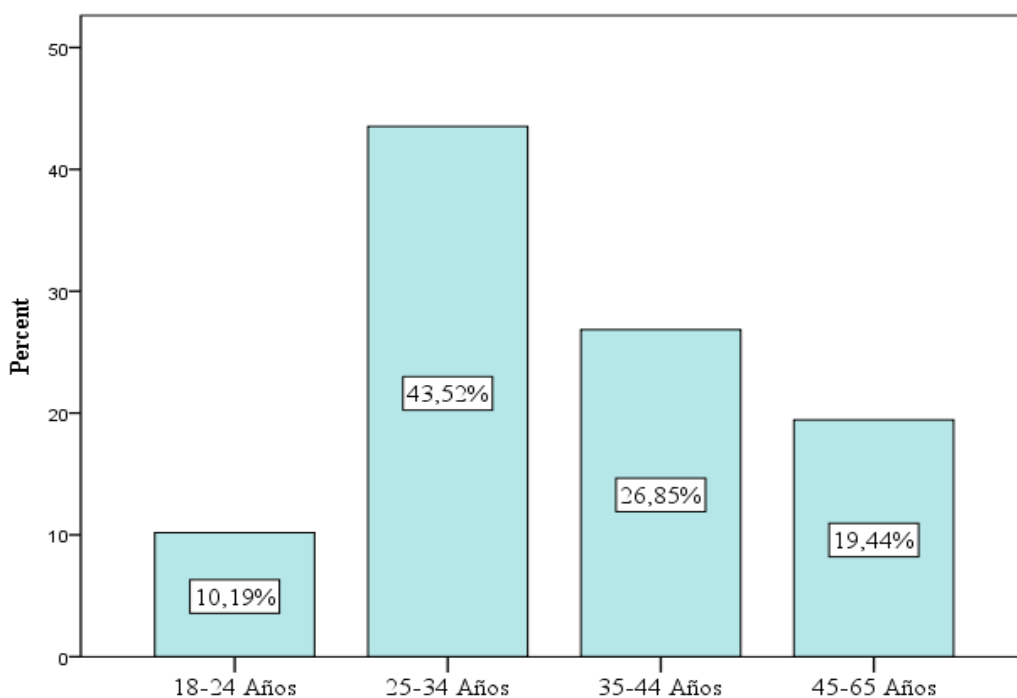
Tabla 17 Edad de Clientes

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
18-24 Años	11	10,2 %
25-34 Años	47	43,5 %
35-44 Años	29	26,9 %
45-65 Años	21	19,4 %
Total	108	100,0 %

Fuente: Encuesta a Clientes del Laboratorio de Larvas Biocentinela S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá.

Gráfico 15 Edad de Clientes



Fuente: Encuesta a Clientes del Laboratorio de Larvas Biocentinela S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá.

Las edades de los clientes encuestados dan a conocer que los negocios de esta categoría en su gran mayoría están siendo manejados por personal muy adulto, esto se debe a que para este tipo de empresa se debe considerar a personas que tengan experiencia, sin embargo existe un bajo porcentaje que son jóvenes.

1. ¿Está usted de acuerdo en que el laboratorio BIOCENTINELA de reconocimientos hacia los trabajadores por un excelente trabajo?

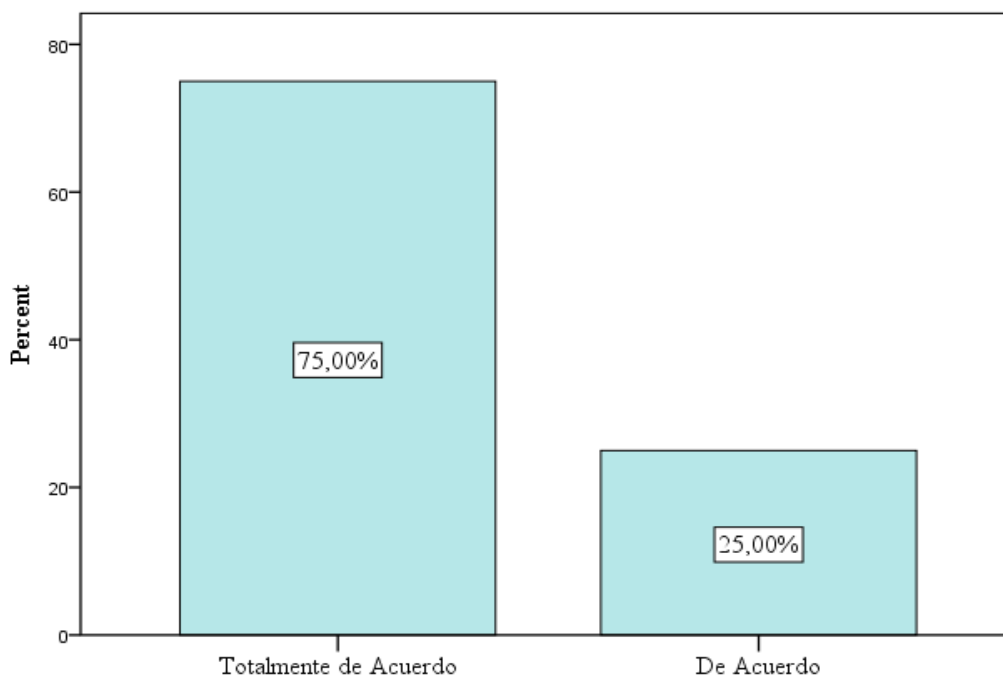
Tabla 18 Reconocimiento

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	81	75,0 %
De Acuerdo	27	25,0 %
Total	108	100,0 %

Fuente: Encuesta a Clientes del Laboratorio de Larvas Biocentinela S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá.

Gráfico 16 Reconocimiento



Fuente: Encuesta a Clientes del Laboratorio de Larvas Biocentinela S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá.

En lo que respecta a los clientes encuestados, la mayor parte de ellos respondieron que están totalmente de acuerdo ya que el trabajador pone todo su empeño y esfuerzo para obtener los mejores resultados en la labor que desarrolla, siempre y cuando este resultado sea excelente, a la vez existe un grupo reducido que están de acuerdo en este tipo de motivación hacia el trabajador.

2. ¿Cómo calificaría el desempeño laboral que tienen los empleados del laboratorio de larvas BIOCENTINELA?

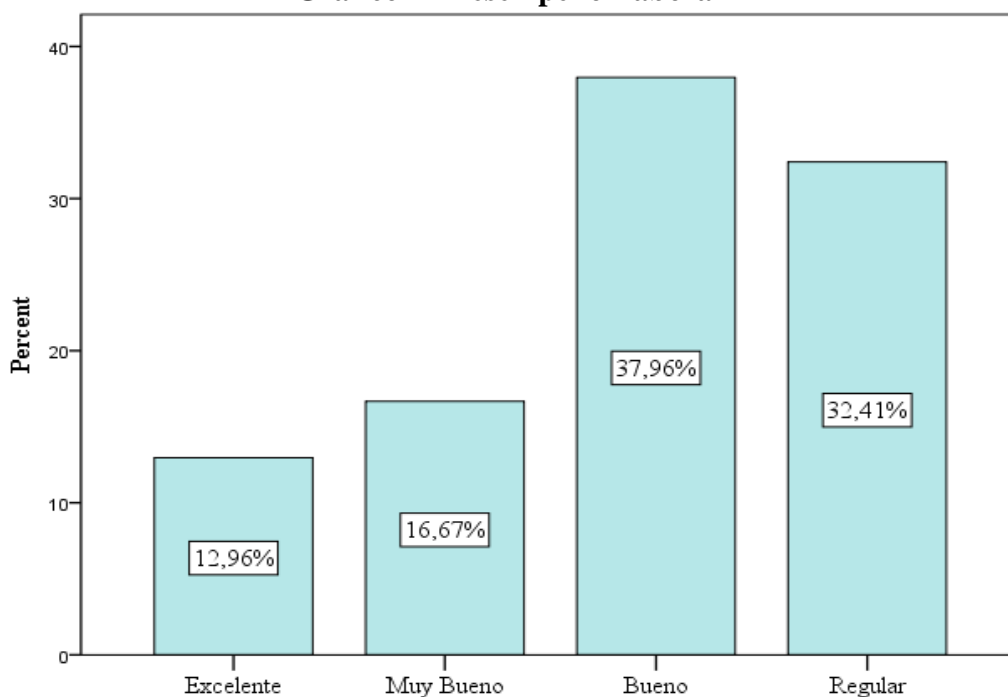
Tabla 19 Desempeño Laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	14	13,0 %
Muy Bueno	18	16,7 %
Bueno	41	38,0 %
Regular	35	32,4 %
Total	108	100,0 %

Fuente: Encuesta a Clientes del Laboratorio de Larvas Biocentinela S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá.

Gráfico 17 Desempeño Laboral



Fuente: Encuesta a Clientes del Laboratorio de Larvas Biocentinela S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá.

Los participantes en su gran mayoría dan a conocer que es bueno el desempeño laboral y el entorno, es así como se explica que en el sentido de atención al cliente se refleja que los empleados y trabajadores, expresan un ambiente de tensión y se detecta que estas actividades laborales son desarrolladas de manera poco eficiente.

3. ¿Está de acuerdo en que se le de incentivos a los trabajadores por un excelente desempeño?

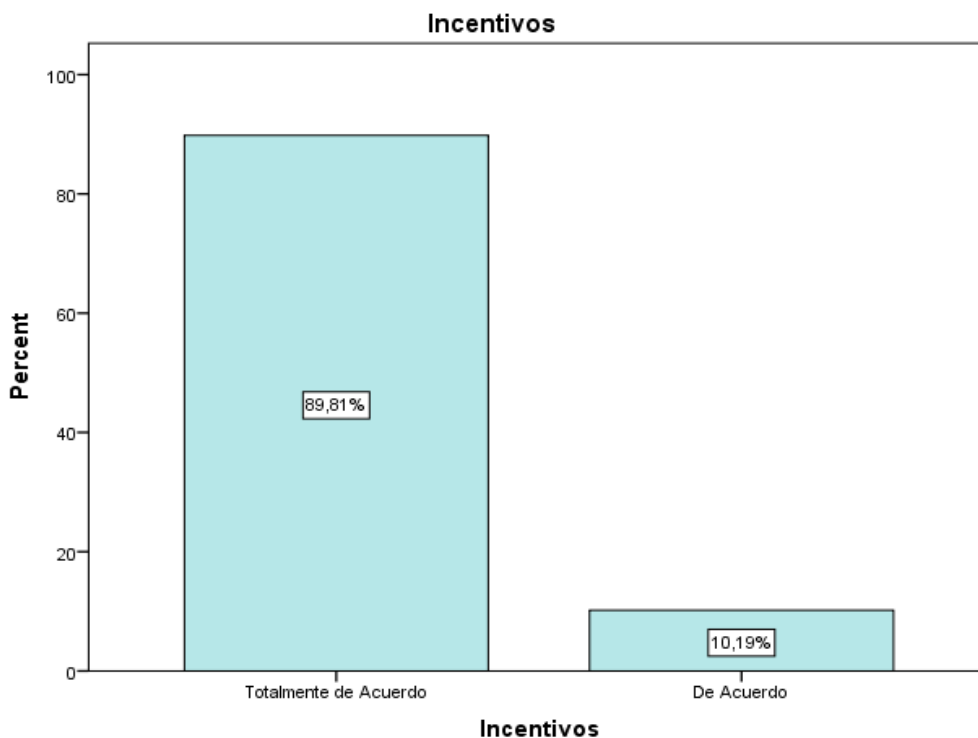
Tabla 20 Incentivos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	97	89,8 %
De Acuerdo	11	10,2 %
Total	108	100,0 %

Fuente: Encuesta a Clientes del Laboratorio de Larvas Biocentinela S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá.

Gráfico 18 Incentivos por el Desempeño



Fuente: Encuesta a Clientes del Laboratorio de Larvas Biocentinela S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá.

Los clientes encuestados expresan que están totalmente de acuerdo en que se les de incentivos a los trabajadores por una eficiente labor y es lo más idóneo, no tan solo por los resultados, sino por el compromiso que demuestra el operario con el desarrollo de sí mismo y a su vez con el mismo laboratorio de Larvas.

4. ¿Con que frecuencia el Laboratorio de Larvas de Camarón BIOCENTINELA S.A. debería de cumplir con las expectativas laborales de sus empleados?

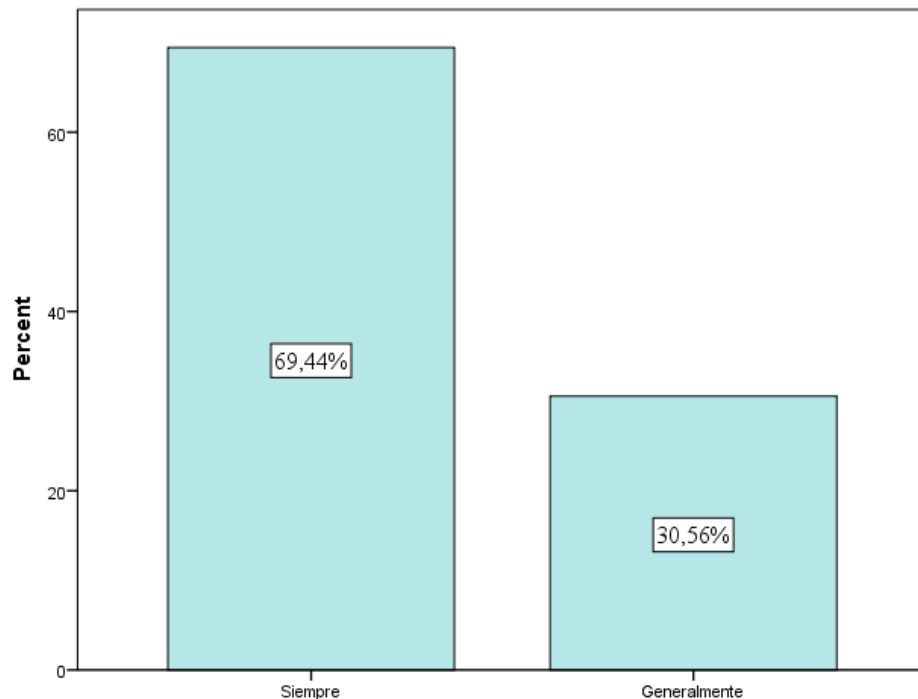
Tabla 21 Expectativas Laborales

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	75	69,4 %
Generalmente	33	30,6 %
Total	108	100,0 %

Fuente: Encuesta a Clientes del Laboratorio de Larvas Biocentinela S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá.

Gráfico 19 Expectativas Laborales



Fuente: Encuesta a Clientes del Laboratorio de Larvas Biocentinela S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá.

Las expectativas laborales según las estadísticas deberán cumplirse siempre debido a que el principal ente de estabilidad y crecimiento de la empresa es el personal operativo, esto se ve respaldado en la mayor alternativa respondida por parte de los clientes encuestados.

5. ¿Qué tan importante son las estrategias de motivación para el mejoramiento de la productividad de los operarios del laboratorio BIOCENTINELA?

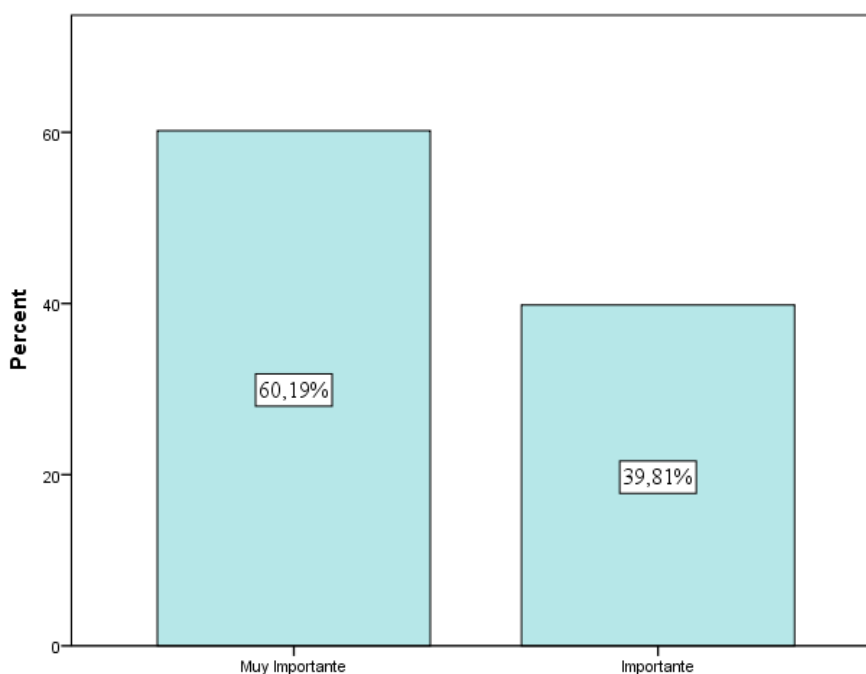
Tabla 22 Estrategias de Motivación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy Importante	65	60,2,7%
Importante	43	39,8 %
Total	108	100,0 %

Fuente: Encuesta a Clientes del Laboratorio de Larvas Biocentinela S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá.

Gráfico 20 Estrategias de Motivación



Fuente: Encuesta a Clientes del Laboratorio de Larvas Biocentinela S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá.

La mayoría de los encuestados eligieron como alternativa que, las estrategias de motivación incurren totalmente en la productividad laboral del personal operativo del Laboratorio de larvas Biocentinela S.A. debido a que si el personal está motivado en realizar actividades estas se realizan con excelencia.

6. ¿Cómo califica a la imagen corporativa que proyecta el laboratorio de larvas BIOCENTINELA?

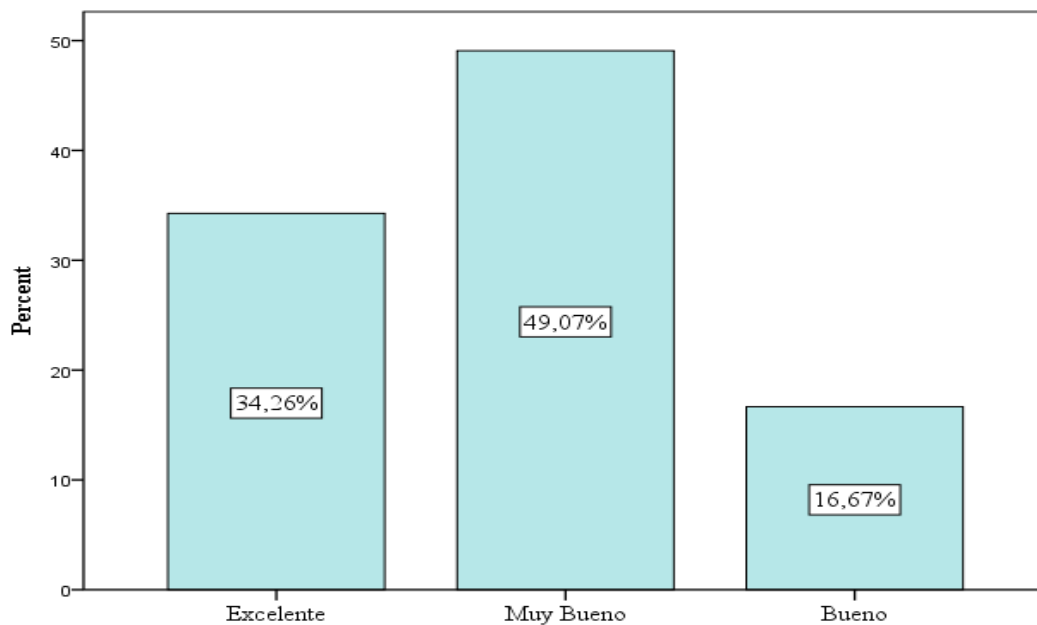
Tabla 23 Imagen Corporativa

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	37	34,3 %
Muy Bueno	53	49,1 %
Bueno	18	16,7 %
Total	108	100,0 %

Fuente: Encuesta a Clientes del Laboratorio de Larvas Biocentinela S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá.

Gráfico 21 Imagen Corporativa



Fuente: Encuesta a Clientes del Laboratorio de Larvas Biocentinela S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá.

Los clientes frecuentes optaron por establecer en su mayoría que la imagen corporativa es muy buena, se aprecian a simple vista los parámetros de presentación como su logo y la razón de ser de la entidad; mientras otros consideran que es bueno porque aún se deben de añadir más aspectos principales.

7. ¿Cómo es la relación o comunicación que mantiene entre usted como cliente y el laboratorio BIOCENTINELA?

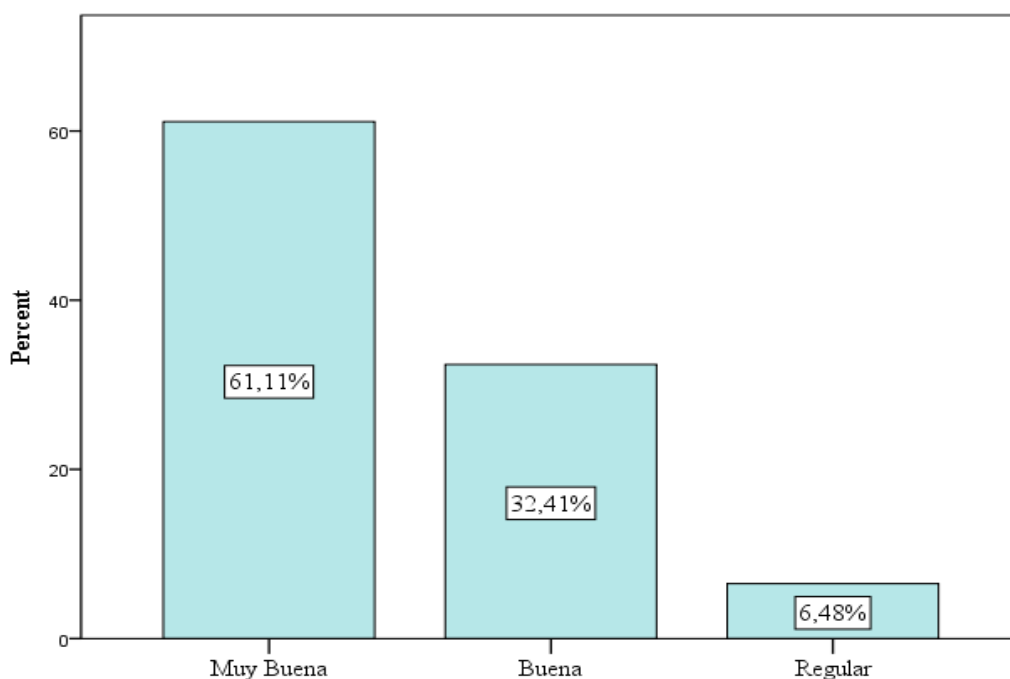
Tabla 24 Comunicación entre Cliente y Empresa

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy Buena	66	61,1 %
Buena	35	32,4 %
Regular	7	6,5 %
Total	108	100,0 %

Fuente: Encuesta a Clientes del Laboratorio de Larvas Biocentinela S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá.

Gráfico 22 Comunicación entre Cliente y Empresa



Fuente: Encuesta a Clientes del Laboratorio de Larvas Biocentinela S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá.

La relación que existe entre cliente y la empresa es buena ya que en las ocasiones ellos visitan las instalaciones y son tratados acorde a los parámetros establecidos; sin embargo, existe un mínimo de clientes que mencionan que es regular debido a que son pocas las ocasiones visitan personalmente.

8. ¿Cómo califica usted al comportamiento del personal operativo en las actividades que realizan en equipo frente a sus visitas a la empresa?

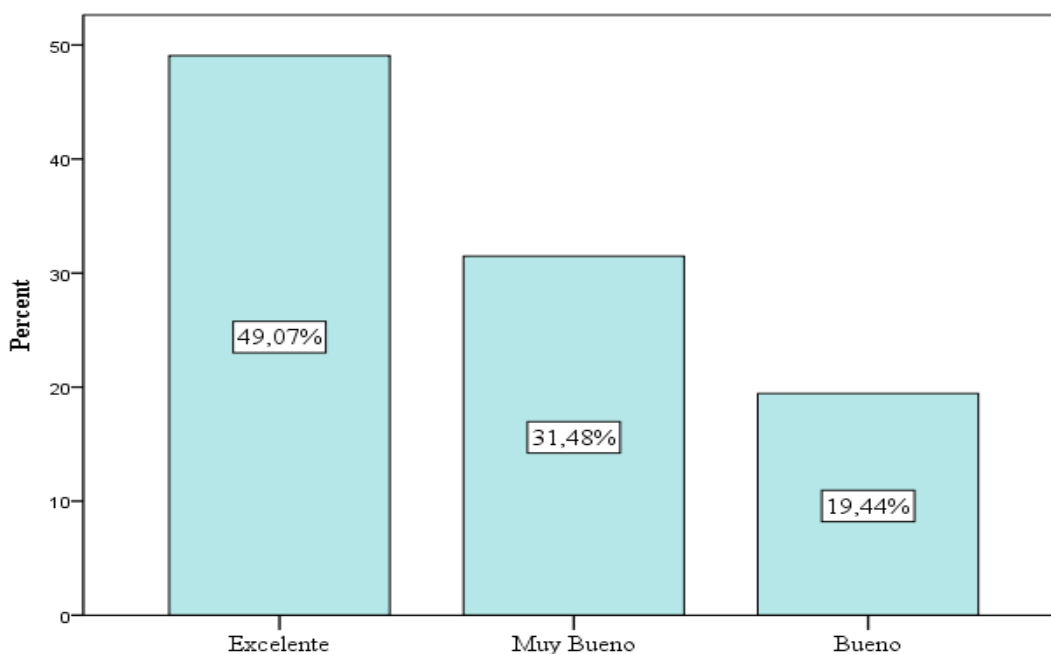
Tabla 25 Comportamiento del Personal

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	53	49,1 %
Muy Bueno	34	31,5 %
Bueno	21	19,4 %
Total	108	100,0 %

Fuente: Encuesta a Clientes del Laboratorio de Larvas Biocentinela S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá.

Gráfico 23 Comportamiento del Personal



Fuente: Encuesta a Clientes del Laboratorio de Larvas Biocentinela S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá.

El comportamiento del personal frente a visitas de clientes en su gran parte es excelente porque aquellas personas frecuentan en el Laboratorio de Larvas, mientras que un mínimo grupo establece que es bueno debido a que en las visitas existe un bajo nivel de contacto con el personal operativo.

9. ¿Está de acuerdo que el laboratorio de larvas BIOCENTINELA S.A. practique estrategias de trabajar en equipo?

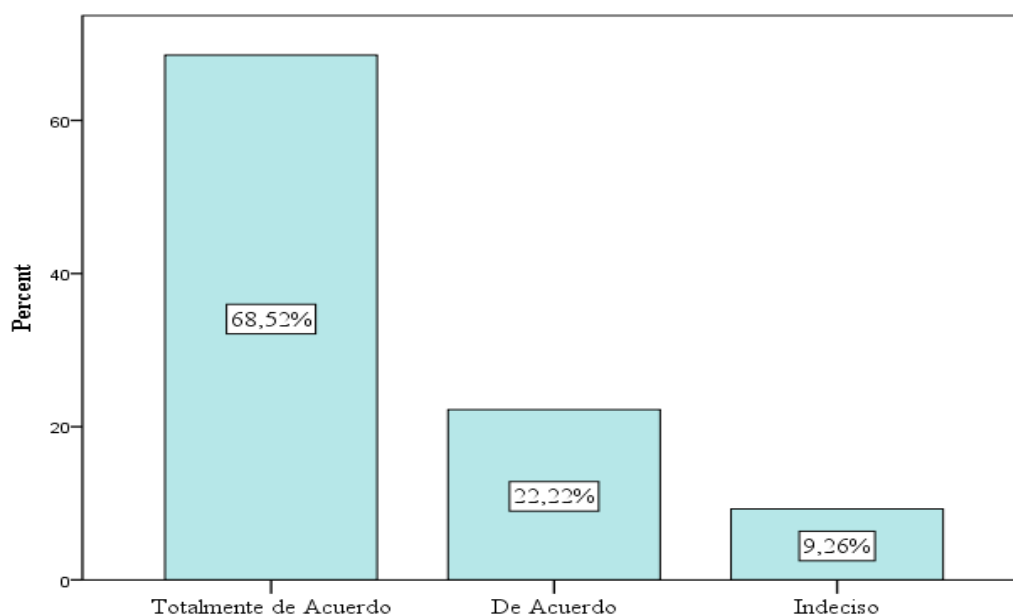
Tabla 26 Estrategias del Trabajo en Equipo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	74	68,5 %
De Acuerdo	24	22,2 %
Indeciso	10	9,3 %
Total	108	100,0 %

Fuente: Encuesta a Clientes del Laboratorio de Larvas Biocentinela S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá.

Gráfico 24 Estrategias del Trabajo en Equipo



Fuente: Encuesta a Clientes del Laboratorio de Larvas Biocentinela S.A.

Elaborado por: Darlyn Tomalá.

La mayoría de los clientes están totalmente de acuerdo en que se establezcan estrategias de trabajar en equipo más en temporada de cosecha de la producción, esta es una forma de asegurar los resultados excelentes; sin embargo existe un pequeño grupo de personas que decidió por la categoría de indeciso ya que desconoce esto.

3.3 Limitaciones

El presente trabajo de investigación resultó complicado de realizar, puesto que existieron en gran medida barreras para su ejecución, algunas de ellas como el tiempo, pues las actividades están relacionadas con el departamento operativo y deben cumplir un horario establecido, sin embargo se hizo un esfuerzo en su ejecución ya que se solicitaba la apertura para la recopilación de información, pero estos se encontraban en sus labores, es así como la entrevista fue realizada vía llamada telefónica.

3.4 Resultados

Los resultados encontrados dentro de cada uno de los instrumentos de levantamiento de información están relacionados al sentido de la temática que se viene desarrollando, de los cuales se destacan los siguientes:

Entrevista

- ✓ Colaboración del personal administrativo en cuanto a temas de vinculación entre diferentes áreas, como por ejemplo las de producción con las administrativas.
- ✓ Conocimiento en cierta medida de temas organizacionales en cuanto al departamento de producción, cabe mencionar que ellos reconocen el tipo de trabajo que realiza el personal que está a su cargo.
- ✓ Las actividades se realizan de manera planificada por parte de los gerentes de las diversas áreas de la empresa a nivel interno de los cuales se mencionan al gerente administrativo, producción y Talento Humano.
- ✓ El personal líder del Departamento Operativo conoce en cierta medida acerca de las estrategias de motivación, para ello se evidencia en bonos hacia los trabajadores.
- ✓ Las Personas entrevistadas dan a conocer la importancia de reconocer e incentivar el trabajo realizado por las personas que prestan su fuerza laboral e imponen su grado de responsabilidad, situación que permite la realización de actividades para el crecimiento de la organización.

Encuesta

- ✓ En este instrumento se detecta cuánta es la relación existente entre los factores de producción y las estrategias de motivación, para la mejoría y productividad laboral de la empresa, debido a que los trabajadores en un 83,3 % respondieron que están totalmente de acuerdo en que este tipo de estrategias inciden en temas laborales.
- ✓ La mayoría de las personas encuestadas tienen un grado de conocimiento acerca de la temática motivacional del personal operativo.
- ✓ El personal operativo está consciente de que necesitan estar motivados para seguir laborando en la empresa de la mejor manera posible y con los resultados de acuerdo a las expectativas de sus jefes.
- ✓ Las estrategias que se implementaron en la empresa deberán ser reformuladas y actualizadas; otras de ellas, deben ser puestas en práctica para la mejora de la productividad, como por ejemplo: los bonos, recompensas, sueldos, reconocimientos, capacitación, entre otros.
- ✓ Los clientes encuestados en este trabajo el 89,8% está totalmente de acuerdo en que las estrategias de motivación son importantes para que el trabajador mejore su rendimiento y su productividad laboral en las actividades que realice.
- ✓ El 68,5% de los clientes participantes mencionaron que están totalmente de acuerdo en que la empresa implemente estrategias para mejorar el trabajo en equipo y de este modo incrementar el desarrollo empresarial.

3.5 Propuesta

“Programa de mejora de estrategias de motivación para el Laboratorio de Larvas de Camarón BIOCENTINELA S.A. Provincia de Santa Elena.”

3.5.1 Antecedentes

La presente propuesta es tomada según (Pérez Gorostegui, 2018) en su libro Comportamiento humano y habilidades directivas; debido a que en este libro se encuentran los modelos que ayudan a diseñar las debidas estrategias de motivación para los trabajadores de la empresa y para mejorar la productividad empresarial.

Según (Marshall & Paterson, 2019) explica en su libro que el deporte ayuda a fortalecer en las personas sus habilidades, destrezas, fortalece el trabajo en equipo y a enfrentar el estrés; es por aquello que se plantea la estrategia de actividades en equipo para el personal con el fin de aumentar el nivel productividad.

Por otra parte, (Tracy, 2016) en su libro Motivación, menciona que las estrategias de motivación deberán ser adaptadas referentes al tipo de empresa debido a que no todas desarrollan el mismo sistema de producción. Para lo cual este libro detalla que las capacitaciones al personal son una ayuda que la empresa brinda para incentivar el aprendizaje. Por otra parte, menciona que las empresas tiene el deber de dar a sus trabajadores distintos tipos de incentivos financieros (Remuneraciones) y no financieros (reconocimientos, capacitación, entre otros) de manera periódica y significativa para llegar hacia sus objetivos empresariales, empezando por la productividad laboral de sus colaboradores.

3.5.2 Descripción de la Propuesta

El Laboratorio de Larvas de Camarón Biocentinela S.A. extensión San Pablo abrió sus puertas y estuvo en funcionamiento desde el año 2003, su principal actividad es la producción, comercialización y exportación de Larvas de Camarón y El Camarón totalmente desarrollado a nivel nacional e internacional contribuyendo al crecimiento empresarial.

La empresa tiene una central en la Ciudad de Guayaquil en donde funciona el departamento de Talento Humano, mientras que en la Provincia de Santa Elena en la Comuna San Pablo, funciona el departamento de producción y operaciones en la que labora personal calificado para su funcionamiento; sin embargo, alrededor de los últimos años se ha presentado un desequilibrio en cuanto a la productividad laboral.

En la actualidad, el departamento de producción cuenta con un equipo conformado por las siguientes personas: 1 administrador en general, 1 gerente de operaciones, 1 secretaria, 2 técnicos, 14 operarios en el departamento Larvas, 14 operarios en el departamento maduración, 2 en mantenimiento, 2 en seguridad y 2 en cocina.

La empresa tiene planteados sus objetivos de acuerdo a lo que quiere convertirse en una empresa con mayor capacidad de producción, comercialización y exportación de Camarón con un reconocimiento pleno por su trabajo en este sector acuícola, además de aquello por ser una fuente de empleos y la obtención de utilidades para cada uno de los que la conforman generando beneficios de manera interna y externa.

3.5.3 Diagnóstico de la Propuesta

A partir de los resultados de la recopilación de información de la investigación se puede decir que existen aspectos muy visibles que derivan mucha importancia de análisis en el instante que se explicó, como por ejemplo, el bajo nivel de motivación por parte de los altos mandos hacia sus trabajadores.

Se puede decir que los colaboradores en su gran mayoría con un porcentaje de 73,3 % son apartados de algún tipo de reconocimiento por el trabajo realizado, mientras que solo un porcentaje de 26,7% obtienen algún tipo de reconocimiento con mayor frecuencia, lo que da paso a concluir que la empresa tiene una pequeña preferencia en áreas y procesos.

En base a los resultados de la investigación realizada se determinan ciertas falencias internas como la producción laboral, por ejemplo se encuentra un personal desmotivado debido al descuido que se le da por parte de los directorios de la empresa, sobre todo en las cuestiones motivacionales. Por otra parte, se encuentran las evidencias de que el directorio del Laboratorio de Larvas Biocentinel S.A. debe ser capacitado de la mejor manera en temáticas de estrategias de motivación puesto que esto es uno de los puntos claves para obtener una mejor producción.

3.5.4 Objetivos de la Propuesta

Para la presente propuesta se plantearon objetivos generales y específicos con la finalidad de orientar los procesos y garantizar los resultados esperados por la empresa, determinando así que la propuesta ayuda a la mejora de la productividad laboral de los operarios.

Objetivo General

Diseñar un programa de mejora de estrategias de motivación mediante un análisis situacional para el fortalecimiento de la productividad de los operarios del Laboratorio de Larvas de Camarón Biocentinela S.A.

Objetivos Específicos

- ✓ Promover la importancia de estrategias de motivación en los miembros del Laboratorio de Larvas de Camarón Biocentinela S.A. que generen efecto positivo en la productividad de los operarios de la empresa.
- ✓ Presentar estrategias de motivación precisas para el mejoramiento de la productividad de los operarios del Laboratorio de Larvas de Camarón Biocentinela S.A.
- ✓ Supervisar el cumplimiento de estrategias motivacionales mediante evaluaciones periódicas para el bienestar de los operarios del Laboratorio de Larvas de Camarón Biocentinela S.A.

3.5.5 Justificación de la Propuesta

El programa motivacional para mejorar la productividad de los operarios del Laboratorio de Larvas de Camarón BIOCENTINELA S.A. encierra diferentes factores en sentido de ayuda en las actividades internas de la empresa presentando como factor principal el talento humano del departamento operacional.

La empresa como se detalla en su diagnóstico continúa sin realizar algún tipo de mejora en su talento humano operacional desmotivado, difícilmente podrá alcanzar sus objetivos, de manera que podría ocasionar que las actividades disminuyan su ritmo laboral, por tal motivo dentro de la perspectiva de desarrollo los directivos deberán solucionar este tipo de conflictos por medio de la implementación de ciertos programas y proyectos de mejora en que generen solución a las adversidades.

En la actualidad los operarios del Laboratorio de Larvas de Camarón Biocentinela S.A. mencionan que su nivel de motivación debe de ser aumentado de manera que puedan sentirse satisfechos con lo que realizan, además de esto, otro de los elementos que a tomar en consideración son: incentivos no financieros y los financieros, desarrollo personal y formación, actividades en equipo y Comunicación.

Esta propuesta tiene como finalidad mejorar diferentes aspectos que pueden corregir indicadores motivacionales como la productividad y el clima laboral de la organización, es por aquello que se plantea la implementación de un programa de motivación, el mismo que ayuda a la reducción de errores y problemas.

3.5.6 Diseño de un Programa Estrategias Motivacionales

Tabla 27 Programa de Mejora de estrategias de motivación

PROGRAMA	OBJETIVOS	PROYECTOS	ACTIVIDADES – ESTRATEGIAS	RESPONSABLE
Programa de mejora de estrategias de motivación que contribuya al desarrollo de la productividad operativa del Laboratorio de Larvas de Camarón BIOCENTINELA S.A. Provincia De Santa Elena.	Diseñar un programa de mejora de estrategias de motivación mediante la para la contribución del desarrollo de la productividad de los operarios del Laboratorio de Larvas de Camarón Biocentinela S.A.	Proyecto 1: Gestión Informativa	Actividad 1: Capacitación al empleados del Dpto. Operativo	Gerencia Departamento de Talento Humano Departamento Operativo
			Actividad 2: Capacitación a operarios del Dpto. Operativo	
		Proyecto 2: Estrategias motivacionales	Estrategia 1: Actividades en equipo	
			Estrategia 2: Incentivos Financieros	
			Estrategia 3: Incentivos no Financieros	
		Proyecto 3: Consolidación	Actividad 1: Evaluación de Aprendizaje en Práctica	

Elaborado por: Darlyn Tomalá.

Proyecto 1. Gestión Informativa

Tabla 28 Gestión Informativa

PROYECTO	OBJETIVOS	ACTIVIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE	TIEMPO	HORARIO	COSTO
Gestión Informativa	Promover de manera indisoluble a los miembros del Laboratorio de Larvas de Camarón Biocentinela S.A. la importancia de estrategias de motivación y el efecto consecuente en la productividad de los operarios.	Informar sobre las estrategias de motivación a los empleados y trabajadores de la Empresa: - Reuniones - Entrevistas	Humanos -Gerente del Dpto. Operativo - .Empleados. Materiales: -Proyector. - Laptop.-Refrigerio	Investigador: Gerente de Talento Humano	4 días	8:00 9:00	200,00
		Tiempo de socialización a los operarios de la empresa. -Equipo de Trabajo -Ideas.	Humanos -Gerente del Dpto. Operativo.- Trabajadores. Materiales -Proyector - Impresora. -útiles de escritorio.	Investigador: Gerente de Talento Humano	6 días	8:00 9:00	200,00

Elaborado por: Darlyn Tomalá.

Actividad 1: Capacitación Empleados

Primer Módulo: Aprendizaje Motivacional en Empleados y Trabajadores.

Nombre del Módulo	“Aprendizaje Motivacional en empleados y Trabajadores”	
Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> Reconocer los aspectos internos y externos importantes que se practican en la actualidad acerca de la motivación en los trabajadores para el mejoramiento de sus tareas. 	
Duración	4 horas: presenciales y trabajo propio	
Contenido	<ol style="list-style-type: none"> Aprendizaje Motivacional. La motivación y su definición. Importancia de la motivación. Desafíos externos. 	
Responsable: Gerente	Participantes: Jefes de la empresa	Facilitador: Profesionales de la UPSE
Recursos a utilizar	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Información ✓ Laptop ✓ Programas ✓ Marcadores 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Internet ✓ Folders ✓ Esferos, lápiz

Elaborado por: Darlyn Tomalá.


Segundo Módulo: Motivación como beneficio en Productividad Laboral.

Nombre del Módulo	“Motivación como beneficio en productividad laboral”	
Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer los conocimientos de motivación con el fin de mejorar la productividad laboral de los operarios de la empresa. 	
Duración	4 horas: presenciales y trabajo propio	
Contenido	<ol style="list-style-type: none"> Productividad laboral. Importancia de la Motivación en trabajadores operarios. Necesidades de Estrategias de Motivación. 	
Responsable	Participantes	Facilitador
Directorio	Jefes de la empresa	Profesionales de la UPSE
Recursos a utilizar	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Internet ✓ Folders ✓ Hojas de papel ✓ Esferos, lápiz, borrador 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Información ✓ Laptop ✓ Pizarra ✓ Marcadores

Elaborado por: Darlyn Tomalá.


Actividad 2: Capacitación Operarios

Tercer Módulo: Motivación y su impacto en la productividad laboral.

Nombre del Módulo	“Motivación y su impacto en la productividad laboral”	
Objetivo	 Reconocer los distintos efectos de la falta de aplicación de motivación en los trabajadores operarios de la empresa.	
Duración	6 horas: presenciales y trabajo propio	
Contenido	<ol style="list-style-type: none"> 1 Concepto productividad. 2 Medición de productividad laboral. 3 Tipos de motivación en productividad. 4 Importancia de la motivación laboral. 5 Estrategias motivación intrínseca y extrínseca. 	
Responsable: Gerente de Operaciones	Participantes Operarios	Facilitador: Profesionales de la UPSE
Recursos a utilizar	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Información ✓ Laptop ✓ Programas ✓ Marcadores 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Investigación ✓ Folders ✓ Esferos, lápiz, borrador, hojas


Elaborado por: Darlyn Tomalá.

Cuarto Módulo: Motivación y Satisfacción Laboral

Nombre del Módulo	“Motivación y Satisfacción Laboral”	
Objetivo	 Aumentar la motivación y satisfacción laboral a los trabajadores para el crecimiento del nivel de productividad.	
Duración	4 horas: presenciales y trabajo autónomo	
Contenido	<ol style="list-style-type: none"> 1 Conceptos de Motivación y Satisfacción. 2 Motivación en el área de trabajo. 3 Satisfacción en el área de trabajo. 4 Estrategias de motivación laboral en empresas privadas. 	
Responsable: Gerente de Operaciones	Participantes: Operarios	Facilitador: Profesionales de la UPSE
Recursos a utilizar	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Internet ➤ Investigación ➤ Hojas Esferos, lápiz, borrador. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Carpetas ➤ Información ➤ Laptop ➤ Programas ➤ Marcadores

Elaborado por: Darlyn Tomalá.

Quinto Módulo: Relaciones Humanas y trabajo en equipo

Nombre del Módulo	“Relaciones Humanas y trabajo en equipo”	
Objetivo	 Desarrollar las relaciones interpersonales entre el personal operativo de la empresa mediante la aplicación de conocimientos en práctica.	
Duración	6 horas: presenciales y trabajo autónomo	
Contenido	<ol style="list-style-type: none"> 1 Concepto de Relaciones Humanas. 2 Manejo de las Talento Humano humanas. 3 El jefe y el líder. 4 Estrategias para mejorar las relaciones entre empleados. (Trabajo en equipo) 	
Responsable: Gerente de Operaciones	Participantes: Operarios	Facilitador Profesionales de la UPSE
Recursos a utilizar	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Internet ➤ Folders ➤ Esferos, lápiz, borrador, hojas 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Información ➤ Laptop ➤ Programas ➤ Marcadores

Elaborado por: Darlyn Tomalá.

Proyecto 2

Tabla 29 Estrategias de Motivación

PROYECTO 2	OBJETIVOS	ESTRATEGIA	RECURSOS	RESPONSABLE	TIEMPO	Costo
Estrategias motivacionales	Presentar estrategias de motivación precisas para el mejoramiento de la productividad de los operarios del Laboratorio de Larvas de Camarón Biocentinela S.A.	Estrategia 1: Actividades en equipo -Actividades deportivas y recreacionales	Humanos: -Dpto. T.H -Empleado -Operarios Materiales: -Canchas deportivas -Refrigerios -trofeos	Jefe de Talento Humano	Anual	\$ 93,50
		Estrategia 2: Incentivos Financieros -Bonos -Tarjeta de Compra	Humanos: -Gerente -Empleados -Trabajadores Materiales: -Dinero	Jefe de Talento Humano	Semestral	\$ 3.375,00
		Estrategia 3: Incentivos no Financieros -Reconocimiento -Rotación de lugar de labores	Humanos: -Gerente -Empleados - Trabajadores Materiales: -Trofeo –Medalla- Placa	Jefe de Talento Humano	Semestral	\$ 63,36

Elaborado por: Darlyn Tomalá.

Fase II: Estrategias de Motivación

En esta fase se presentan estrategias de motivación que contribuyan al mejoramiento de la productividad de los operarios del Laboratorio de Larvas de Camarón Biocentinel S.A., las mismas que se dan de manera jerarquizada y en segmentos por: actividades en equipo, incentivos financieros y no financieros.

Estrategia 1: Actividades en equipo

1. Actividades deportivas y recreacionales.

La empresa direccionara encuentros deportivos de manera interna solo para el personal, de esta manera se puede incentivar el nivel de compañerismo, comunicación, diálogo, liderazgo, habilidades, entre otros factores que son de importancia para el fomento del trabajo en equipo. Para este tipo de eventos se requiere de toda la cooperación de la empresa, es por aquello que se debe planificar un tiempo prolongado en cierto mes del año, por 3 semanas de duración, 1 día de la semana, a su vez otro de los detalles es que el horario no influirá en las horas laborables.

Tabla 30 Organización del Actividades deportivas y recreacionales

Equipos	Cantidad Personal	Refrigerio(Semana)	Total (Final)
Larvas 1	8	\$ 10,00	\$ 60,00
Larvas 2	7		
Maduración 1	8	\$ 10,00	
Maduración 2	7		

Elaborado por: Darlyn Tomalá.

Por otra parte, en la propuesta se presenta el cuadro de trofeos y los costos que tendrán cada uno de ellos para los diferentes puestos del campeonato de Indor.

Tabla 31 Presupuesto de Trofeos

Características	Reconocimiento	Mensual
Primer Lugar.	Trofeo	\$ 11,00
Segundo Lugar.	Trofeo	\$ 9,00
Tercer Lugar	Trofeo	\$ 7,50
Cuarto Lugar	Trofeo	\$ 6,00
Total		\$ 33,50

Elaborado por: Darlyn Tomalá.

Este tipo de estrategia está determinada debido a que las relaciones interpersonales entre trabajadores tienen un nivel en promedio, pues en este sentido se obliga a que la empresa mejore este indicador, el mismo que debe tomarse en cuenta ya que una de las características para que el trabajo en equipo sea exitoso debe tener un buen desempeño social, comunicación, diálogo, entre otros factores. Las estrategias de actividades en equipo pueden mejorar la productividad laboral, debido a que las tareas estarán definidas y los colaboradores mantendrán un ambiente laboral bien direccionado para la obtención de un resultado eficiente.

Estrategia 2: Incentivos Financieros

1. Bonos

En este tipo de incentivo por lo general está destinado a otorgar dinero de acuerdo al cumplimiento de los objetivos en producción y en labor. Es por aquello que esta estrategia deberá ser partícipe en la empresa de acuerdo a las políticas que se mencionan a continuación:

Tabla 32 Estrategia de bono

Dpto.	Política	Cantidad	N° Personas	Total
Módulo de Proceso de Larva	>75%	\$ 50,00	15	\$750,00
Módulo de Proceso de Maduración	>60%	\$ 75,00	15	\$1.125,00
Total		\$ 175,00		\$ 1.875,00

Elaborado por: Darlyn Tomalá.

Este tipo de estrategia tendrá la responsabilidad de cumplir el departamento de Talento Humano y departamento financiero debido a que estos tipos de estrategias son de su competencia. Por otra parte, para saber si esta se aplica correctamente se analizarán los estados financieros y de producción, además de esto, los incentivos financieros tendrán que ser dados a conocer días antes de iniciar el primer proceso de la producción.

2. Tarjeta de Compra

La Tarjeta de compra se implementará solo en días de celebración como en navidad; cabe recalcar que este tipo de incentivo se ejecutará con el objetivo de cumplir con las expectativas del trabajador y a su vez, lograr el objetivo de la empresa en productividad laboral.

Este tipo de incentivo cumple con la función de brindar estabilidad económica a los trabajadores de manera que puedan obtener productos de primera necesidad en los siguientes supermercados:

Tabla 33 Estrategia de Tarjeta de Compra

Tipo de Tarjeta	Supermercado	Unitario	Total
Navidad	SUPERMAXI	\$ 50,00	\$ 1.500,00
Total			\$ 1.500,00

Elaborado por: Darlyn Tomalá.

Este tipo de estrategia estará bajo el control del departamento de Talento Humano y de producción, estará regulado de acuerdo a las políticas de la empresa, por ende si existiese un cambio en los rubros se rectificará como se considere mejor bajo el consentimiento de los implicados en la actividad del proyecto.

Estrategia 3: Incentivos No Financieros

1. Reconocimientos

El reconocimiento al personal se realizará en base al análisis previo de las personas que laboran en la empresa basado en características del individuo y su participación activa en las actividades que se realicen en la empresa. Este tipo de estrategia motivacional da a conocer que la empresa expresa un signo de gratitud o un agradecimiento por el tiempo dedicado para el desarrollo de su trabajo en la entidad.

Tabla 34 Tipos de Reconocimientos

Características	Reconocimiento	Valor
Participación Activa	Placa	\$ 18,00
Colaboración	Trofeo	\$ 17,86
Mejor Trabajador	Pergamino	\$ 20,00
Trabajador puntual	Medalla	\$ 7,50
Total		\$ 63,36

Elaborado por: Darlyn Tomalá.

Este tipo de reconocimientos se dará a los trabajadores en el tiempo estipulado ya sea mensual o anual, como se lo explica en la tabla anterior, con el único fin de que este tipo de incentivo no financiero logre los objetivos de la empresa.

2. Rotación del lugar de labores

Este tipo de reconocimiento se realiza de manera interna en la empresa y en los departamentos, tiene la finalidad de promover la productividad de los operarios del Laboratorio de Larvas Biocentinel S.A. por medio de la disminución de la rutina en los lugares de trabajo y de esta manera incrementar los conocimientos en cada uno de ellos, esto ayudará con el pasar del tiempo a lograr un personal capacitado para desempeñarse en el trabajo independientemente de cual sea su labor dentro de la empresa y si se da la oportunidad fuera de ella.

Con este tipo de incentivo se logrará desarrollar habilidades, destrezas, de este modo se determina que la empresa ofrece oportunidades para que el personal operativo se instruya en nuevos conocimientos y se prepare en este campo laboral demostrando que la empresa se preocupa de sus trabajadores.

Esta actividad se realizará en el calendario de asignación de puestos que disponga la empresa entorno al perfil de los trabajadores y su experiencia, esto tendrá una duración de 1 mes al año, después de este lapso se retornarán a las actividades respectivas dentro de la empresa y en el espacio de labores que desde un principio obtuvo. A continuación se detalla el puesto y la semana que le corresponde estar cumpliendo las actividades.

Cronograma de Rotación de Trabajadores según los departamentos

Semana Asignada / Operarios		Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Larvas	Personal	L-1	M-1			M-1				M-1				M-1				M-1				M-1				M-1				M-1				M-1				M-1				M-1							
	L-2		M-2				M-2				M-2				M-2				M-2				M-2				M-2				M-2				M-2				M-2				M-2						
	L-3			M-3				M-3				M-3				M-3				M-3				M-3				M-3				M-3				M-3				M-3									
	L-4				M-4				M-4				M-4				M-4				M-4				M-4				M-4				M-4				M-4				M-4								
	L-5					M-5				M-5				M-5				M-5				M-5				M-5				M-5				M-5				M-5				M-5							
Maduración	M-1	L-1			L-1				L-1				L-1				L-1				L-1				L-1				L-1				L-1				L-1				L-1								
	M-2		L-2			L-2				L-2				L-2				L-2				L-2				L-2				L-2				L-2				L-2				L-2							
	M-3			L-3			L-3				L-3				L-3				L-3				L-3				L-3				L-3				L-3				L-3										
	M-4				L-4				L-4				L-4				L-4				L-4				L-4				L-4				L-4				L-4				L-4								
	M-5					L-5				L-5				L-5				L-5				L-5				L-5				L-5				L-5				L-5											

Elaborado por: Darlyn Tomalá.

Proyecto 3 Consolidación

Tabla 35 Consolidación.

Proyecto	Objetivo	Actividad	Recursos	Responsable	Tiempo	Costo
Proyecto 3: Consolidación	Fortalecer el cumplimiento de estrategias motivacionales mediante evaluaciones para el bienestar de los operarios del Laboratorio de Larvas de Camarón Biocentinela S.A.	Actividad 1: Evaluación	<p>Humanos:</p> <p>Gerente</p> <p>Dpto. de Talento Humano</p> <p>Materiales:</p> <p>Impresora</p> <p>Material de Oficina</p>	Director del Dpto. de Talento Humano	Cada 4 meses en el año	\$ 30,00

Elaborado por: Darlyn Tomalá.

Fase III: Consolidación de la propuesta

Objetivo: Fortalecer el cumplimiento de estrategias motivacionales mediante evaluaciones para el bienestar de los operarios del Laboratorio de Larvas de Camarón Biocentinela S.A.

Actividad 1: Evaluación

Este tipo de evaluación se realiza conforme avanza la puesta en marcha del programa con sus respectivos proyectos y de esta manera obtener un control de las actividades que se realicen conforme al tiempo de desarrollo. Es por aquello que se presenta el formato para realizar la respectiva evaluación a los 30 operarios cada 4 meses.

La Actividad se realiza debido a que las enseñanzas en los diferentes talleres y capacitaciones deberán ser puestas en práctica para tener una mayor certeza de que se están desarrollando para el bienestar de los trabajadores. Por otra parte, se garantiza el mejoramiento en todos los sentidos y más si se trata de productividad laboral.

La evaluación es el medio por el cual se analizarán nuevos resultados para un posible mejoramiento o la implementación de una nueva estrategia para el crecimiento empresarial de la empresa en la que se investiga. Es por aquello que las evaluaciones deberán de ser periódicas para el constante análisis del bienestar de los operarios. (Véase en anexo 4).

3.5.7 Presupuesto

Presupuesto de Material requerido

Tabla 36 Presupuesto de Material requerido

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	P. UNIT.	TOTAL
Facilitador	2	\$ 200,00	\$ 400,00
Pizarra	1	\$ 20,00	\$ 20,00
Marcadores	7	\$ 0,75	\$ 5,25
Folders	30	\$ 0,50	\$ 17,50
Esferos	30	\$ 0,30	\$ 10,50
Lápiz	30	\$ 0,15	\$ 5,25
Borrador	30	\$ 0,10	\$ 3,50
Resma de Papel Hojas	2	\$ 3,50	\$ 7,00
TOTAL			\$ 469,00

Elaborado por: Darlyn Tomalá.

Presupuesto Anual del Programa de Mejora

Tabla 37 Presupuesto del Programa de Mejora

N°	Proyectos del Programa de Mejora	Presupuesto
1	Proyecto 1 Gestión Informativa.	\$ 60,00
2	Proyecto 2 Estrategias de Motivación.	\$ 3.531,86
3	Proyecto 3 Consolidación de la propuesta.	\$ 30,00
4	Materiales Requeridos.	\$ 469,00
TOTAL		\$ 4.090,86

Elaborado por: Darlyn Tomalá.

3.6 Conclusiones

- ✓ Se determinó en base al análisis situacional dinámico que las estrategias de motivación contribuyen al desarrollo de la productividad operacional porque la empresa evidencia factores que necesitan ser mejorados para garantizar su desarrollo empresarial.
- ✓ El diagnóstico situacional determinó que la empresa requiere de las estrategias motivacionales debido a que existe un 66,7% de trabajadores del Laboratorio de Larvas Biocentinela S.A. necesitan realizar sus labores de forma motivadora para mejorar la productividad laboral y a la vez, sentirse satisfecho con lo que realiza disminuyendo así el porcentaje promoviendo una mejora organizativa.
- ✓ Las estrategias de motivación que se deberán implementar para el mejoramiento de la productividad laboral por medio de estrategias de motivación son: desarrollo Personal y formación (capacitaciones, seminarios), Actividades en equipo y comunicación (Evento Deportivo), Incentivos no financieros (Reconocimientos) e incentivos financieros (Bonos, Tarjeta de Compra).
- ✓ El Laboratorio de Larvas de Camarón podría implementar un programa de mejora de estrategias de motivación sustentado en los resultados del estudio realizado que pueda contribuir al desarrollo de la productividad operativa, caso contrario, este tipo de adversidad causará daño en la empresa en diferentes aspectos como económicos y financieros a mediano y largo plazo.

3.7 Recomendaciones

- ✓ Dentro del estudio investigativo se determinó que la empresa debe tomar medidas necesarias para fortalecer la productividad laboral de los operarios, a fin de elevar los niveles de eficiencia, desempeño y rendimiento laboral, garantizando su estabilidad laboral y la realización actividades óptimamente.
- ✓ El departamento que regula a los operarios debe implementar estrategias de motivación, capacitación, mejora continua, incentivos, etc. Teniendo como objetivo mejorar la participación de sus colaboradores dentro de la organización con el fin de cambiar resultados de manera positiva en la productividad laboral del personal operativo.
- ✓ Se recomienda implementar las estrategias motivacionales financieras y no financieras para corregir los puntos débiles con la finalidad de mejorar el funcionamiento operativo a la brevedad posible obteniendo resultados favorables para la empresa, alcanzando los objetivos empresariales a mediano y largo plazo, de igual manera ayudando a la resolución de problemas identificados.
- ✓ Es necesario que el programa de mejora de estrategias de motivación propuesto deba implementarse en base a las normativas que se exponen en el mismo con el fin de presentar resultados eficaces para el bien de la empresa, de este modo ayude a mejorar la productividad operacional de todos los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

- 50Minutos.es. (2016). *La pirámide de Maslow: Conozca las necesidades humanas para triunfar*. 50Minutos.e.
- Accerto. (2014). *Liderazgo y toma de decisiones*. España: Grupo Planeta Spain.
- Adams, S. J. (2018). *Ministerio con propósito para niños: Un discipulado intencional que dirige a los niños hacia la salud espiritual*. Vida, 2018.
- Aguilera, J. (2015). *El factor proactivo (The Proactiva Factor): Inteligencia emocional para líderes y equipos corporativos*. México: Ediciones Díaz de Santos.
- Alberich Nistal, T., & Sotomayor Morales, E. (2014). *Planificación, gestión y evaluación. Manual básico para la acción social*. Madrid: Librería-Editorial Dykinson.
- Alonso Dos Santos, M. (2018). *Investigación de Mercados: Manual universitario*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Álvarez Fernández, R. J. (2014). *Acción tutorial y orientación: aceptación, compromiso, valores*. Europa: Desclée De Brouwer.
- Arenal Laza, C. (2018). *Gestión de la fuerza de ventas y equipos comerciales. MF1001*. Logroño: Tutor Formación.
- Arenal Laza, C. (2018). *Gestión de la fuerza de ventas y equipos comerciales. MF1001*. Logroño (La Rioja): Tutor Formación.
- Armas Ortega, Y. M., Llanos Escalada, M. D., & Traverso Holguín, P. A. (2017). *Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales*. Samborondón - Ecuador: Universidad ECOTEC.
- Arrogante Ramírez, A. B. (2018). *Organización de eventos empresariales*. Madrid: Paraninfo, S.A.
- Baca Urbina, G., Cruz Valderrama, M., Cristobal Vázquez, I. M., Baca Cruz, G., Gutierrez Matus, J., Pacheco Espejel, A. A., . . . Rivera González, A. E. (2014). *Introducción a la Ingeniería Industrial*. México: Grupo Editorial Patria.
- Bárcena, B. (2016). *El liderazgo de Francisco*. Penguin Random House Grupo Editorial Argentina, 2016.
- Bercovitz Rodríguez Cano, R. (2016). *Estudios sobre la ley de propiedad intelectual. Últimas reformas y materias pendientes*. Madrid: Dykinson.
- Bernabé Argandona, L. (2016). Sector Camaronero: Evolución y Proyección a corto plazo. *Economía*, 5.
- Bordas Martínez, M. J. (2016). *Gestión Estratégica del Clima Laboral*. Madrid: Editorial UNED.

- Caballero Sánchez de Puerta, P. (2015). *Dirección de equipos comerciales. Manual teórico*. Madrid: Editorial CEP S.L.
- Cabrerizo Elgueta, M. (2014). *Procesos de venta*. España: IDITEX.
- Cámara Nacional de Acuacultura. (2019). *Análisis de las Exportaciones de CAMARÓN Abril - 2019*. Cámara Nacional de Acuacultura.
- Cañizares Márquez, J. M., & Carbonero Celis, C. (2016). *Habilidades, Destrezas, y Tareas Motrices en la Edad Escolar*. Sevilla, España: Wanceulen Editorial Deportiva, S.L.
- Castañeda Blas, E. G., & Julca Vidal, 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*. Trujillón - Perú.
- Castañeda Calzadilla, M. R., Hernández Rabell, L., & Ramos Díaz, J. L. (2016). Una práctica innovadora en la capacitación empresarial. *Revista Cubana de Educación Superior*. 2016, 3-14.
- Cepeda Dovala, J. M. (2014). *Estrategias de enseñanza para el aprendizaje por competencias*. Estado de México: Editorial Digital UNID.
- Código de Trabajo Ecuador. (2019). *Código de Trabajo Ecuador*. Quito.
- Colom Gorgues, A. (2015). *Guía básica y ejercicios prácticos para la gestión empresarial.: Aplicación multisectorial*. Edicions de la Universitat de Lleida.
- Constitución de la República del Ecuador. (2018). *Constitución de la República del Ecuador*; Quito.
- Corredor Bustamante, A. Y., Álvarez Guerrero, B., Echeverri Gutiérrez, C. A., Gallo Chalarca, C., Restrepo Parra, D., Gallego Quiceno, D. E., & González González, E. M. (2016). *Pymes: Gestión y clima Organizacional*. New York: Corporación Universitaria Americana.
- Criado de Diego, M. (2015). *Participar. La ciudadanía activa en las relaciones estado sociedad*. Librería-Editorial Dykinson, 2015.
- Cue Mancera, A. (2015). *Negocios Internacionales: En un mundo globalizado*. México: Grupo Editorial Patria.
- Cuesta Santos, A., & Valencia Rodríguez, M. (2014). *Indicadores de gestión humana y del conocimiento en la empresa*. ECO EDICIONES.
- De Haro De San Mateo, M. V. (2014). *La comunicación a través de la historia*. Madrid: ACCI (Asociación Cultural y Científica Iberoamericana).
- Delaux, H. S. (2017). *Planeamiento Estratégico y Creación de Valor: Reestructurar en Crisis*. Argentina: Redactum BoD – Books on Demand, 2017.

- Díaz Barriga, A., & Luna Miranda, A. B. (2015). *Metodología de la investigación educativa: Aproximaciones para comprender su estrategias*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Díaz Paniagua, E., & León Sánchez, M. (2019). *Gestión administrativa y comercial en restauración 2.ª edición 2019*. Madrid España: Ediciones Paraninfo, S.A.
- Dixit, S. (2018). *Gestión del Tiempo: Guía para obtener productividad efectiva en tu vida (Time Management)*. España: Babelcube Inc.
- Fischman, D. (2014). *Motivación 360°: Cómo implementarla en la vida y en la empresa*. Chile: Penguin Random House Grupo Editorial.
- Galindo, R., & Aguilar, A. (2019). *El ejecutivo espartano: Filosofía ancestral para un liderazgo trascendental*. Lima - Perú: Editorial Mesa Redonda.
- Garrido Fernández, E. (2015). *UF0346 - Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. España: Editorial Elearning, S.L.
- Gómez Barroso, J. L. (2019). *Economía y Política*. Madrid: Editorial UNED.
- Grueso Hinestroza, M. P. (2016). *Organizaciones saludables y procesos organizacionales e individuales: Comprensión y retos*. Editorial Universidad del Rosario, 2016.
- Ibáñez Peinado, J. (2015). *Métodos, técnicas e instrumentos de la investigación criminológica*. Madrid: Editorial Dikynson.
- Johnson, A. (2019). *Time Management: El Manejo Del Tiempo: Los Últimos Trucos Para El Manejo Del Tiempo*. México: Tekttime.
- López Elían, J. A., Narvaéz Pineli, M., Aguirre Hinojoza, E., Martínez Córdova, L. R., & Valdez Holguin, J. E. (2013). Estudio Económico de Laboratorio de producción de larvas de *Litopenaeus vannamei* (Camarón Blanco). *Biotechnia - Revista de Ciencias Biológicas y de la Salud*, 19-24.
- Lopez Morales, E., Arriaga L, C., Jirón M, P., & Eliash D, H. (2014). Chile Urbano Hacia el Siglo XXI: Investigaciones y Reflexiones de Política Urbana desde la Universidad de Chile. Chile: Editorial Universitaria de Chile.
- López Salcido, B. (2014). EL PROCESO: DOS DECADAS DE MI EXISTENCIA. En B. López Salcido, *EL PROCESO: DOS DECADAS DE MI EXISTENCIA* (pág. 168). Estados Unidos de América: Publicación Palibrio LLG.
- Luna González, A. C. (2014). *Administración Estratégica*. México: Grupo Editorial Patria.
- Manes, J. M. (2014). *Gestión estratégica para instituciones educativas*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Marin Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (Octubre - Diciembre de 2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 42-52.

- Marshall, S., & Paterson, L. (2019). *La mente del Deportista: Estrategias para desarrollar Confianza y motivación*. Paidotribo.
- McClay, R. (2016). *EL ARTE DE LIDERAR LAS VENTAS*. Grupo Planeta Spain.
- Medina Arrizabalaga, N. (2018). Manual. Gestión de equipos eficaces: influir y motivar (ADGD120PO). Especialidades formativas. En N. Medina Arrizabalaga, *Manual. Gestión de equipos eficaces: influir y motivar (ADGD120PO). Especialidades formativas* (pág. 80). Madrid: EDITORIAL CEP, 2018.
- Merino, M., & Cejudo, G. (2019). *Problemas, decisiones y soluciones: Enfoques de política pública*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Ministerio de Acuicultura y Pesca. (2018). *Reporte estadístico de Exportación de Camarón. Subsecretaría de Acuicultura Octubre 2018*. Manta: Ministerio de Acuicultura y Pesca.
- Montoro Medina, A. B. (2015). *Motivación y matemáticas: experiencias de flujo en estudiantes de maestro de Educación Primaria*. Vermillion: Universidad Almería.
- Moreno Vega, A. (2018). *UF0410 - Prevención de riesgos, seguridad laboral y medioambiental en la instalación de aparatos y tuberías*. Ediciones Paraninfo, S.A.
- Mundy, J. (2014). *Lección 101 de Un curso de milagros: Perfecta Felicidad: Un camino a la alegría*. España: El Grano de Mostaza Ediciones.
- Nemur, L. (2016). *Productividad: Consejos y Atajos de Productividad para Personas Ocupadas*. Cuba: Babelcube Inc.
- OECD. (2015). *Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública España: de la Reforma de la Administración a la Mejora Continua*. OECD Publishing, 2015.
- OECD. (2016). *Habilidades para el progreso social*. España: UNESCO-UIS.
- Olaz Capitán, Á. J. (2016). *Cómo trabajar en equipo a través de competencias*. Madrid - España: Narcea, S.A. De Ediciones.
- Ortega de la Poza, R. (2017). *Fundamentals of Financial Management / Fundamentos de dirección financiera*. Madrid: ESIC Editorial.
- Peña Dix, B., Bruskewitz, N., & Truscott de Mejía, A. M. (2016). *Empoderamiento, autonomía y pensamiento crítico en las aulas de lenguas extranjeras: Indagaciones en la educación superior colombiana*. Bogotá: Ediciones Uniandes-Universidad de los Andes.
- Perero Vera, J. V. (2012). *Modelo de estrategias motivacionales dirigidas a las principales áreas del Hospital General De Santa Elena Dr. Liborio Panchana Sotomayor, 2012*. Santa Elena.
- Pérez Aranda, J. R. (2015). *UF2394 - Marketing y promoción en el punto de venta*. España: Editorial Elearning, S.L.

- Pérez Gorostegui, E. (2018). *Comportamiento humano y habilidades directivas*. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramon Areces SA,.
- Pucheu, J. A. (2014). *Desarrollo y eficacia organizacional: Cómo apoyar la creación de capacidades en individuos, grupos y organizaciones*. Santiago, Chile: Ediciones UC.
- Ravelo Izquierdo, M. (2015). *Ética Deportiva. Actitud de los Estudiantes Universitarios ante los Valores Éticos*. Germany: GRIN Verlag.
- Reglamento de la Ley de Pesca y Desarrollo Pesquer. (2016). *Reglamento de la Ley de Pesca y Desarrollo Pesquero*. Quito.
- Ring, C. (2019). *Liderazgo: Consejos De Gestión Para Ser Un Mejor Líder Y Aumentar La Productividad (Leadership)* . Madrid: Babelcube Inc.
- Rojas Matos, J. C. (2016). *Gestión del Talento Humano y su incidencia en la productividad Laboral del personal Operativode la Empresa Fisim Sac Huánuco*. Huánuco - Perú: Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- S.C.I., S. d., Pintado L, D., & Ministerio de Acuacultura y Pesca. (2018). *Camaroneras Reistradas y Aprobadas*. Manta: Ministerio de Acuacultura y Pesca.
- Sahili González, L. F. (2015). *Burnout: Consecuencias y soluciones*. México: El Manual Moderno.
- Sainz de Vicuña, J. (2017). *El plan estratégico en la práctica*. Madrid: ESIC Editorial.
- Sánchez Fernández, M. D. (2014). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo. Manual teórico*. Madrid: EDITORIAL CEP.
- Sánchez Pastrana, P. (2014). *Técnicas de comunicación y de relaciones*. Madrid - España: Editex.
- Sancho Gomez, M. P., & Viñao Manzanera, S. (2014). Desarrollo humano II. En M. P. Sancho Gomez, & S. Viñao Manzanera, *Desarrollo humano II* (pág. 204). Madrid - España : Visión Libros.
- Silva Rodríguez de San Miguel, J. A. (2018). *LA GESTIÓN Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL: MARCO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DEL CAPITAL HUMANO*. 3Ciencias.
- Soto Sello, G. R. (2019). *La motivación y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sentinel Peru S.A*. Lima - Perú: ESAN. Obtenido de http://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/ESAN/1509/2018_ADYDE_18-2_18_TI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Stephen P, R., & Timothy A., J. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Decimo Quinta Edición ed.). México - Guadalajara: Pearson.
- Toala Bozada, S. P., Álvarez Pinczay, D. E., Osejos Valencia, J. F., Quiñónez Cercado, M. d., Soledispa Reyes, S. G., Osejos Vásquez, A. E., . . . Caicedo Plúa, C. R. (2017). *Prácticas*

de Innovación y Gestión de Calidad en las Organizaciones. Área de Innovación y Desarrollo, S.L.

Torres Hernández, Z. (2014). *Teoría General de la Administración, 2a. Ed.* México: Grupo Editorial Patria.

Tracy, B. (2016). *Motivación.* Nashville México de Río de Janeiro: Grupo Nelson.

Urcola Martiarena, N., & Urcola Tellería, J. L. (2012). *Dirección y sensibilidad: Cómo vivir y dirigir con pasión, vocación y sentido común.* Madrid: ESIC Editorial.

Zamora Enciso, R. (2018). *Cooplexity: Un modelo de colaboración—n en complejidad para la gesti—n en tiempos de incertidumbre y cambio.* España: Lulu.com.

Zarzar Charur, C. A. (2015). *Métodos y Pensamiento Crítico 1.* México: Grupo Editorial Patria.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Anexo 1 Matriz de Consistencia

TITULO	PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSION	INDICADOR
ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS OPERARIOS DEL LABORATORIO BIOCENTINELA, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2018	¿De qué manera la implementación de estrategias de motivación logran mejorar la productividad de los operarios del Laboratorio BIOCENTINELA S.A. del Cantón Santa Elena?	“Determinar estrategias de motivación mediante un análisis situacional dinámico de la organización que mejore la productividad operacional del Laboratorio de larvas de camarón Biocentinel S.A. de la comuna San Pablo en la Provincia de Santa Elena”.	La aplicación de un programa de estrategias de motivación contribuirá a mejorar la productividad de los operarios del “Laboratorio de Larvas de Camarón Biocentinel S.A.” de la Provincia de Santa Elena.	ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN	Teorías Motivacionales	Teoría de las Necesidades: Maslow
						Teorías de X y Y: Gregor
						Teorías de los factores de satisfacción e higiene: Herzberg
	Herramientas Motivacionales	Capacitación				
		Desarrollo Personal				
		Desarrollo Organizacional				
	Compensaciones	Reconocimientos				
		Incentivos				
		Salud Ocupacional				
	Satisfacción laboral	Compromiso				
		Percepciones				
		Expectativas laborales				
b) ¿Cuáles serían las estrategias de motivación a implementar de acuerdo al análisis de los resultados que favorezcan el mejoramiento de la productividad del Laboratorio de larvas BIOCENTINELA S.A. de la provincia de Santa Elena?	b) Identificar las estrategias de motivación adecuadas en base a los resultados del trabajo de campo que contribuyan a la elaboración del diseño de una propuesta de mejora en la productividad operacional del Laboratorio de larvas Biocentinel S.A. de la Provincia de Santa Elena.	PRODUCTIVIDAD	Desempeño Laboral	Manejo de tiempo		
				Proactividad		
				Eficiencia		
Participación Activa	Liderazgo					
	Empoderamiento					
	Actitudes					
c) ¿En qué forma los resultados obtenidos en el estudio situacional son pertinentes para el diseño e implementación de un programa estratégico motivacional que generen un cambio positivo en la productividad de los operarios del Laboratorio de larvas Biocentinel S.A.?	c) Proponer un programa de mejora de las estrategias de motivación sustentado en los resultados del estudio realizado que contribuya al desarrollo de la productividad operativa del Laboratorio de larvas Biocentinel S.A. de la Provincia de Santa Elena.	Cultura Organizacional	Objetivos Empresariales			
			Valores Corporativos			
			Filosofía Empresarial			
Trabajo en Equipo	Comunicación					
	Coordinación					
					Habilidades	

Elaborado por: Darlyn Tomalá.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE

Anexo 2 Matriz de consistencia - Variable Independiente

Hipótesis	Variables	Definición	dimensiones	Indicadores	Instrumentos de recolección de información
H1: La aplicación de un programa de estrategias de motivación contribuirá a mejorar la productividad de los operarios del “Laboratorio de Larvas de Camarón Biocentinel S.A.” de la Provincia de Santa Elena.	Estrategias de Motivación	(Cepeda Dovala, 2014) Las estrategias motivación actúan en beneficio propio de la organización, las estrategias que son en este caso definidas se consideran Compensaciones, reconocimientos, las recompensas y sanciones; es así que las recompensas y las sanciones tienen la necesidad de efectuarse por el motivo de que estas ayudan en beneficio y desarrollo general de una determinada organización.	Teorías Motivacionales	Teoría de las necesidades. Maslow	Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario
				Teoría X y. Mc Gregor	
				Teoría de Factores de Satisfacción e Higiene. Herzberg	
			Herramientas Motivacionales	Capacitación	
				Desarrollo del Personal	
				Desarrollo Organizacional	
			Compensaciones	Reconocimiento	
				Incentivos	
				Salud Ocupacional	
			Satisfacción Laboral	Compromiso	
Percepciones					
Expectativas laborales					

Elaborado por: Darlyn Tomalá.

VARIABLE DEPENDIENTE

Anexo 3 Matriz de consistencia - Variable Dependiente

Hipótesis	Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos de recolección de información
<p>H1: La aplicación de un programa de estrategias de motivación contribuirá a mejorar la productividad de los operarios del “Laboratorio de Larvas de Camarón Biocentinel S.A.” de la Provincia de Santa Elena.</p>	<p>Variable Dependiente: Productividad del Personal Operativo</p>	<p>(Nemur, 2016) Implica que: “los trabajadores son capaces de trabajar en equipo, participan activamente en las actividades de la empresa, sienten satisfacción de su trabajo, son capaces de trabajar en grupo, están de acuerdo con la cultura organizacional que tiene la empresa.</p>	<p>Desempeño laboral</p>	Manejo del Tiempo	<p>Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario</p>
				Proactividad	
				Eficiencia	
			<p>Participación Activa</p>	Liderazgo	
				Empoderamiento	
				Actitudes	
			<p>Cultura Organizacional</p>	Objetivos Empresariales	
				Valores	
				Filosofía Empresarial	
			<p>Trabajo en Equipo</p>	Comunicación	
				Coordinación	
				habilidades	

Elaborado por: Darlyn Tomalá

Anexo 4 Evaluación

Laboratorio de Larvas de Camarón Biocentinela S.A.				
Marque con una X según su perspectiva de respuesta.				
Ítems	Muy Satisfecho	satisfecho	Insatisfecho	Muy Insatisfecho
Compensaciones				
Reconocimientos				
Comunicación				
Bonos				
Condiciones Laborales				
Oportunidad de aprendizaje				
Satisfacción laboral				
Satisfacción Motivacional				

Elaborado por: Darlyn Tomalá.

Anexo 5 Trabajadores del Laboratorio Biocentinela



Anexo 6 Secretarias del Laboratorio Biocentinela



Anexo 7 Jefe Operativo



Anexo 8 Supervisor de Área



Anexo 9 Carta Aval



San Pablo, 5 de noviembre del 2019

CARTA AVAL

En consideración al petitorio de la Srta. **DARLYN GINELLY TOMALA TOMALA**, con cédula de identidad **245042049-8**, estudiante de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, y una vez analizada la propuesta para desarrollar el trabajo de titulación con el tema: **"ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS OPERARIOS DEL LABORATORIO BIOCENTINELA, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2018."**, procede a la aprobación de la solicitud, comprometiéndose a brindar apertura, el apoyo y la información necesaria para el desarrollo, el apoyo y la información necesaria para el desarrollo del respectivo trabajo de titulación, autorizando a la Universidad Estatal Península de Santa Elena situar mencionado trabajo a la plataforma web de la institución.

Asentamente,

Ab. Roberto Cajamarca
Gerente General
Laboratorio de Larvas de Camarón "BIOCENTINELA S.A."