

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA:

**La motivación laboral y su influencia en la productividad de las
empresas industriales pesqueras en Guayaquil**

AUTORA:

Balladares Flores Mariela Pilar

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de:

Magister en Administración de Empresas

TUTOR:

Ing. Zerda Barreno Elsie Ruth, PH. D

Guayaquil, Ecuador

2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por **Mariela Pilar Balladares Flores**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**.

DIRECTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Ing. Elsie Zerda Barreno, Ph.D

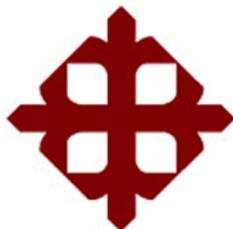
REVISORA

Mgs. Cecilia Vélez Barros, Ph.D

DIRECTORA DEL PROGRAMA

María del Carmen Lapo Maza

Guayaquil, a los 02 días del mes de marzo del año 2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Mariela Pilar Balladares Flores

DECLARO QUE:

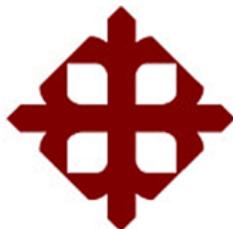
El Proyecto de Investigación **La motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales pesqueras en Guayaquil**, previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Administración de Empresas**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 02 días del mes de marzo del año 2023

LA AUTORA

Mariela Pilar Balladares Flores



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORIZACIÓN

Yo, Mariela Pilar Balladares Flores

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación previa a la obtención del grado académico de Magister en Administración de Empresas** titulada: **La motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales pesqueras en Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 02 días del mes de marzo del año 2023

LA AUTORA:

Mariela Pilar Balladares Flores



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

REPORTE URKUND

The screenshot displays the URKUND interface. On the left, a document report is shown for '2022 Avance 01 DICIEMBRE MAE BALLADARES_FLORES_MARIELA.docx'. The report includes the following details:

- Presentado por:** Philii_18@hotmail.com
- Recibido:** maria.lapo.ucsg@analysis.orkund.com
- Mensaje:** CORRECCIONES DE LA TESIS (REVISOR) [Mostrar el mensaje completo](#)
- Resumen:** 1% de estas 47 páginas, se componen de texto presente en 7 fuentes.

On the right, a 'Lista de fuentes' (List of sources) is displayed with the following entries:

Categoría	Enlace/nombre de archivo
	https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2684/1/Far%3C3%ADas%20U%3C3%...
	https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/18878--text=En%20el%20Ecuador%20el%...
	https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12892/75094/Castillo_PGE-SD.pdf?g...
	https://alejandro.noligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2670/Estrategia%20de%20motiva...
	UNIVERSIDAD TECNICA DEL NORTE / D96665528

Below the sources list, a message box is visible with the following text:

Archivo de registro Urkund: UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE / D96665528

No se pueden mostrar el contenido del documento de origen!

Posibles razones:

1. El documento se guarda en la sección URKUND Partner y aparece como inaccesible. Si usted no posee este libro, tiene que comprarlo por medio del proveedor.
2. El autor ha eximido el documento como fuente visible en el Archivo URKUND.

Remite y receptor de información está disponible con solo pasar el puntero del ratón sobre el nombre de la fuente anterior.

The bottom of the screenshot shows the Windows taskbar with the search bar containing 'Escribe aquí para buscar' and the system tray showing the date and time as 10:24 on 08/12/2022.

AGRADECIMIENTOS

Todo el trabajo realizado fue posible gracias a Andrés que estuvo apoyándome incondicionalmente en los momentos difíciles, a mis hijos Samuel y Valentina, ya que algunas ocasiones en los días libres, fue puesta a prueba su paciencia y amor.

Nada de esto hubiera sido posible sin ustedes.

Este trabajo es el resultado de un conjunto de acontecimiento, lo más importante persevero siempre el amor y la comprensión.

Gracias a ustedes, y por supuesto a Dios, por ponerlos en mi camino.

Mariela Balladares Flores

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haber permitido llegar en estos momentos tan importante de mi formación profesional.

A mis hijos Samuel y Valentina son mi pilar e inspiración para seguir preparándome y ser ejemplo para ellos.

A mis padres Fanny y Rodolfo, aunque mi padre ya no esté entre nosotros, sentiría tanto orgullo en esta ocasión especial, mi padre fue ejemplo de perseverancia y humildad, me enseñó a afrontar las dificultades, sin perder la dirección, que todo en la vida se puede, mientras haya vida y salud todo es posible.

Mariela Balladares Flores

Contenido

Introducción.....	1
Antecedentes.....	3
Variables de la Investigación.....	5
Planteamiento del problema.....	6
Formulación del problema.....	8
Justificación.....	8
Preguntas de Investigación.....	9
Objetivos.....	10
Objetivo general.....	10
Objetivos específicos.....	10
Formulación de la hipótesis.....	10
Capítulo I.....	12
Fundamentación Teórica y Conceptual.....	12
Motivación laboral.....	12
Motivación.....	14
Satisfacción laboral.....	14
Teorías de la motivación aplicado en materia laboral.....	15

Análisis de riesgo de empleados desmotivados en organizaciones	21
Productividad.....	25
Beneficios de la productividad	26
Factores que intervienen en la productividad	26
Ambiente.....	26
Propiedades.....	27
Satisfacción en el área de trabajo.....	27
Reconocimiento, acuerdo y consecuencia	28
Medición de la productividad en el área industrial.....	29
Beneficios de la medición de la productividad en el sector industrial.....	29
Sistema de medición económica y financiera.....	29
Sistema de medición de los procesos.....	30
Sistema de medición del recurso humano.....	30
Técnicas de mejoramiento en la producción.....	31
Productividad en el sector industrial pesquero	31
Marco conceptual.....	32
Capítulo II.....	36
Marco referencial.....	36
Sector Internacional	36

Situación Actual.....	38
Sector Industrial Pesquero del Ecuador y su desenvolvimiento económico	38
Datos de la empresa	44
Marco Legal Aplicable	44
Constitución de la República del Ecuador	45
Código de Trabajo	46
Capítulo III.....	48
Marco Metodológico.....	48
Enfoque de Investigación.....	48
Alcance de la Investigación	49
Diseño de la Investigación.....	50
Población y muestra.....	50
Técnicas de recolección de datos.....	54
Procedimientos.....	55
Método de análisis y gestión de datos	56
Herramientas de análisis de datos	56
Operacionalización de las Variables.....	57
Matriz de operacionalización de variables.....	58
Operacionalización de variable independiente	58

Operacionalización de variable dependiente	59
Procesamiento y Análisis.....	60
Resultados.....	60
Pregunta No. 1	61
Pregunta No. 2	63
Pregunta No. 3	65
Pregunta No. 4	67
Pregunta No. 5	69
Pregunta No. 6	70
Pregunta No. 7	72
Pregunta No. 8	73
Pregunta No. 9	74
Pregunta No. 10	75
Pregunta No. 11	77
Pregunta No. 12	78
Pregunta No. 13	79
Resultado de correlación de variables	80
Resultados estadísticos	80
Capítulo IV	83

Discusión y Propuesta.....	83
Propuesta.....	85
Implementación laboral para la mejorar de la gestión productiva de la empresa	
EXPOSYNERGY S.A.S	88
Cronograma de ejecución y los costos para la implementación	89
Conclusiones y Recomendaciones.....	90
Conclusiones.....	90
Recomendaciones	92
Bibliografía	95
Apéndices.....	108
Instrumento de recolección de datos: Encuesta	108

Índice de Figuras

Figura 1. Árbol de problemas	6
Figura 2. Participación por provincias en el desarrollo de la Pesca – 2018.....	40
Figura 3 - Figura pregunta No. 01.....	61
Figura 4. - Figura pregunta No. 02.....	63
Figura 5. - Figura pregunta No. 03.....	65
Figura 6. - Figura pregunta No. 04.....	67
Figura 7. - Figura pregunta No. 05.....	69
Figura 8. - Figura pregunta No. 06.....	71
Figura 9. - Figura pregunta No. 07.....	72
Figura 10. - Figura pregunta No. 08.....	73
Figura 11. - Figura pregunta No. 09.....	74
Figura 12. - Figura pregunta No. 10.....	75
Figura 13. - Figura pregunta No. 11.....	77
Figura 14. - Figura pregunta No. 12.....	78
Figura 15. – Figura pregunta No. 13.....	79

Índice de Tablas

Tabla 1 – Operacionalización de variable independiente	58
Tabla 2 – Operacionalización de variable dependiente	59
Tabla 3 – Tabla Pregunta No. 1	61
Tabla 4. - Tabla Pregunta No. 2.....	63
Tabla 5. - Tabla Pregunta No. 3.....	65
Tabla 6. - Tabla Pregunta No. 4.....	67
Tabla 7 - Tabla Pregunta No. 5.....	69
Tabla 8. - Tabla Pregunta No. 6.....	70
Tabla 9. - Tabla Pregunta No. 7.....	72
Tabla 10. - Tabla Pregunta No. 8.....	73
Tabla 11. - Tabla Pregunta No. 9.....	74
Tabla 12. - Tabla Pregunta No. 10.....	75
Tabla 13. - Tabla Pregunta No. 11	77
Tabla 14. - Tabla Pregunta No. 12.....	78
Tabla 15. - Tabla Pregunta No. 13.....	79
Tabla 16 – Planificación para mejorar la gestión productiva	88

Resumen

La problemática que se aborda en el presente trabajo se enfoca en la necesidad de fortalecer las instituciones del sector pesquero, las mismas que han sido afectadas de manera directa por los efectos de la pandemia COVID-19; como objetivo principal se procura establecer una correlación entre la motivación laboral y la productividad como factores determinantes para el fortalecimiento institucional. Se ejecutó un diseño de investigación de transaccional, descriptivo y correlacional, como también a través de la aplicación de herramientas de obtención de datos de campo. Se ha establecido una correlación de la información determinando que existe una incidencia directa en entre la motivación laboral y la productividad. De la aplicación del estudio se ha evidenciado que la motivación laboral es un indicativo que la empresa está utilizando adecuadamente a los recursos humanos con los que cuenta, de manera que puede garantizar un rendimiento progresivo positivo para la empresa.

Palabras Claves: *motivación laboral, dignidad laboral, productividad, empresas industria pesquera.*

ABSTRAC

The problem addressed in this study focuses on the need to strengthen the institutions of the fishing sector, which have been directly affected by the effects of the COVID-19 pandemic; the main goal is to prove a correlation between labor motivation and productivity as deciding factors for institutional strengthening. A transactional, descriptive, and correlational research design was executed, as well as through the application of field data collection tools. A correlation of the information has been proved, deciding that there is a direct incidence between labor motivation and productivity. From the application of the study, it has been showed that labor motivation is a sign that the company is adequately using the human resources it has, in such a way that it can guarantee a positive progressive performance for the company.

***Keywords:* labor motivation, labor dignity, productivity, fishing industry companies.**

Introducción

Este estudio se enfoca en estrategias motivacionales y enfatiza que las empresas enfrentan un gran desafío: encontrar empleados comprometidos y ayudarlos a alcanzar sus metas a través de una alta productividad. En este mundo competitivo, las organizaciones son propensas a los cambios económicos, tecnológicos y sociales. Estos cambios tienen un impacto directo en las organizaciones, ya que deben adaptarse constantemente, así como los cambios dentro y fuera de la organización afectan a los empleados responsables del desarrollo institucional y la sostenibilidad en la empresa tal como lo expresa García (2012).

La institución debe motivar eficazmente a sus empleados, es decir, analizar qué están haciendo y cuáles son sus necesidades, con el fin de lograr mejores resultados en el lugar de trabajo y fortalecer el clima organizacional. La motivación es el impulso que lleva a proceder de la mejor manera, por esta razón su estructura orgánica de la institución y de cómo esta se distribuye. Por lo tanto, se argumenta que la productividad de la organización depende de la motivación de los empleados para realizar actividades diarias, y esta debe caracterizarse por una adecuada ergonomía para lograr los objetivos que se marquen para el individuo y su organización como lo indica Berardi (2015).

Parte del objetivo de la presente investigación se especifica en la determinación de la incidencia de la motivación laboral dentro del marco de productividad de los trabajadores aplicado en la industria pesquera del Ecuador. De

manera más específica se emplea el estudio dentro de la Industria Pesquera EXPOSYNERGY S.A.S. ubicado en la Cdla. Abel Gilbert 3, localización Industrial al Río 14 solar 3, Durán, Ecuador.

Las empresas que quieren sobrevivir en los negocios necesitan talento humano altamente motivado para producir resultados satisfactorios. En este contexto, la importancia de la motivación en las organizaciones es obvia y con ello evidencia la necesidad de transformar las relaciones laborales entre el sector productivo y el administrativo, por tanto, una estrategia motivacional para tal fin es utilizada como instrumento de mejora. Esto aumentará la eficiencia de la asociación, y por ende la productividad, así como mejorará las relaciones laborales y personales de quienes integran el área de empresas industriales pesqueras de la ciudad de Guayaquil como lo establece Murillo & Reyes (2017).

En el primer capítulo se desarrollará el marco teórico sobre la motivación laboral y su influencia en la productividad de la industria pesquera de Guayaquil, así como un marco conceptual que detallará los distintos conceptos técnicos incluidos en el estudio.

El segundo capítulo presentará el marco referencial, donde estará detallado la importancia de varios estudios que han analizado las variables de motivación laboral y su influencia en la productividad de la industria pesquera de Guayaquil y como estas se relacionan.

El tercer capítulo describirá el marco metodológico, donde se definirá el enfoque, alcance, método, técnicas y procesamiento de datos que permitan la recolección de información que concluya con la presentación de resultados en forma escrita y gráfica por parte de los entrevistados.

En el cuarto capítulo se presentan estrategias que permiten la implementación del plan de incentivos y así influir en el desempeño de los trabajadores del sector pesquero, y se formulan conclusiones y recomendaciones.

Finalmente se establecen las conclusiones y recomendaciones correspondientes, de acuerdo con el estudio que se ha elaborado

bajo parámetros analíticos y críticos referente al tema de la motivación laboral y la productividad en las empresas de carácter industrial pesquero.

Antecedentes

La importancia de la motivación laboral dentro de las empresas dedicadas a la producción, procesamiento de pescado, radica en su alto índice de trabajo, debido a que existen un gran número de trabajadores que se encuentran dentro de estos sectores que son denominados como estratégicos para la economía nacional.

Por lo tanto, las empresas de la industria pesquera no deben su crecimiento solamente a la captación, procesamiento y producción de pescado, sino a los recursos humanos que laboran dentro de la institución que vuelven posible alcanzar dichos resultados.

Cada empleado de la institución en la ejecución de sus labores es una parte esencial y vital para el buen desarrollo de todas las actividades que son necesarias para alcanzar las metas de producción mensuales, semestrales y anuales. Por lo tanto, hablar de motivación laboral, es abordar la parte de talento humano que es esencial para el sostenimiento de la industria.

Conocer que impacto existe dentro de la motivación laboral y la productividad, se ha constituido en estudios esenciales para establecer medios en los que se permita garantizar un excelente clima laboral y permita la realización de los trabajadores, lo que permite alcanzar un mejor desempeño en todas sus actividades laborales.

La motivación laboral más que ser una serie de estímulos hacia los empleados, se estructura por ser un mecanismo de formación y promoción hacia cada uno de los trabajadores, para incentivar mejorar sus actividades laborales, por medio de actos que retribuyan sus labores.

Actualmente dentro de las empresas en general existen índices de insatisfacción laboral, como lo expresa (Cabanilla, Cando, & Valencia, 2021) el mismo que indica que la insatisfacción laboral ha tenido un crecimiento exponencial en los últimos años, de manera significativa en los periodos de inicio de la Pandemia COVID-19 hasta el presente, dado las repercusiones y efectos que permanecen en los distintos sectores laborales.

Los empleados motivados se pueden convertir fácilmente en empleados listos para trabajar, esa motivación es un impulso que guía, controla y apoya el

comportamiento hasta lograr la meta o tarea deseada. Forma parte de la vida cotidiana y es importante para el buen funcionamiento de la organización. Para conocer el nivel de motivación de un grupo de personas, se realiza un estudio sobre la motivación laboral y como cumplen sus labores después de recibir este incentivo. Luego de la presentación de la empresa, una descripción del entorno organizacional, así como su ubicación geográfica, su estructura, misión y visión, se realizó un proceso de investigación, el propósito, enfoque, lógica y alcance del aprendizaje.

Los autores Álvarez, Romero (2019) establecen que, para comprender mejor el concepto de motivación, se ha desarrollado un estudio que cubre algunas de las principales teorías o modelos que intentan explicar la motivación humana. Además, se establece una macro metodológica que determina la organización y desarrollo del trabajo de campo, así como el procedimiento de recolección de información. Una vez recopilada toda la información, los resultados se analizan para responder a cualquier problema y encontrar soluciones. Finalmente, se analiza la política de retribuciones de la compañía y se desarrolla un plan de incentivos que describe diversas estrategias para mejorar las áreas individuales en las que existe falta de motivación laboral.

Variables de la Investigación

Las variables que se ajustan a la siguiente investigación son las siguientes:

- a) **Variable independiente:** La motivación laboral
- b) **Variable dependiente:** la productividad en empresas del sector pesquero.

Planteamiento del problema



Figura 1. Árbol de problemas

Parte de la problemática que se identifica entre la motivación laboral y la productividad es la ausencia de oportunidades e incentivos que constituyan mecanismos para mejorar el clima laboral dentro de una institución, es por esto por lo que, conocer los factores que resultan perjudiciales y negativos para la implementación de recursos motivacionales constituyen una vía para el fortalecimiento y desarrollo.

De acuerdo con (Flores , Gil , Moran, & Contreras, 2022) indican que la satisfacción laboral constituye un elemento que resulta clave para el cumplimiento de objetivos en cada una de las organizaciones. Sin embargo, aunque se reconoce que la motivación es esencial para garantizar una mejor obtención de resultados, no se

ejecutan planes para evaluar la satisfacción del ambiente laboral, como a su vez, determinar qué áreas requieren una mayor atención para brindar soluciones inmediatas.

Existe una gran brecha en el trato de los empleados que forman parte de las áreas de operaciones y administrativa en las empresas industriales de producción pesquera, esto se debe a la percepción que tienen los trabajadores sobre sus respectivas remuneraciones, lo que puede generar un clima laboral desfavorable y posteriormente conlleva al estrés laboral.

Otro factor importante que afecta la capacidad del personal de las empresas industriales pesqueras para desempeñar sus funciones es la falta de criterio personal. Los empleados que no tienen criterio no pueden tomar decisiones y actuar en el lugar de trabajo. Ante esta situación, los empleados ven bajar su productividad laboral ante la ausencia de un personal que los lidere en función de mejorar en la empresa.

La falta de políticas de incentivos en las empresas genera conflictos, y los sistemas de control y coordinación en la organización son en ocasiones obsoletos y burocráticos, factores que también dificultan la aceptación de la organización, el empleador y las personas que trabajan allí. En este sentido, esto podría generar apatía en el trabajador si ya que, de existir un incentivo, el mismo no las estas no son considerará como justas y a su vez generaría que por este motivo incumpla con sus funciones de forma habitual.

Formulación del problema

¿De qué forma la motivación influye en la productividad de las empresas industriales pesqueras ubicadas en la ciudad de Guayaquil?

Justificación

Muchas empresas luchan por el éxito y la competitividad y tienen la responsabilidad de llevar a la organización al éxito y lograr los objetivos deseados. Es importante poner el capital humano en primer lugar cuando se trata de estrategias que los harán felices, valorados y reconocidos en el lugar de trabajo. La buena motivación laboral es la influencia positiva de la productividad.

Dado que la productividad es la relación entre la eficiencia y la eficacia en el trabajo individual e institucional, los gerentes deben garantizar un seguimiento adecuado y esforzarse por aumentar la satisfacción e identificación de los empleados con la empresa. Muchas organizaciones ignoran los factores internos y externos que hacen felices a los empleados, lo que lleva a situaciones difíciles para la organización, tales como: Irresponsabilidad, despido, cambio de personal, ausencias, etc.

La falta de una política de incentivos en las empresas genera muchos conflictos en cuanto a comunicación, identificación institucional y baja productividad, eficiencia y eficacia en la tramitación de tareas. (Flores Ramos, Gil Acosta, Moran Alvarado, & Contreras Olvera, 2022, pág. 8) El país necesita estructuras más fuertes para crear empleos oficiales permanentes que ofrezcan a los

trabajadores una mejor calidad de vida, especialmente a través del desempleo, lo que contribuye a un mayor desarrollo económico del País. Por supuesto, la productividad es beneficiosa no solo para que las empresas generen incentivos sino también para el propio trabajador, ya que mejora las condiciones laborales en la creación de nuevos puestos de trabajo.

El presente trabajo aporta fundamentos para beneficiar principalmente a las empresas enfocadas en la producción pesqueras, para mejorar la productividad y el desempeño laboral de cada uno de los trabajadores, puesto que, permite identificar los principales aspectos a mejorar y plantear vías para solucionarlos. La investigación permite beneficiar otros trabajos y futuras investigaciones concernientes al tema de la motivación y su aplicación dentro de los parámetros industriales.

Preguntas de Investigación

¿Cómo incide la motivación laboral en los factores de productividad de los trabajadores?

¿Son relevantes el ambiente laboral como los aportes que las empresas realicen para satisfacer las necesidades de los trabajadores y resulten en mejores índices de productividad?

¿Cuáles son los factores que influyen en la motivación y su correlación con la productividad de los trabajos en la empresa?

Objetivos

Objetivo general

Determinar la influencia de la motivación laboral en la productividad de los trabajadores de las empresas industriales pesqueras ubicadas en la ciudad de Guayaquil.

Objetivos específicos

- Analizar los conceptos referentes a la motivación laboral que inciden en la productividad de los trabajadores de la industria pesquera.
- Analizar en el marco referencial estudios científicos acerca de la motivación laboral y la productividad de los trabajadores en distintas empresas.
- Determinar los factores de la influencia de la motivación laboral en la productividad de las empresas pesqueras industriales en Guayaquil EXPOSYNERGY S.A. mediante un estudio de campo.
- Proponer estrategias para que mejore la productividad de los trabajadores de la empresa a través de la motivación de la empresa EXPOSYNERGY S.A.

Formulación de la hipótesis

La motivación laboral mejora significativamente la productividad de las empresas de pesca industrial en la ciudad de Guayaquil.

¿Es la satisfacción laboral un indicativo de una correcta aplicación de estrategias que promuevan la motivación laboral?

¿Qué acciones se deben ejecutar para mejorar los niveles de motivación con base a los factores más relevantes?

Línea de Investigación: Desarrollo y Crecimiento Económico.

Capítulo I

Fundamentación Teórica y Conceptual

La fundamentación teórica corresponde a la revisión documental y literaria que comprenden al tema de estudio, en este caso a la motivación laboral como medio de promoción de la productividad de las empresas dedicadas al sector pesquero en el contexto ecuatoriano. Debe entenderse que la productividad de una empresa está ligada de manera directa con la gestión de producción de su fuerza laboral, esto es, la clase obrera en todas sus etapas. La eficiencia y eficacia son al final de cuenta factores esenciales como resultado de una productividad correctamente aplicada, fundamentada en una buena gestión motivacional dentro de la empresa.

Motivación laboral

Para una mejor comprensión sobre el tema de estudio es menester establecer la definición de lo que es la motivación aplicada en ámbitos laborales, en donde Carrasco, Reigal, Fernández , Vallejo , y Chiroso (2018) establecen que la motivación tiene la finalidad de incentivar una acción productiva en el individuo en el área de acción específica, con el objetivo de cumplimiento de metas previamente establecidas.

Esto permite indicar que la motivación que constituye como un aditamento que mejora la gestión de producción en una empresa. Los trabajadores se adscriben a una compañía para obtener una retribución económica por su labor dentro de esta, sin

embargo, el trato e incentivos que reciben de parte de la empresa genera mejores índices en los resultados económicos, productivos y comerciales.

Generalmente los trabajadores que se encuentran motivados en su lugar de trabajo, esto es, que tienen un ambiente laboral adecuado, reciben sus retribuciones económicas por sus servicios en los tiempos y fechas establecidos, se respeta su cronograma y horas laborales, y se reconoce de manera económica aquellas horas que se laboran de más, dicho trabajador mostrará un mayor compromiso a la hora de laborar, incluyendo que su trabajo será bien realizado.

Los factores que inciden en brindar el ambiente más propicio para la motivación laboral son en general:

- a) Un buen puesto de trabajo acorde a marco referencial de pago, y cumplimiento de objetivos.
- b) Un ambiente laboral que garantice una armonía social y profesional para el desarrollo de las actividades.
- c) Participación y fluida entre todos los miembros del equipo de trabajo.
- d) Gestoría departe del departamento administrativo para proveer de recursos y materiales que se requieren para el desenvolvimiento de las actividades laborales dentro de la empresa.

Motivación

Saari y Judge (2004), definió la motivación como "un estado emocional placentero o positivo resultante de la valoración de las experiencias laborales de uno"(p.396). Esta definición llama la atención sobre dos aspectos, en particular, a saber, el vínculo emocional que un empleado tiene con su trabajo y la revisión deliberada del trabajo de un empleado por parte del empleador. Según David y Anderzej (2010), la motivación puede entenderse como la toma de decisiones cognitivas en la que la intención es realizar la conducta que tiene como objetivo lograr un determinado objetivo a través de la iniciación y el seguimiento. En los lugares de trabajo, las revisiones se realizan mediante tasaciones y las tasaciones en el trabajo tienen estándares predeterminados, y su resultado puede provocar una reacción emocional en el empleado, y esta reacción determinará qué tan satisfecho o insatisfecho está un empleado. Las buenas calificaciones en las revisiones pueden reflejar que un empleado está satisfecho y las malas calificaciones pueden reflejar lo contrario. En cada empleado, la motivación puede deberse a factores externos (extrínsecos) como las recompensas o dentro de un individuo (intrínsecos), el deseo de mejorar.

Satisfacción laboral

Para una mejor comprensión sobre los fundamentos de la motivación, primero se debe explorar qué significa la satisfacción laboral porque los empleados motivados tendrán una satisfacción laboral. Según Kumar y Singh (2011), la satisfacción laboral (o la falta de ella) dependía de la percepción del empleado sobre el grado en que su

trabajo entrega las cosas que él desea: qué tan bien se cumplen los resultados o incluso se superan las expectativas. Independientemente de las circunstancias y situaciones reales, la satisfacción laboral es una respuesta emocional que no se puede ver, solo inferir. Jehanzeb, Rasheed y Rasheed (2012) sostuvieron una visión similar, definieron la satisfacción laboral como "una sensación que los empleados tienen sobre su entorno de trabajo y sus expectativas hacia el trabajo"(p.274). Dependiendo de las recompensas e incentivos que reciban los empleados y de los motivos de la gerencia para otorgarlos, los empleados responderán a su entorno de trabajo siendo productivos. Se debe considerar que las organizaciones apoyan a los empleados en su trabajo diario con el fin de fidelizar y mejorar la retención eliminando elementos que puedan generar insatisfacción, teniendo en cuenta que, en un entorno heterogéneo, con empleados y trabajadoras de diferentes grupos de edad, generaciones, y (hasta cierto punto) antecedentes, y con diferentes calificaciones o experiencia, ningún elemento por sí solo producirá aprobación universal o desaprobación colectiva.

Teorías de la motivación aplicado en materia laboral

Jerarquía de necesidades de Maslow

Según *Smith y Cronje* (1992), la forma en que se explica la teoría de Maslow se basa en el hecho de que las personas quieren aumentar lo que quieren lograr en la vida y sus necesidades se priorizan según su importancia. Derivadas de la jerarquía de necesidades de Maslow, las teorías de contenido de la satisfacción laboral giran en torno a las necesidades de los empleados y los factores que les brindan un grado razonable de satisfacción como indica *Suyono y Mudjanarko* (2017). Basándose en

las necesidades básicas físicas, biológicas, sociales y psicológicas de los seres humanos, Maslow elaboró una teoría de cinco etapas que coloca las necesidades del individuo en diferentes categorías y prioriza su consecución. Estas categorías, en orden de prioridad decreciente, son:

- Necesidades fisiológicas (comida, refugio, ropa)
- Necesidades de seguridad y protección (protección física)
- Necesidades sociales (asociación con otros)
- Estimar las necesidades (recibir reconocimiento de los demás)
- Necesidades de autorrealización (el deseo de logro o de dejar un legado)

La jerarquía de necesidades de Maslow forma la base de las teorías que intentan explicar la satisfacción laboral. Los profesores, como todas las personas, tienen necesidades que deben satisfacerse. Además de las necesidades básicas de comida, refugio y ropa, seguridad frente a daños físicos, y la interacción social, también necesitan el reconocimiento y el aprecio de los estudiantes, colegas y padres.

Teoría de los dos factores de Herzberg / Motivador-Higiene

La teoría de los dos factores de Herzberg, también conocida como Motivador-Higiene, emanó de un estudio realizado entre contables e ingenieros para determinar qué hace que una persona se sienta bien o mal con su trabajo como lo expresa Kanfer, Frese, y Johnson (2017). Con respecto a los "satisfactores", Herzberg señaló que hay cinco características del trabajo que generan satisfacción, a saber, el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí, la responsabilidad y el avance. En el otro extremo

del espectro, Herzberg identificó la política institucional, el enfoque de gestión, la supervisión, la remuneración, las relaciones en el trabajo y las condiciones laborales como factores que pueden desmoralizar a los empleados. *Golshan, Kaswuri, Aghashahi, Amin, e Ismail (2011)* afirman que las organizaciones están aplicando cada vez más la teoría de Herzberg para crear oportunidades de "crecimiento personal, enriquecimiento y reconocimiento" (p.12) entre sus empleados. Los empleados deben ser promovidos después de completar ciertas etapas de su carrera y deben recibir reconocimiento por logros especiales, por ejemplo, cuando producen resultados excepcionales en sus áreas temáticas; en un nivel más básico, también se les debe dar la responsabilidad de determinar cómo manejar las tareas que se relacionan con sus trabajos. Sin embargo, la teoría de los dos factores ha recibido críticas. *Golshan et al (2011)* señalan que no distingue entre aspectos físicos y psicológicos y no explica con precisión qué son los motivadores y en qué se diferencian de los factores de higiene; tampoco expresa los grados de satisfacción e insatisfacción como medida en lugar de utilizar números. Otra crítica que se le ha hecho es que presupone que todos los individuos reaccionarán de la misma manera en situaciones similares.

Teorías X e Y de McGregor

Los modelos de la teoría X e Y de McGregor clasifican a los empleados como pertenecientes a uno de dos grupos basados en dos conjuntos de suposiciones. Los supuestos de la Teoría X adoptan una perspectiva negativa de las personas: las personas pueden tener “una aversión inherente al trabajo y evitarlo si es posible; por

ello, deben coaccionarse, controlados, dirigidos y amenazados con castigos para que funcionen. Prefieren dirigirse, evitan la responsabilidad, tienen poca ambición y quieren seguridad " Saif, Nawaz, Jan, & Khan, (p.138). Los supuestos de la teoría Y adoptan el punto de vista opuesto: los insumos mentales y físicos gastados en el lugar de trabajo son equiparados y par con los que descansan o juegan. Los factores externos o cualquier amenaza del exterior pueden no ser la única influencia para ejercer el esfuerzo. Los trabajadores o las personas pueden tener precaución y disciplina para lograr los objetivos, pero el hambre en su deseo de comprometerse con los objetivos depende de cómo grandes son las recompensas que se asignan a ese tipo de logro. En circunstancias normales, las personas pueden adaptarse para buscar responsabilidades y no solo aceptarlas Saif et al., 2012, (p.1357).

Teoría de la necesidad de logro de McClelland

La teoría de la necesidad de logro de McClelland postula que algunas personas son impulsadas hacia el éxito a través de la búsqueda de "logros personales en lugar de recompensas a sí mismos" (Saif et al., 2012, p.1387). Esta teoría es fácilmente aplicable a los entornos académicos y explica por qué algunos profesores tienen grandes logros, a pesar de las dificultades que enfrentan: se fijan metas altas y el logro de estas metas es lo que los impulsa. La teoría ERG de Alderfer está relacionada con la jerarquía de necesidades de Maslow, pero reduce las cinco categorías de necesidades de Maslow a tres; es decir, ser de parentesco (estima / necesidades sociales), luego ser de crecimiento (autorrealización) y existencia que es (seguridad / necesidades fisiológicas).

La teoría de la equidad

Las teorías de procesos explican "cómo" se produce la satisfacción, en contraposición a qué causa la motivación. La teoría de la equidad postula que los empleados sopesarán su aportación a un trabajo con la producción que reciben de él: cuantas más recompensas, mayor será su satisfacción. Esto resuena con Naveed, Usman y Bushra (2011), la definición de satisfacción laboral como la diferencia entre la entrada de los empleados y la salida del trabajo. Con respecto a esta teoría, los empleados que perciben que reciben más resultados de sus trabajos de los que ponen en ellos experimentarán satisfacción laboral. Ciertos aspectos del trabajo en sí también dan forma a cómo lo percibe un empleado. Las tareas que se aclaran traen una mayor satisfacción laboral ya que un rol claro engendra una fuerza laboral feliz, comprometida y que muestra mucha implicación en el trabajo que se realiza. Los autores identificaron cinco características laborales principales que impactan en el estado psicológico de un empleado e influyen en su motivación y satisfacción laboral, así como en sus niveles de absentismo, a saber, la variedad de habilidades involucradas en una tarea, la identidad y el significado de la tarea, la autonomía y comentarios. Los empleados comparan su relación de insumos-resultados con la de otros empleados y si la perciben como justa, los empleados experimentarán satisfacción (Robbins & Judge, 2007). Si los empleados perciben una inequidad en su relación entre insumos y resultados en comparación con otros empleados, se sienten insatisfechos y menos motivados.

Valor - Teoría de la percepción

Los valores individuales determinan su satisfacción en su trabajo porque los empleados en las organizaciones tienen diferentes sistemas de valores, por lo tanto, según esta teoría, sus niveles de satisfacción también serán diferentes. Echando un vistazo a la teoría del valor-percepción, se asume que la diferencia entre las expectativas y lo que se recibe puede generar insatisfacción dependiendo de la importancia del trabajo para el individuo (Anderson, Singale, & Svana, 2001). El problema potencial de esta teoría es que existe la posibilidad de una relación entre lo que la gente desea y lo que considera importante. Estos conceptos pueden ser teóricamente separables, pero prácticamente difíciles de diferenciar.

Teoría de la expectativa de Vroom

La teoría de la expectativa de Vrooms estipula que el comportamiento es un producto de opciones que están disponibles para ser priorizadas. La idea es generar satisfacción y minimizar la insatisfacción en los empleados. Los factores individuales como la personalidad y las habilidades determinan el desempeño (Wagner & Hollenberg, 2007). Esta teoría también explica que el desempeño, la motivación y el esfuerzo están dentro de la motivación de un individuo y variables como la valencia, la instrumentalidad y la expectativa lo verifican. Cuanto mayor sea el esfuerzo en el trabajo, mayor será el rendimiento.

Modelo de Porter-Lawler

Se trata de una teoría de la motivación más completa y exhaustiva que incluye diversos aspectos. Este modelo puede dar detalles de la relación de fibra que existe entre el desempeño laboral y las actitudes que define perfectamente a los gerentes. El modelo también toca los supuestos del comportamiento humano. Las deducciones del modelo asumen que el comportamiento individual está influenciado por factores tanto internos como externos, racionales y que toman sus propias decisiones sobre su comportamiento, tienen diferentes metas, deseos y necesidades. Finalmente, los individuos deciden entre comportamientos alternativos (Wagner & Hollenberg, 2007).

Análisis de riesgo de empleados desmotivados en organizaciones

Los empleados que carecen de motivación en los lugares de trabajo son un factor de riesgo a la hora de ejecutar las operaciones del día a día del negocio. Algunos empleados se dedican a los equipos y herramientas de la empresa a diario, algunos de los cuales necesitan la máxima atención y seguridad durante su uso. Por lo tanto, es responsabilidad de la organización tener una fuerza laboral equilibrada de empleados y sus emociones en lo que respecta a los temas laborales.

Riesgos operacionales

- **Ausentismo:** Van der Merwe y Miller (Van der Merwe & Miller, 1976)(1988) citan una definición utilizada por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos que define el ausentismo como la incapacidad de los

trabajadores para presentarse en el trabajo cuando están programados para trabajar. Con respecto a esta definición, la inasistencia, como la licencia por vacaciones, el servicio militar, la licencia de liberación en bloque y la suspensión, no califican como ausentismo y deben excluirse por completo del proceso de análisis de ausentismo subsiguiente. Levy (2006) proporciona una definición más completa al describir el ausentismo como el incumplimiento crónico o continuo de los empleados para cumplir con sus deberes, especialmente cuando el patrón de ausentismo sugiere que la ausencia es evitable o que los empleados fallaron en su deber para con el empleador de acuerdo con su contrato de trabajo o el deber de derecho consuetudinario de asistir al lugar de trabajo de manera regular y confiable.

- **Trabajo de mala calidad:** en términos de productos y resultados de calidad, los empleados descontentos no se desempeñarán de la mejor manera, por lo que producirán productos o servicios de mala calidad que no serán competitivos en el mercado, lo que le costará a la organización.
- **Ambiente de trabajo tóxico:** Se interrumpirá la relación cordial y mutua entre los empleados. El comportamiento y las actitudes de los empleados se verán afectados ya que su moral está baja.

Riesgos de personal

Es el deseo de la organización mantener a su personal por períodos de tiempo más largos. Las organizaciones gastan mucho dinero y tiempo en capacitar a sus empleados. La alta rotación de personal debido a empleados insatisfechos costará a la

organización todos los recursos gastados. Esto resultará en interrupciones de las operaciones de la organización, ya que será necesario reemplazar el personal, así como más costos de otra capacitación para los nuevos empleados. El liderazgo estratégico es el punto crítico para lograr los objetivos de las empresas. El lado negativo de los líderes puede poner en peligro las operaciones de la empresa (Hogan & Hogan, 2001).

Riesgos de reputación

Insatisfacción: La moral de toda la oficina se puede bajar cuando un empleado carece de motivación. Los empleados que no están satisfechos con su trabajo pueden recurrir a renunciar; por lo tanto, este escenario debe evitarse. Los empleados deben cumplir con sus capacidades para satisfacer a sus clientes y retenerlos todo el tiempo. Es muy fácil para los clientes difundir el boca a boca sobre una empresa que no están satisfechos con su desempeño, y la información se puede difundir muy rápidamente, lo que puede arruinar la reputación de la empresa. El liderazgo es muy vital porque según Stankiewicz-Mroz (2015), se esperará un cambio en los recursos humanos, así como una reevaluación de los paradigmas. Se necesitará una habilidad gerencial para unir a las personas por la reputación de la empresa.

Riesgos ambientales

Los empleados que no estén contentos con la organización manifestarán su descontento al mundo exterior. Es probable que los clientes experimenten actos de agresión y amargura no agradables que emanan de empleados descontentos. La mala

atención al cliente estará a la orden del día entre los empleados y acabará empañando el nombre de la empresa. Una empresa está obligada a seguir incluso las regulaciones internacionales, no solo las leyes nacionales (Darroux & Xixiang, 2013), incluso las que tienen un impacto en el medio ambiente.

Riesgos de salud

Los empleados que no están del todo felices en el trabajo pueden tener problemas de salud, incluido el estrés. Las enfermedades relacionadas con el estrés pondrán en peligro los esfuerzos de bienestar en el lugar de trabajo para mantener a los empleados sanos. Los empleados estresados y desmotivados pueden causar accidentes en el trabajo cuando utilizan maquinarias y otras herramientas peligrosas. El estrés laboral y otros factores psicosociales se reconocen en todo el mundo como un desafío importante para la salud de los trabajadores y la salud de las organizaciones. Todos los niveles de la organización son responsables de la seguridad de los riesgos en la empresa y ayudan a evitarlos (Tasmin & Salehuddin, 2016).

Riesgos financieros

Los empleados que están muy motivados siempre pondrán sus mejores esfuerzos en su trabajo y ayudarán a la empresa a ser productiva. La producción en el trabajo generará más producción en la que podrá generar los ingresos que tanto se necesitan. Si los empleados están contentos, el ausentismo se reducirá y, por lo tanto, se ahorrarán costos para sus organizaciones. Taylor (2012) están de acuerdo en que la crisis financiera puede deberse a circunstancias económicas, lo que dificulta

enormemente el funcionamiento de las empresas. Esto luego se extenderá a las dificultades en las adquisiciones. Una vez más, según Boettke y Smith (2016), la influencia política, fuera del contexto de la acomodación del déficit, también puede proporcionar acomodación para iniciativas específicas de política fiscal.

Productividad

Esta es la relación entre insumos y productos durante un período de tiempo con énfasis en la calidad. La productividad se define como la relación entre el número de bienes y servicios producidos y el número de recursos utilizados. En la fabricación, la productividad se utiliza para medir la productividad de talleres, máquinas, grupos de trabajo y trabajadores. La productividad desde el punto de vista de los empleados es sinónimo de eficiencia, un enfoque sistemático dice que algo o alguien es productivo en términos de recursos (costos) durante un período de tiempo, el número máximo de productos.

La productividad de las máquinas y equipos depende en parte de sus características técnicas y no de los recursos humanos o laborales. Los factores que influyen en esto deben tenerse en cuenta. También se define como el número total de bienes producidos dividido por el número de recursos utilizados para realizar esa producción. Cabe agregar que se utiliza en la producción para evaluar la productividad de talleres, máquinas, equipos de trabajo y mano de obra, pero no debe olvidarse que la productividad se logra a través del progreso, los medios de producción y todas las formas de progreso, así como se determina el desarrollo de los recursos humanos (Herrera, 2012).

Beneficios de la productividad

Comparar la producción en diferentes niveles del sistema económico (organización, sector o país) con los recursos utilizados. Por otro lado, se reconoce que los cambios en la productividad tienen un impacto significativo en muchos fenómenos socioeconómicos, como el rápido crecimiento económico, el aumento de los niveles de vida, la mejora de la balanza de pagos del país, la inflación y el tamaño y la calidad de las actividades de ocio. La única forma de hacer crecer su negocio y aumentar la rentabilidad es aumentando la productividad, la herramienta más importante para aumentar esto es el uso de métodos de investigación del tiempo y el sistema de pago (Prokopenko, 1989).

Factores que intervienen en la productividad

Factores que afectan principalmente a la productividad: inversión de capital, investigación y desarrollo, tecnología, valores, actitudes sociales y políticas del gobierno. Según las teorías más aceptadas, hay cuatro factores principales que determinan el desempeño de las organizaciones; Entorno, características organizativas, características laborales, habilidades y actitudes de las personas (Herrera, Granadillo, & Gomez, 2018).

Ambiente

Muchas de las variables creadas por el entorno se están descontrolando. Estos incluyen leyes y regulaciones dictadas por el estado, cambios en los valores y

actitudes sociales que afectan a las personas, cambios en la tecnología, precios de bienes, energía y capital (Gomez, 2012).

Propiedades

Influye en las personas, su comportamiento en el trabajo, la productividad y la eficiencia de la organización. La forma en que las personas se tratan entre sí y las relaciones interpersonales tienen un gran impacto en el trabajo de las organizaciones. Para que la organización sea productiva, es necesario crear una estructura que pueda implementar la estrategia:

- Desarrollar las habilidades y habilidades necesarias.
- Incluya personas en puestos clave.
- Establezca un presupuesto para apoyar la estrategia.
- Instalar un sistema de gestión interno.
- Desarrollar un sistema de incentivos y recompensas que estén estrechamente relacionados con las metas y la estrategia.
- Practicar el liderazgo estratégico, crear valor, promover la innovación y fortalecer los estándares y comportamientos éticos (Torrecilla, 2005)

Satisfacción en el área de trabajo

Es un estado afectivo-emocional positivo, producto de la percepción subjetiva que es el resultado de cualquier trabajo o experiencia que adquirimos al hacerlo. Además, se entiende por satisfacción laboral la actitud o situación que ha desarrollado una persona en relación con su puesto profesional. Estas relaciones pueden

relacionarse con el trabajo en general o con áreas de trabajo específicas y pueden ser dinámicas. Esto se ve como un proceso de retroalimentación entre las expectativas individuales, los resultados y las recompensas, por lo que la satisfacción laboral está determinada por las diferencias e inconsistencias entre las expectativas de los empleados, los resultados y las recompensas ofrecidas por la organización (Rodríguez, 2002). En este contexto, cabe señalar que existen tres elementos asociados al desempeño y la satisfacción:

1. La felicidad es la causa de la productividad.
2. La productividad es motivo de satisfacción.
3. La recompensa es fuente de satisfacción y eficiencia.

Reconocimiento, acuerdo y consecuencia

Esto se debe a la identificación psicológica de la persona que realiza el trabajo, es decir, a la importancia que la persona le da a su trabajo para su propia imagen, o lo importante que es esta actividad. Un empleado que muestra un alto nivel de compromiso, se toma en serio su trabajo y su experiencia influye en sus emociones. Entonces, cuando las personas se identifican e involucran en la organización, las posibilidades de permanecer en la organización aumentan, lo que permite formar grupos de trabajo cohesionados y desarrollar habilidades colectivas, lo que lleva a la organización a una alta productividad. más productivo. Estos son los aspectos psicológicos de la persona que realiza el trabajo, o la medida en que percibe su trabajo como una relación emocional importante que se está desarrollando. Definir

a una persona con su trabajo depende de comprender el proceso y ser responsable de los resultados (Vazquez, 2008).

Medición de la productividad en el área industrial

De acuerdo con (Coremberg, 2007) establece que existen indicadores de medidores de la productividad que son adecuados para la aplicación, análisis y estudio de los índices de producción de una industria. Por esta razón, es adecuado ejecutar planes de medición, entre las ventajas de medir indicadores industriales se encuentran:

1. Indicadores económicos actuales
2. Funciona como análisis de personal.
3. Sirve como pronóstico para negocios y empresas

Beneficios de la medición de la productividad en el sector industrial

Sistema de medición económica y financiera

El sistema propuesto de métricas económicas y financieras identifica y explica la compleja interdependencia entre costo, desempeño físico y rentabilidad en base a razones comerciales típicas, lo que explica la relación jerárquica entre ellos que determina las fortalezas y debilidades de las empresas eso es lo que los distingue de la gestión tradicional (Padilla, 2014).

Sistema de medición de los procesos

Reflejan el camino de la estrategia de innovación de la empresa. Estas medidas cambian con el tiempo a medida que se desarrollan las innovaciones, los mercados cambian y las ventajas competitivas crean, y adquieren un significado diferente. Además, los indicadores toman diferentes formas según el tipo de proceso y la cultura de la institución en la actualidad. (Paisan & Moret, 2010).

Sistema de medición del recurso humano

En este nivel del sistema global de medición y productividad, el personal operativo se involucra y se comunica con ellos de la manera más directa, ya que los empleados son los principales participantes en el desarrollo y mantenimiento del sistema de medición propuesto. El proceso de participación en la medición y seguimiento de los indicadores de desempeño debe crear un entorno en el que el equipo se involucre socialmente en la adquisición de nuevas habilidades, mientras que el proceso de medición y evaluación de los resultados determina el horizonte de la amplitud y profundidad de las nuevas habilidades. El sistema de propuesta tiene como objetivo medir y mejorar la productividad de los empleados modificando los modelos de incentivos existentes y vinculando los esfuerzos directamente con los objetivos de la organización, mejorando la organización del trabajo y reduciendo el tiempo y la mano de obra desperdiciados (Tumaev, 2011).

Técnicas de mejoramiento en la producción

La productividad no es innata; en otras palabras, se puede perforar y mejorar.

Esto significa que hay una serie de técnicas que pueden ayudarlo a lograrlo:

- Promoción de empleados,
- Enriquecimiento de trabajo.
- Rotación del trabajo.
- Participación del trabajador.
- Enriquecimiento de habilidades.
- Comunicación.
- Mejoramiento de las condiciones de trabajo.
- Capacitación (Harrington, 2006).

Productividad en el sector industrial pesquero

Es en este nivel del sistema integral de medición y mejoramiento de productividad donde participa y comunica de manera más directa el personal operativo, siendo los trabajadores los actores principales del diseño y la manutención del sistema de medición propuesta. El proceso participativo de medición y seguimiento a los indicadores de productividad debe generar el ambiente en el que el personal se compromete socialmente para adquirir nuevas competencias, a la vez que el propio proceso de medición y evaluación de los resultados delimita el horizonte de la amplitud y la profundidad de las nuevas competencias requeridas. El sistema de propuesta pretende medir y mejorar el desempeño del personal, cambiando los

padrones de motivación 38 existentes y relacionando los esfuerzos de manera directa con los objetivos de la organización, mejorando la organización del trabajo, reduciendo el desperdicio de tiempos y esfuerzos. La implantación se hace en tres etapas (Odar & Meneses, 2020).

La actividad pesquera comprende las actividades de extracción (actividad primaria) y transformación (actividad secundaria) de recursos hidrobiológicos como peces, moluscos, crustáceos y otras especies, tanto para el consumo humano directo (enlatado, fresco o congelado) e industrial (principalmente a través de la harina y aceite de pescado). La pesca es una actividad extractiva, ubicándose por lo tanto en el sector primario de la economía. Esta actividad se practica en los mares, ríos, lagos y que gracias a la variedad geográfica que tiene el Perú, nos presenta como un país rico en recursos hidrobiológicos. La exploración pesquera data desde nuestros antepasados reforzando aún más nuestra tradición pesquera (Odar & Meneses, 2020).

Marco conceptual

El marco conceptual comprende una serie de definiciones que permiten tener una comprensión más adecuada de cada uno de los términos que se utilizan en el presente estudio. Así mismo, el apartado provee de caracterizaciones propias de los términos y concepciones específicas de su utilización.

Ambiente laboral:

En términos más simples, el entorno laboral es el lugar en el que los empleados realizan su trabajo. (Reveles, 2006). De manera que un lugar que cuenta

con un entorno que prioriza la salud y bienestar de cada uno de sus colaboradores. De acuerdo como lo establece la Organización Panamericana de la Salud (OPS) establece que la salud y el trabajo son dos variables que deben estar íntimamente relacionadas para garantizar un ambiente laboral seguro y productivo. (OPS, 2020, pág. 20)

Productividad:

Se refiere a la tasa de producción por unidad de trabajo, capital o equipo (insumo) (Carro & Gomez, 2012). En cambio, para Oscar Donato Torrecilla expresa que la productividad es la aplicación de distintas técnicas para el desarrollo de las actividades de una determinada empresa que están orientadas a la obtención de resultados, los que, se evidencian por medio de las evaluaciones constantes realizadas por organismos de control tanto externos como internos. (Torrecilla , 2005, pág. 17)

Influencia:

Es el poder de hacer que otras personas estén de acuerdo con tus opiniones o hagan lo que quieras (Orduña, 2008). En el caso de Luis Paul Burgos Rojas, expresa que la influencia, que también es conocida como el liderazgo que las personas tienen para influenciar resultados positivos en un puesto de trabajo, indica que la influencia es el arte de producir que los demás quieran actuar de acuerdo con lo que la empresa aspira en sus resultados. (Burgos Rojas, 2006, pág. 4)

Motivación:

Es el proceso que inicia, guía y mantiene comportamientos orientados a objetivos. Es lo que te hace actuar, ya sea tomando un vaso de agua para reducir la

sed o leyendo un libro para adquirir conocimientos (Rodríguez, 2006). Según como expresa Humberto Peña y Sabina Villón en su artículo denominado como Motivación Laboral. Elemento fundamental para éxito, indica que se requiere un amplio desarrollo de estrategias para fomentar y fortalecer la motivación laboral.

Empresa:

Es una persona jurídica o una organización empresarial incorporada registrada en virtud de la ley de sociedades (Thompson, 2006). Las empresas entendidas para el desarrollo del estudio son los entes de carácter privado que capitalizan sus recursos dedicándose a un área económica exclusiva.

Área industrial:

Este sector está destinado principalmente al uso industrial (Barbour & Markusen, 2007). La industrialización de las empresas puede ser variada, única o mixta. Esto implica que una empresa puede dedicarse a una o varias actividades económicas. En el caso del presente estudio, se ha enfocado hacia el sector industrial pesquero.

Producción:

Dado que el propósito principal de la actividad económica es producir utilidad para los individuos, contamos como producción durante un período de tiempo toda actividad que crea utilidad durante el período o que aumenta la capacidad de la sociedad para crear utilidad en el futuro (Sipper & Bulfin, 1999).

Sector pesquero:

Implica la captura, preparación y venta de pescado para uso del consumidor. Esta industria comienza con los pescadores en el mar en barcos de pesca comerciales, pero también incluiría los países sin litoral que cultivan sus propios cultivos de peces como medio de recolección (Cota, 2004). El sector pesquero pertenece a uno de los sectores económicos productivos y estratégicos de la economía ecuatoriana, en el caso del presente estudio, el mismo está enfocado en la productividad de las empresas dedicadas a esta labor comercial.

Capítulo II

Marco referencial

El marco referencial corresponde a las investigaciones previas que se han realizado por otros autores tanto a nivel nacional como internacional, la misma que, permite evidenciar tanto la relevancia del tema, su importancia, como también, su impacto en referencia al tema de estudio.

Es así, como el marco referencial contribuye a establecer un mejor análisis correspondiente al estudio, a su vez, que permite al investigador observar un panorama informativo, que brinda una mejor perspectiva del fenómeno que se está observado en la presente investigación.

Sector Internacional

De acuerdo con (Velásquez, 2015) indica que la motivación laboral dentro del sector industrial se constituye primordialmente para el fortalecimiento de la institución. No se puede lograr el cumplimiento de objetivos sin la debida formación y solida contribución de quienes forman el talento humano dentro de una empresa.

En el caso del sector pesquero, la motivación laboral tiene una incidencia esencial, debido a las altas presiones que la misma actividad exige para su cumplimiento, independientemente del departamento al que pertenezcan, tal es, como aquellos que forman parte del área de administración, producción, empacamiento y distribución.

Sobre la satisfacción laboral, (Boria , Crespi, & Mascarrilla, 2012) afirman que la satisfacción laboral se refiere a la orientación afectiva de las personas hacia los roles que desempeñan en su trabajo, lo que, si bien es cierto, es que la satisfacción laboral no se establece bajo un solo factor, sino que, lo que para unos puede resultar como positivo para otros se torna negativo.

Por ende, los factores que inciden entre el ambiente laboral actual o real y el ideal pertenecen en aparente estado a un juicio relativo, sin embargo, si existen circunstancias que son evidentes para mejorar el ambiente laboral, entre las principales existe el reconocimiento individual de producción, la formación constante para fomentar el crecimiento institucional y remuneraciones justas, acreditadas a tiempo, acorde a la asignación laboral exigida.

En el caso de (Mora, 2020) afirma que, en el caso de Colombia, la productividad en el sector industrial pesquero se mide por términos amplios, entre los cuales, está relacionada directamente con el riesgo laboral de la actividad que emprende en la industria. Es así, como enumera varios factores que son importantes destacar:

- A) Calidad en el trabajo, que es medible mediante los salarios que se ajustan a las funciones que se ejecutan en el lugar y asignación laboral.
- B) Seguridad Laboral y Social
- C) Proveer de un clima laboral que se ajuste a las necesidades de la industria y su talento humano.

D) Otras que sean conforme a las necesidades esenciales para un buen desarrollo laboral.

En lo que respecta, a un ámbito nacional según lo que explica (Jiménez Hidalgo, 2016) explica que el sector pesquero en los últimos años en el caso del Ecuador se ha desarrollado de una manera constante, debido a que se ha aprovechado la riqueza marina de los mares. Sin embargo, indica que existe un índice considerable de pérdidas por efectos del COVID-19, por lo que, las empresas han requerido de buscar alternativas que les permitan fortalecer el sector productivo pesquero.

Así mismo, según lo explica (Pazmiño, Sánchez, Gallardo, & Beltrán, 2016) indican que la productividad dentro del sector pesquero ha tenido varios índices negativos en cuanto su inclusión y fortalecimiento, debido a que, se requiere de mayores gestiones de control y evaluación de los índices de calidad y productividad.

Situación Actual

Sector Industrial Pesquero del Ecuador y su desenvolvimiento económico

De acuerdo con un artículo elaborado por Pazmiño (2017) expresa que el sector pesquero pertenece a una de las actividades económicas más indispensables para el desarrollo de la economía nacional. Formando parte esencial que complementa a la Matriz Productiva, que, con cada uno de los sectores, como el agro y minería, brindan los medios para el progreso económico del Ecuador.

La actividad pesquera dentro del Ecuador se puede dividir en dos aspectos esenciales, los cuales son:

- a) La pesca industrial;
- b) La pesca artesanal.

Siendo la primera la actividad que se caracteriza por la aplicación de medios para la industrialización, proceso y comercialización de productos que provienen de la actividad pesquera, mientras que, la segunda se caracteriza por ser aplicada por embarcaciones de calidad menor, donde operadores manuales que son realizados a lo largo de la denominada línea costera en donde, una vez obtenido el producto, se procede a comercializarlo en las playas cercanas de donde se realizó la pesca.

Es así como el artículo realizado por Anastasio y Trujillo (2016) para la Cámara Nacional de Pesquería indican que la actividad pesquera es una de las principales fuentes de alimentación nacional, como también es una de las fuentes de trabajo que proveen tanto en el sector industrial como en el artesanal. De acuerdo con un informe denominado como Estado Mundial de la Pesca elaborado por la FAO (2016) ubica al Ecuador como entre los principales países que producen pesca marina y comercializa este producto tanto dentro como fuera del país.

Dentro de un informe elaborado por Sánchez, Vayas, Mayorga, y Freire (2020) para la Universidad Técnica de Ambato explican que, desde un panorama general, la pesca se constituye como una industria que se ha desarrollado con el pasar del tiempo, la misma que se puede ver reflejada dentro de las estadísticas del Banco Central del Ecuador, los cuales evidencian un crecimiento a lo largo de los años, como se puede visualizar dentro del presente Figura:

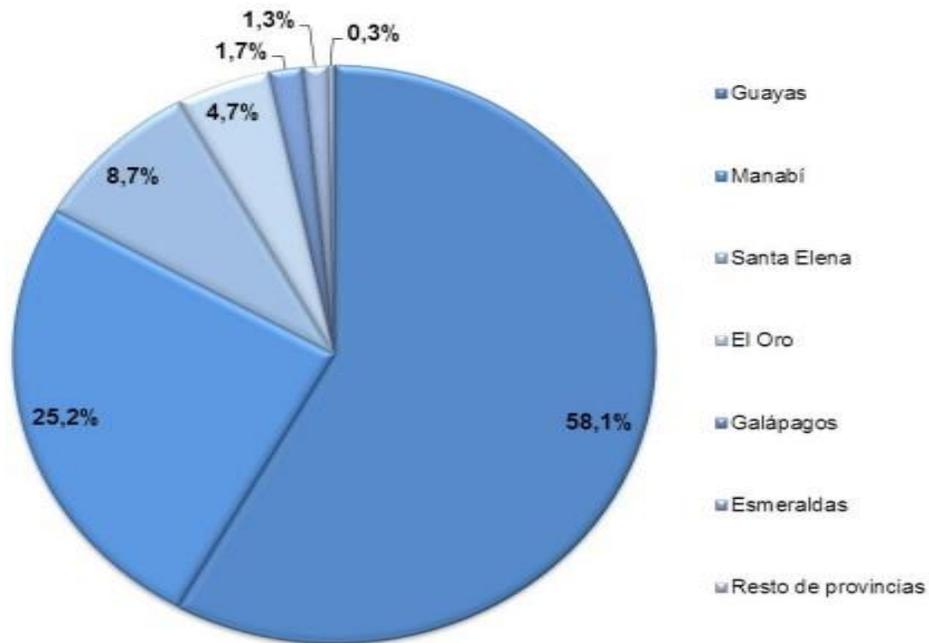


Figura 2. Participación por provincias en el desarrollo de la Pesca – 2018

Nota: Tomado de fuente BCE citado por (Sánchez, Vayas, Mayorga, & Freire, 2020, pág. 25)

Dentro del Ecuador existe toda plataforma marítima que ha sido explotada para el uso, consumo y comercialización del producto pesquero, que ha sido importante para el desarrollo y dinamización de la economía nacional, como se puede apreciar en el Figura, se puede observar el desarrollo del sector pesquero sectorizado por provincias que manifiestan el crecimiento productivo en el Ecuador.

Sin embargo, tras los efectos que se dieron por la Pandemia COVID-19, todos y cada uno de los sectores comerciales en el Ecuador se vieron afectados, entre ellos el sector industrial agropecuario. Por esta razón, es indispensable que las empresas se

encaminen a establecer medios para mantener la fuerza de trabajo, que es una de las fuentes que dinamizan a la industria pesquera.

De acuerdo con un informe del (Banco Mundial, 2021), indicó como la Pandemia COVID-19 tuvo grandes repercusiones variables para todas las empresas a nivel mundial, en sus distintos ejes y sectores. En donde estableció que:

1. Las empresas dedicadas a la ventas al por mayor y menor, decayeron en un 50% en sus cortes de ventas trimestrales. Dado que la ventas tuvieron una reducción de alrededor del 27%.
2. Se agrega la imposición de los gobiernos en que las empresas tuvieron que mantener las plazas de trabajo en donde aproximadamente el 65% de las empresas tuvieron que ajustar la nómina salarial, reduciendo los términos de horarios, sueldos y licencias de acuerdo a cada caso.
3. El impacto que se generó por cuanto muchas empresas a nivel internacional aun no contaba con sistemas electrónicos viables tanto para el desarrollo de sus propias actividades internas, como aplicado al comercio en general.
4. Muchas empresas, esencialmente aquellas que pertenecen a los sectores estratégicos recibieron apoyo por parte de los gobiernos, según estadísticas, se estima que 1 de cada 10 empresas recibió alivios económicos.

La mano de obra en las empresas pesqueras, camaroneras, artesanales, son indispensables para el buen desenvolvimiento de la industria. A pesar de que exista una alta demanda del producto, tanto dentro como fuera del país, eso no cambia el

hecho que se requiere una estructura solida en cuanto a la industria del sector pesquero. (Gómez & Hardner, 2004, págs. 4-8)

El sector pesquero ecuatoriano cuenta con una variedad de productos que son comercializados tanto dentro como fuera del Ecuador, estos productos se dividen tanto en grupos primarios, subgrupos, entre otros. Dentro de los principales se encuentran los siguientes:

1. El pescado congelado, dentro del cual se exceptúa a filete de pescado;
2. Pesca que procesada para congelarse;
3. Filete de pescado fresco directo para la venta y comercialización;
4. Conserva de pescado fresco;
5. Proceso de conserva y elaborado a base de pescados.

Cada uno de los productos son comercializados en cada una de las regiones del Ecuador y se lo realiza a través de la venta de puertos pesqueros artesanales como también a través de la comercialización y producción de industrias enfocadas en esta actividad económica.

Debido a los efectos adversos producidos por la Pandemia COVID-19, específicamente en el área comercial y productiva de la sociedad, a nivel mundial, los factores de comercio, políticos, administrativos se vieron limitados por las restricciones que los gobiernos impusieron a lo largo de los países. Eso ocasionó que las empresas se vieran obligadas a establecer medios para permanecer en el mercado. (Hemelrijck , 2021)

Estas acciones produjeron despidos y reformulación de planes de acción económica para solventar las pérdidas ocasionadas por la pandemia. Cada una de las empresas han establecidos planes para la reactivación económica, lo mismo que, ha resultado en la reestructuración de los mecanismos organizaciones internos de la industria.

De acuerdo con Atlahua, Luna , y López (2021) expresan que debido a las afectaciones ocasionadas por el COVID-19 las empresas se han visto en la necesidad de reformular sus planes de acción para evitar pérdidas económicas que no sean capaces de recuperarse, es por esto, que la motivación laboral se convierte en un eje de importancia para alcanzar un desarrollo y fortalecimiento institucional adecuado. En un contexto donde el panorama económico apunta a una reactivación, es indispensable que el fortalecimiento de la empresa comience por medio de su nómina de recursos humanos, esto es, los trabajadores.

En caso de las empresas del sector pesquero, al desenvolverse en un área comercial que a pesar de los efectos de la pandemia, seguía en movimiento debido a la alta demanda de productos comestibles y alimentos, no se vio afectada de manera directa, pero si tuvo repercusiones en el manejo del personal, dada las circunstancias y repercusiones de las medidas estatales de restricciones de aforo.

De acuerdo con (Departamento de Pesca y Acuicultura de la FAO, 2021) estableció que el cierre de operaciones que se ha dado para varias empresas dedicadas a la industrialización pesquera por motivo de las restricciones y no lograr mantener el

ritmo productivo, desembocó en afectar de manera directa con el recurso humano existente dentro de la industria.

Datos de la empresa

La empresa sobre la cual, se procederá a aplicar el estudio, es EXPOSYNERGY S.A.S. con es una empresa en Ecuador dedicada a la actividad de cultivo, desarrollo, explotación, extracción, compra, venta, distribución, exportación y comercialización a todo nivel, de camarón y otros mariscos; así como a su promoción, conservación, procesamiento, empaque y co-packing de mariscos, la misma fue constituida el 13 de octubre de 2020, es una compañía de Acciones Simplificadas ubicada en la Cdla. Abel Gilbert 3, localización Industrial al Río 14 solar 3, Durán, Ecuador. La empresa se encuentra representada por el Ing. Kleber Raúl Llerena Morán que se posiciona como Gerente General.

Marco Legal Aplicable

El marco legal aplicable constituye a la recopilación de las normas vigentes en el Ecuador que tienen una relevancia directa con respecto a la motivación laboral, a pesar de que no existe una norma específica referente a la motivación en el ambiente laboral, sin embargo, hay un sin número de normas que se encuentran encaminadas a proveer de recursos y directrices para que se mejore el sistema estructural laboral ecuatoriano.

Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador -ahora en adelante se la denominará CRE- que tiene su creación y aplicación en el año 2008, la misma, dicta los lineamientos sobre los cuales, el estado ecuatoriano se obliga a cumplir para alcanzar los objetivos del “buen vivir” y “garantizar plenamente el goce efectivo de los derechos constitucionales reconocidos dentro de la Constitución y los tratados internacionales.”

Es así, como el artículo 33 de la CRE expresa que:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (CRE, 2008, pág. 19)

De manera que, el Estado se obliga a sí mismo a garantizar que toda forma de trabajo sea realizada como un medio para la fuente de realización personal, esto implica, que el trabajo no debe concebirse como una modalidad de explotación o precarización laboral, sino un medio donde una persona pueda desarrollar cada una de sus facultades y a su vez, pueda obtener un medio de recurso económico para satisfacer cada una de sus necesidades.

Así mismo, dentro del artículo 82 se tipifica lo siguiente:

El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes. (CRE, 2008, pág. 41)

De esta manera, la normativa Constitucional establece que se garantiza el respeto a la debida aplicación de las normas jurídicas que han sido establecidas para el orden institucional y social. Por esta razón, todas aquellas normas que se enfocan en mejorar el desenvolvimiento laboral son medios legales que se aplican para garantizar una seguridad de carácter jurídico.

Código de Trabajo

El Código de Trabajo es la norma de carácter orgánica que rige los derechos en materia laboral de la población, específicamente de aquellos que son del sector privado, como se adecua al sector industrial pesquero. Debido a que, aquellos que se reglamentan bajo contratos con el sector público, corresponde a la LOSEP su disposición regulatoria.

De acuerdo con el artículo 79 del Código de Trabajo se establece lo siguiente:

Art. 79. Igualdad de remuneración. A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación debido a nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se

tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración. (Código de Trabajo, 2005, pág. 30)

De la misma manera, el artículo 80 indica lo siguiente:

Art. 80.- Salario y sueldo. - Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado. El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables. (Código de Trabajo, 2005, pág. 31)

Como se ha mencionado, el Código de Trabajo no tipifica a la motivación laboral como un artículo o sección específica, sin embargo, establece los lineamientos para que se garantice un trabajo digno entre las personas, como a su vez, las relaciones laborales sean libres de actos de precarización laboral y vulneración de los derechos de los trabajadores.

Capítulo III

Marco Metodológico

El segundo capítulo de esta investigación se denomina Marco Metodológico, el cual comprende el desarrollo de la estructura metodológica que se implementa en este estudio, se establecen los métodos de recolección de datos que son indispensables para poder definir la situación actual del contexto laboral en el sector pesquero en la ciudad de Guayaquil, como también, la incidencia de la motivación laboral.

Enfoque de Investigación

Según lo que ha indicado (Vega y otros, 2014) acerca del enfoque cuantitativo, posee características esenciales para determinar la evolución de un determinado fenómeno que es susceptible a ser medido por la realidad inmediata, dentro de las características más esenciales del enfoque cuantitativo se encuentran:

- a) Se utiliza la recolección y análisis de los datos para brindar una respuesta a una serie de preguntas de investigación para probar una hipótesis que se ha configurado de manera previa.
- b) El método cuantitativo establece una aplicación metodológica de medición numérica, con una gestión estadística para establecer patrones de comportamiento de un determinado sector poblacional.
- c) La problemática se fundamenta en una idea la cual, se deriva una serie de preguntas las cuales se constituyen en la descripción del estudio.

- d) En los enfoques cuantitativos plantean el uso de hipótesis, a diferencia de los enfoques cualitativos que abordan los fenómenos o problemáticas a través de un estudio subjetivista, los cuantitativo procuran obtener resultados precisos.
- e) Este enfoque plantea variables que son ajustables a un contexto específico.
- f) Los resultados se tabulan en datos estadísticos que se evalúan el fenómeno para tener una solución.
- g) La utilización de este enfoque se caracteriza generalmente para estudios de ciencias exactas como ciencias de la salud.

En lo que respecta a estudios de administración y gestión de empresas, el enfoque típico de estudio es el cuantitativo por su necesidad de evaluar y determinar la problemática a través de plantear distintas hipótesis que viabilicen el estudio. Se debe considerar que las hipótesis que se proponen constituyen una respuesta a las preguntas de investigación que deben probarse.

Alcance de la Investigación

El marco teórico establece un parámetro para conocer el alcance del presente estudio, donde se adecua a una estrategia de investigación, procedimientos y etapas. Existen distintos alcancen que se adjuntan a la necesidad del estudio, por ende, se requiere evaluar los detalles generales.

Acorde a la naturaleza de la investigación se aplica el estudio de alcance explicativo, debido a que procura dar explicación una problemática ya conocida y

establece respuestas a las razones del porque se da un determinado fenómeno buscando evaluar porque se relacionan las variables y las hipótesis entre sí.

Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación permite explicar cómo se desarrolla o realiza el trabajo del estudio, se plantean los parámetros de aplicación a través de uso de datos precisos que serán analizados por medio de una evaluación estadística. Para el levantamiento de la información con la se estructura esta investigación, se ha procedido a elabora una encuesta.

Para el presente estudio, se ha determinado establecer la utilización del diseño transversal y correlacional, los mismos que se especializan por ser adecuados para investigaciones de observación, los mismos que se aplican en el levantamiento de información específica para establecer una comparativa y finalmente conclusión adecuada.

De acuerdo con (Hernández , Fernández , & Baptista, 2014, págs. 128-130) Indica que, en los estudios explicativos, la encuesta permite recolectar la información pertinente para determinar varios aspectos esenciales del fenómeno de estudio.

Población y muestra

Se debe determinar que acorde al tipo de estudio, se especifica los objetos que se medirán, sea estas personas, organizaciones, bienes, objetivos, entre otros, tal como se especifique en la naturaleza de la investigación. Por ende, al ser un estudio

de carácter administrativo, la muestra comprenderá a un grupo selecto de personas que laboran en el sector de estudio.

La unidad de análisis y muestreo se establece que son los trabajadores de la empresa EXPOSYNERGY S.A.S. ubicado en la Cdla. Abel Gilbert 3, localización Industrial al Río 14 solar 3, Durán, Ecuador. Los cuales laboran como parte del talento humano productivo.

En este caso, la muestra más acorde para esta investigación es Representativa, debido a que el grupo de personas que forman parte de la muestra, tienen las características indispensables e idóneas del fenómeno estudiado, por lo que los resultados que se obtengan son aplicables.

El muestreo se subdivide en dos tipos:

- a) Probabilístico: En este caso, este tipo de muestreo establece que todos los elementos que conforman tienen el mismo índice de seleccionarse, sin importar si son al azar o de manera aleatoria.
- b) No Probabilístico: No aplica acción del azar, sino que el investigador procede a elegir a los participantes de acuerdo a la investigación, lo que genera que el estudio no sea sesgado.

El tamaño de la muestra se constituye como finita, debido a que el número de los participantes que conforman la población se conocen. La intención de la recolección de los datos es generar una teoría o hipótesis que especifique un concepto, para esto, se aplica la muestra teórica.

La muestra aplicable por su naturaleza se ha determinado como no probabilística puesto que se solicitará a los empleados que laboran dentro de la empresa del área de producción que formen parte del estudio, considerando que los elementos que conforman a la población no dependen de una probabilidad para ser elegidos, sino que deben tener características específicas para un estudio, esto se adecua al objeto de este estudio.

La población se ha constituido por el grupo de empleados de la empresa EXPOSYNERGY S.A.S. ubicada en las calles Cdla. Abel Gilbert 3, Localización Industrial Al Rio 14 solar 3 en la ciudad de Guayaquil, el número de personas que laboran dentro del departamento de producción son 400 trabajadores que constan en la nómina actual. Para determinar el cálculo de la muestra que para este caso es una población finita, se ha procedido a utilizar la siguiente formula de población de carácter finito, la cual es:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Los datos para determinar el cálculo siguen de la siguiente manera:

Población (N) = 400 corresponde a los trabajadores que conforman el departamento de producción de la empresa.

Nivel de Confianza (Z α) = (Z α - 1.960) - Parámetro estadístico que depende del Nivel de Confianza.

Probabilidad de Éxito (p) = 95% de probabilidad de éxito en la aplicación de soluciones para el fenómeno de estudio.

Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado = (1-p) que representa el % de que el estudio no sea factible, para este caso es del **5%**.

Error muestral (e) = 2% - error de estimación máximo aceptado. De acuerdo con (Aguilar Barojas, 2005, pág. 4) indica que referente al error muestral de la investigación, la media común en los estudios va de acuerdo con un perímetro del 5%, sin embargo, este % se fija en función del interés de la investigación, por ende, se estima que el 2% utilizado en la formula responde de manera adecuada al parámetro de curva de error posible en el estudio.

Así mismo, (Ramos , 2015) el margen de porcentaje de error bajo responde a una aplicación e implementación de métodos de recolección de muestra más accesibles y filiales, es decir, que a mayor % de error de muestreo, se determina que la información recolectada es muy poco confiable. De acuerdo con los instrumentos aplicados y el proceso de recolección de datos, se estima que el % aplicado responde a la realidad del estudio.

Una vez que se han establecido los datos correspondientes para la aplicación de la formula, se ha planteado de la siguiente manera:

$$n = \frac{400 * 1.960^2 * 95\% * 5\%}{2\%^2 * (400 - 1) + 1.960^2 * 95\% * 5\%}$$

De acuerdo con la fórmula aplicada, tenemos como el tamaño de muestra de 197 trabajadores, sobre los cuales es aplicada el banco de preguntas del cuestionario sobre la motivación laboral en el sector pesquero.

Técnicas de recolección de datos

Se define a las técnicas de recolección de datos como los instrumentos que se utilizan para dar cumplimiento con el desarrollo de los objetivos establecidos en el estudio. Debido a esto, el instrumento más adecuado al tener un marco referencia amplio de acuerdo con la muestra de trabajadores, se ha definido utilizar la encuesta como la técnica más adecuada y viable para el propósito para este estudio.

De acuerdo con Neil & Cortez (2017) indican que la recolección de datos su objetivo principal es obtener un panorama más preciso de la magnitud del problema, jerarquizar los problemas, derivar elementos de juicio para estructurar estrategias operativas y señalar los lineamientos para la prueba de las hipótesis.

La recolección de datos se aplica por medio de la utilización de procedimientos estandarizados y que tienen aceptación por la comunidad científica en general, lo que brinda la confianza de su aplicación para la obtención de resultados más viables y aplicables para este estudio.

La técnica de la encuesta es una de las herramientas metodológicas de mayor aceptación puesto que permiten tener datos de manera eficaz y de corto tiempo, además que presenta las siguientes características:

- a) La información obtenida a través de la encuesta es de recolectada de manera indirecta, ya que no se tiene un contacto directo con la población de estudio, como también, es más aplicable para los estudios que poseen una muestra masiva o una cantidad considerable de individuos.
- b) Como se indicó, la encuesta a diferencia de la entrevista tiene su aplicación de manera masiva, que se pueden ejercer a sectores de mayor población o muestreo amplio.
- c) Es aplicable para la obtención de datos de distintas vertientes de temas.
- d) La información o datos obtenidos, se recoge de modo estandarizado en la aplicación de un cuestionario, esto es, que se brinda iguales instrucciones a todos los sujetos, y la misma cantidad de preguntas que permite obtener respuestas estandarizadas.

Procedimientos

Acorde a la metodología establecida, la encuesta se estructura por una serie de preguntas, las cuales son denominadas cuestionario, la misma que, de acuerdo con (García, Alfaro, Hernández, & Molina , 2006, págs. 4-5) expresa que el cuestionario debe recoger información sobre todas las variables consideradas de interés.

El procedimiento que se ha aplicado para el desarrollo de este estudio es la gestión de la encuesta, la elaboración y selección de preguntas corresponden al marco del ambiente laboral, que, de acuerdo con (Terrazas Pastor, 2005, págs. 5-7) indica que se deben tomar los factores que indiquen dentro del ámbito de gestión laboral, los

mismos que han sido considerado en la elaboración y construcción del cuestionario que se detalla dentro de la sección de Apéndice.

Método de análisis y gestión de datos

Debido a las restricciones de movilidad y precautelando la debida distancia social, las preguntas de la encuesta se las aplica mediante la utilización de medios electrónicos o telemáticos, en este caso, se utiliza la herramienta de Google Form o Formularios de Google, que viabiliza un formato de medición poblacional por medio de gestionar la encuesta por cada individuo y recopilando la información en una sola base de datos.

De esta manera se procede a precautelar la seguridad individual, como también, cumplir con los requerimientos de obtención de la información de campo, además que permite gestionar una cantidad alta de información, debido a que la encuesta se aplicó a 197 personas que conforman a la empresa de industria pesquera.

Herramientas de análisis de datos

Para proceder a procesar los datos obtenidos por medio de la elaboración de la encuesta, que tiene por objetivo determinar la incidencia de la motivación laboral dentro de las empresas dedicadas a la producción y comercialización de productos pesqueros y camaroneros. La motivación adecuada y aplicada de manera correcta brinda mejores resultados en la productividad en la empresa, ahora bien, para determinar esta incidencia, se procede a elaborar tablas estadísticas de información estadística. Esta modalidad estadística permite inferir a través de sus resultados de la

muestra establecida, las características principales de la motivación en el ambiente laboral.

Una vez obtenido los datos de la muestra que se ha seleccionado, es importante definirla de manera grafica a través de la tabulación aplicada, lo que permite tener una mejor apreciación de los resultados, y organizarlos de una manera más sintetizada y detallada.

Operacionalización de las Variables

De acuerdo con Espinoza (2019) indica que, la operacionalización de las variables comprende la desintegración de los elementos que conforman la estructura de una hipótesis, la cual, es definida de la siguiente manera:

“La gestión de los incentivos laborales mejora enormemente la productividad de las empresas de pesca industrial en la ciudad de Guayaquil.”

Estas variables se descomponen en dimensiones que se reflejan en la implementación de indicadores que permiten tener una observación directa y clara en una medición de resultados. La utilización de la operacionalización de las variables permite precisar los aspectos y elementos que se han considerado cuantificarlos, para lograr de esta manera, llegar a las conclusiones más cercanas.

Matriz de operacionalización de variables

Operacionalización de variable independiente

Tabla 1 Operacionalización de variable independiente

Variable Independiente: La motivación Laboral					
Conceptualización	Categorías	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e Instrumentos
<p>La motivación laboral constituye como un aditamento que mejora la gestión de producción en una empresa. Los empleados brindan sus mejores esfuerzos para obtener resultados óptimos, siempre que sus necesidades se encuentren satisfechas por la empresa.</p>	<p>Estimulación laboral</p> <p>Interés de superación</p> <p>Productividad Personal</p>	<p>Responsabilidad</p> <p>Auto realización personal</p> <p>Reconocimiento profesional</p> <p>Oportunidad de crecimiento</p>	<p>Conocimientos sobre el área de trabajo asignada, que permita su correcta labor</p> <p>Oportunidad de auto crecimiento y realización personal.</p> <p>Oportunidad de escalar en puestos de trabajo.</p>	<p>Acorde a su actual posición, ¿Cuenta con todos los recursos y herramientas para lograr un buen desempeño en su lugar de trabajo?</p> <p>¿La empresa le garantiza la oportunidad de crecimiento laboral?</p> <p>¿Se encuentra a gusto con la remuneración mensual que percibe dentro de la empresa?</p> <p>¿Posee usted estabilidad laboral dentro de la empresa que está laborando?</p>	<p>Encuesta</p> <p>Cuestionario</p>

Operacionalización de variable dependiente

Tabla 2 – Operacionalización de variable dependiente

Variable dependiente: la productividad en empresas del sector pesquero.					
Conceptualización	Categorías	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e Instrumentos
La productividad se constituye un factor de resultado, el mismo que se puede medir en los estándares de crecimiento de una empresa. Cuando los trabajadores están correctamente motivados se evidencia en su producción personal y general.	<p>Generación de Resultados</p> <p>Fortalecimiento Institucional</p>	<p>Eficacia</p> <p>Eficiencia</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Capacitación</p>	<p>Un buen manejo de los recursos otorgados por la empresa</p> <p>El ambiente de trabajo responde a las necesidades inmediatas del trabajador</p> <p>Se provee de medios de acuerdo con las capacidades físicas e intelectuales</p>	<p>¿La empresa le garantiza la oportunidad de crecimiento laboral?</p> <p>¿Considera que el trabajo que realiza se adecua a las capacidades físicas e intelectuales que posee?</p> <p>¿Posee usted estabilidad laboral dentro de la empresa que está laborando?</p>	<p>Encuesta</p> <p>Cuestionario</p>

Procesamiento y Análisis

Una vez concluido la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, como a su vez la ejecución de las encuestas a cada uno de los trabajadores que conforman parte de la empresa seleccionada como muestra de la población, se procede entonces a realizar un análisis crítico de los resultados obtenidos.

Resultados

Una vez realizada y aplicado el instrumento de recolección de datos como lo fue la encuesta, se ha procedido a establecer el correspondiente análisis de los datos que han sido provistos por cada una de las personas encuestadas. Según como explica Espíritu Olmos y Moreno Zacarías (2013) indica que la motivación constituye un elemento emocional y fundamental para que el ser humano realice una determinada actividad con una predisposición adecuada.

Con cada uno de los criterios expuestos se ha indagado por medio de la presente investigación, el analizar y evaluar la motivación y el desempeño laboral del personal operativo de la empresa EXPOSYNERGY S.A.S. la cual, se dedica a la comercialización de productos pesqueros.

Para lograr este estudio, se ha tomado una muestra del personal operativo de la empresa, debido a que son los más adecuados para identificar el índice de motivación, debido a su desempeño en el área operativa de la industria pesquera. La cantidad de los encuestados suma la totalidad de 197 personas las que se han encuestado.

Los resultados de la encuesta se presentan a continuación:

Pregunta No. 1

¿Se encuentra a gusto en la empresa donde laboral actualmente?

Tabla 3 – Tabla Pregunta No. 1

Descripción	Factor (No.)	Factor (%)
Extremadamente a gusto	35	17.77%
Muy a gusto	54	27.41%
Moderadamente a gusto	54	27.41%
Poco a gusto	46	23.35%
No me siento a gusto	8	4.6%
Total	197	100%

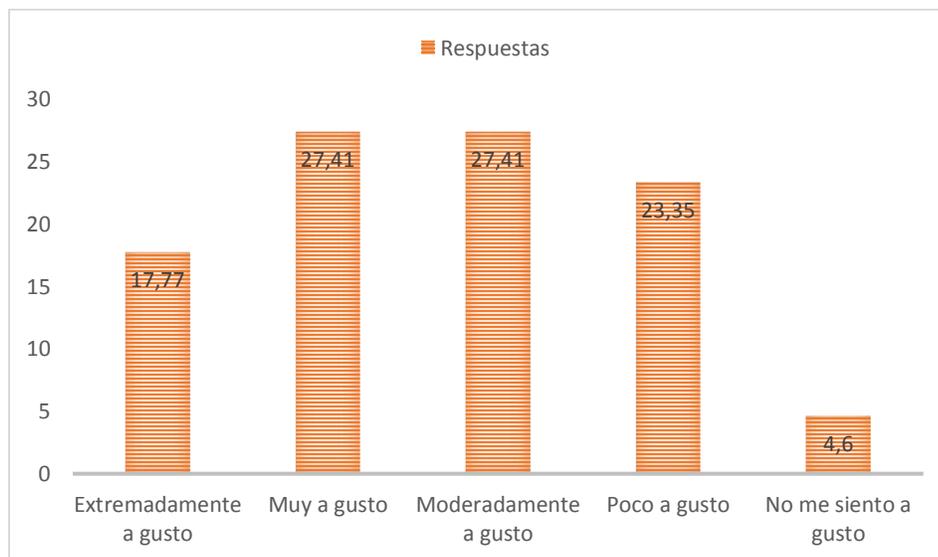


Figura 3 - Figura pregunta No. 01

Los resultados que han derivado de la obtención de información se han establecido a través de cinco factores de medición, lo que permite a los usuarios

expresar de una manera más específica su consideración sobre la motivación laboral aplicada en el contexto de su entorno de trabajo.

De acuerdo con esto, un 17.77% afirma encontrarse extremadamente a gusto, este factor de medición se enfoca en catalogar que todas y cada una de las áreas de interés del trabajador promedio están siendo cubiertas, esto es, pagos de salarios a tiempo, aplicación de seguro social y beneficios de ley de acuerdo con contrato, y todos los demás recursos que permiten que el entorno laboral sea satisfactorio.

Un 27.41% de los encuestados afirman que solamente se encuentran muy a gusto, debido a que existen áreas donde la empresa puede mejorar en cuanto disposiciones de la organización institucional, como también en la implementación de nuevas maquinarias que viabilicen mejor el sistema operativo de la empresa.

Un 27.41% siendo la cifra más alta explica que se encuentran moderadamente a gusto, lo cual explica que la empresa no cumple con todas las expectativas necesarias para el buen desenvolvimiento laboral. En este caso, las personas que se agrupan en esta variable expresan su preocupación ante las decisiones administrativas que la empresa tome en un futuro.

Finalmente, entre un 23.35% y un 4.6% han expresado que no se encuentran muy a gusto con su situación laboral actual, la empresa, a criterio de los encuestados no provee de los medios necesarios para generar un ambiente laboral adecuado, incluyendo la falta de reconocimientos, la dificultad de poder acceder a un mejor puesto de trabajo después de un periodo considerable de servicio.

Pregunta No. 2

¿Recibe un justo reconocimiento (económico y no económico) de parte de las autoridades de la empresa?

Tabla 4. - Tabla Pregunta No. 2

Descripción	Factor (No.)	Factor (%)
Si	94	47.72%
No	64	32.49%
Tal vez	39	19.8%
Total	197	100%

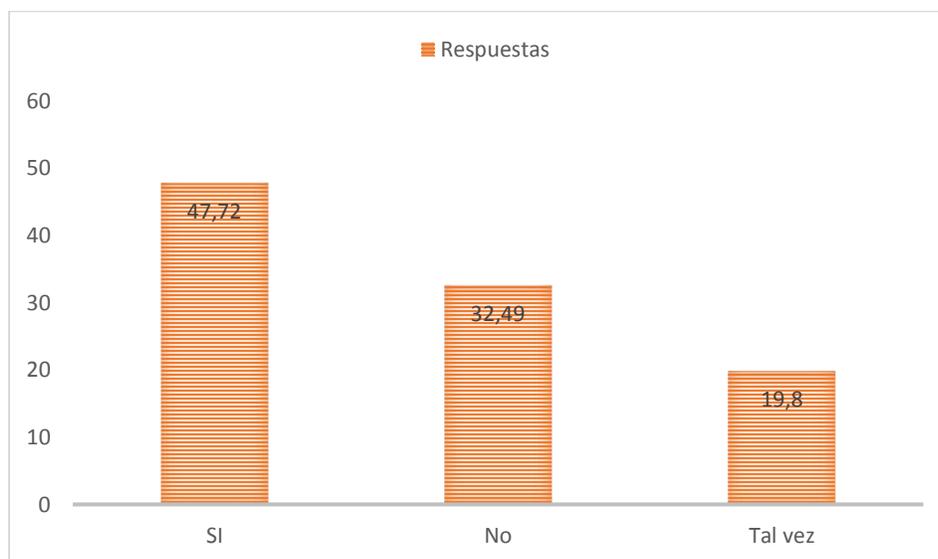


Figura 4. - Figura pregunta No. 02

El reconocimiento es denominado como uno de los factores más indispensables para garantizar la motivación laboral. En este caso, toda persona tiene una necesidad de aprecio que debe ser satisfecha por medio del reconocimiento del trabajo bien hecho. Esto se puede mostrar por medio de expresiones verbales o incentivos económicos.

Como se ha podido evidenciar en el marco teórico, existe la teoría de Maslow quien expresa que toda persona tiene necesidades humanas que necesitan ser satisfechas para alcanzar la plena realización de la persona, en el caso del ambiente laboral, todo individuo que se le es reconocido por su trabajo y esfuerzo, por parte de su empleador, mostrará un mayor interés en mejorar su desempeño laboral, lo cual, se evidenciará en los factores de resultado.

En el caso de los encuestados, se aprecia que un 47.72% afirma que, si reciben un reconocimiento, no especificando si es verbal o económico, sin embargo, se refleja entre un 32.49% y un 19.8% que este reconocimiento es muy poco o hasta incluso, nulo en algunas ocasiones.

Pregunta No. 3

¿La empresa le garantiza la oportunidad de crecimiento laboral?

Tabla 5. - Tabla Pregunta No. 3

Descripción	Factor (No.)	Factor (%)
Si	102	51.78%
No	56	28.43%
Tal vez	39	19.8%
Total	197	100%

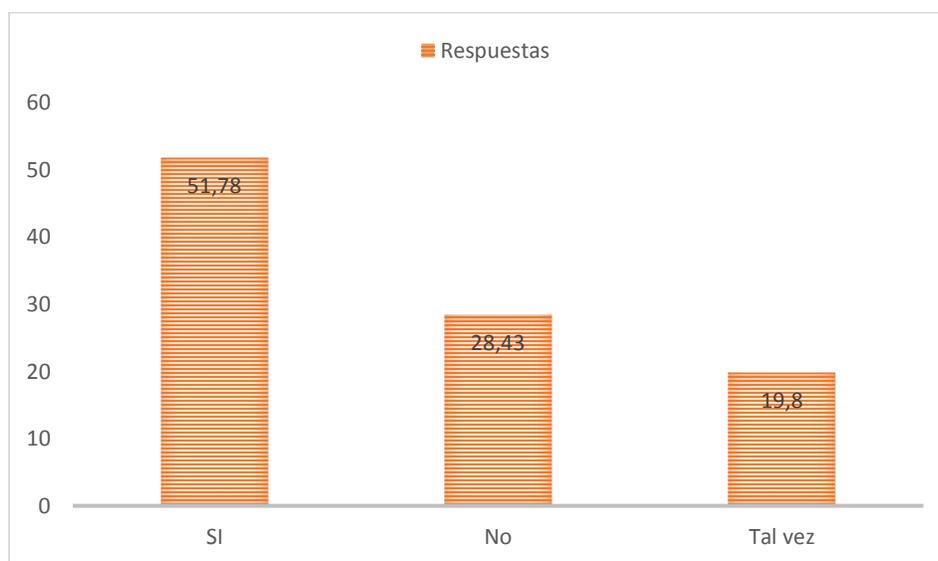


Figura 5. - Figura pregunta No. 03

Siguiendo con el pensamiento de la escala de satisfacción de Maslow, expresa que en el pico más alto de la jerarquía de la satisfacción humana se encuentra el factor de autorrealización, esto significa que, toda persona tiene dentro de sus aspiraciones básicas el poder crecer y auto desarrollarse dentro del lugar o entorno donde se encuentra.

Las empresas en general ofrecen la posibilidad de ascenso o crecimiento laboral, lo cual, es indispensable para mejorar su capital humano, debido a que, si no se fortalece a la mano de obra que se tiene actualmente, sea este administrativo u operacional, esto resultará en gastos para la empresa debido a que tendrá que contratar a personal nuevo, donde se invertirá en preparación, capacitación y nuevos puestos de trabajo.

En este caso, el 51.78% expresa que la empresa si garantiza una forma de realización y crecimiento laboral, el cual se manifiesta a través de capacitaciones y seminarios que van enfocados a mejorar su competencia y desarrollo profesional y general. Sin embargo, un 28.43% expresa que no tiene la posibilidad de crecimiento, en gran medida a que, el puesto o cargo donde labora no tiene la disponibilidad de crecimiento a diferencia de otros puestos de trabajo.

Pregunta No. 4

¿Se encuentra a gusto con la remuneración mensual que percibe dentro de la empresa?

Tabla 6. - Tabla Pregunta No. 4

Descripción	Factor (No.)	Factor (%)
Extremadamente a gusto	27	13.71%
Muy a gusto	40	20.3%
Moderadamente a gusto	49	24.87%
Poco a gusto	70	35.53%
No me siento a gusto	11	5.58%
Total	197	100%

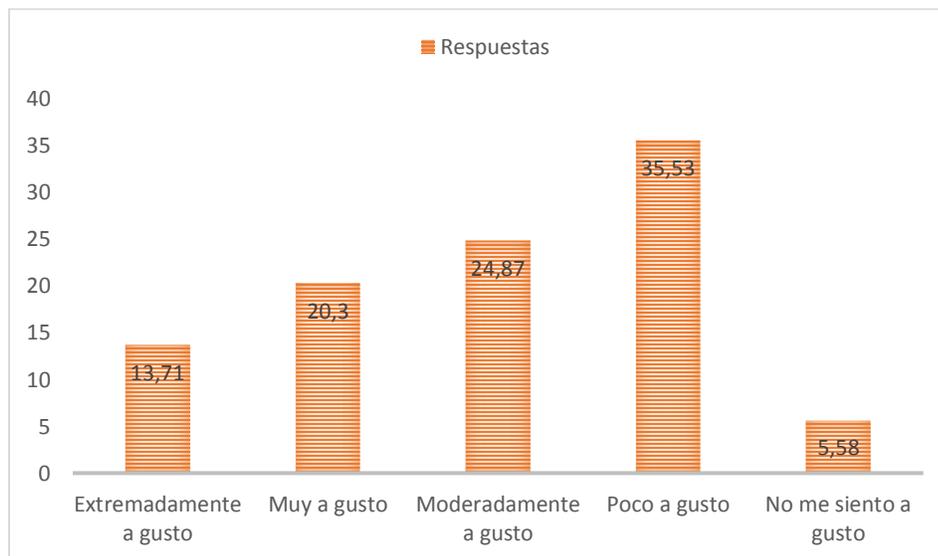


Figura 6. - Figura pregunta No. 04

Para Juárez Hernández (2014) en su obra denominada: Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones; explica que los salarios son la remuneración correspondiente a un individuo por el desempeño que ha elaborado en el cargo asignado. Tomando en cuenta esta definición, el aumento salarial se convierte en un medio para el desarrollo del desenvolvimiento profesional.

Existen empresas que no realizan ninguna modificación a los salarios, incluso, algunas siempre se mantienen al salario básico para los procesos de contratación.

Es así, como los encuestados manifiestan en un 13.71% que se encuentran a gusto con el salario que perciben, algunos manifiestan que tienen asignaciones laborales adicionales de las que inicialmente se le habrían pedido. Incluso manifiestan que laborales horas extras que no son reconocidas, por ende, el sueldo que perciben no corresponde con la realidad laboral que exige la empresa.

Increíblemente un 35.53% y un 24.87% expresan que se encuentran moderadamente a gusto o incluso poco a gusto con el salario que perciben, esto se evidencia en la necesidad de cubrir gastos personales, y que el salario que perciben por su trabajo no alcanza para cumplir o solventar dichas necesidades.

Pregunta No. 5

¿Considera que el trabajo que realiza se adecua a las capacidades físicas e intelectuales que posee?

Tabla 7 - Tabla Pregunta No. 5

Descripción	Factor (No.)	Factor (%)
Si	135	68.53%
No	30	15.23%
Tal vez	32	16.24%
Total	197	100%

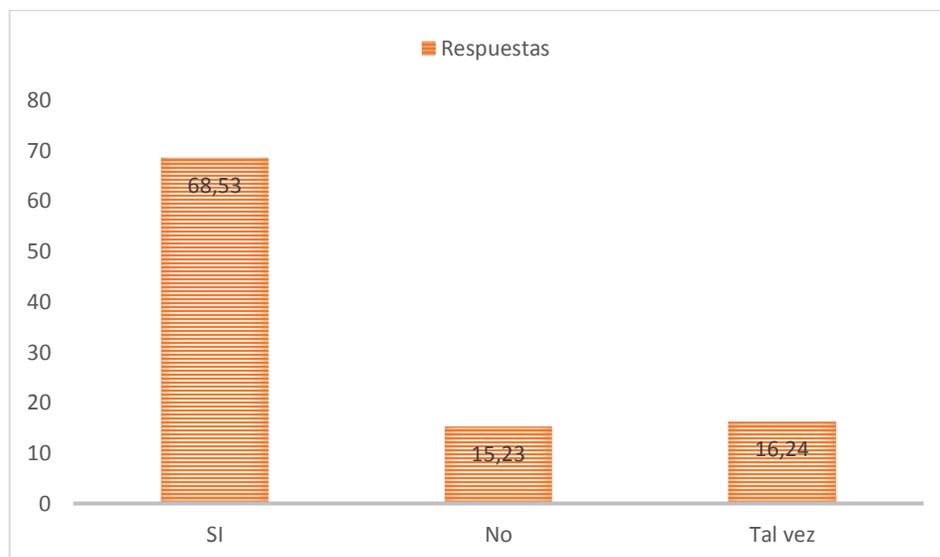


Figura 7. - Figura pregunta No. 05

La pregunta va orientada a la satisfacción del trabajo asignado de acuerdo con las capacidades que tiene la persona para poder ejercerlo. Toda persona que se le requiera realizar un trabajo que no pueda o no desee, va en contra de las disposiciones Constitucionales y Tratados Internacionales que dictan que ninguna persona puede obligarse a trabajar en alguna acción, cargo, o desempeño que no desee realizar.

Un 68.53% de los encuestados afirman que si desempeñan un trabajo que se adecua a sus capacidades físicas, emocionales y mentales. Sin embargo, un 15.23% y un 17.8% expresan que tal vez o no realizan un trabajo acorde a sus capacidades, debido a que se le asignan trabajos que superan sus competencias, conocimientos o condiciones físicas que puede resultar en accidentes o mal desempeño laboral.

En el caso de Toro, Comas Rodríguez, y Castro Sánchez (2020) expresan que:

En el Ecuador existe un marco legal que se enfoca en la seguridad y salud ocupacional que tiene como propósito principal el prevenir los accidentes y enfermedades profesionales que sean resultado de las actividades laborales en los diferentes centros de trabajo, y su aplicación es tanto en el sector público como privado. (pág. 3)

Por esta razón, las empresas deben orientarse en procurar crear ambientes laborales que se enfoquen en la seguridad laboral y ocupacional, de manera que, las actividades que requiera la industria del sector pesquero deben enfocarse en contratar personal que cuente con las cualificaciones necesarias para su desempeño.

Pregunta No. 6

¿Posee usted estabilidad laboral dentro de la empresa que está laborando?

Tabla 8. - Tabla Pregunta No. 6

Descripción	Factor (No.)	Factor (%)
Si	106	53.81%
No	50	25.38%
Tal vez	41	20.81%
Total	197	100%

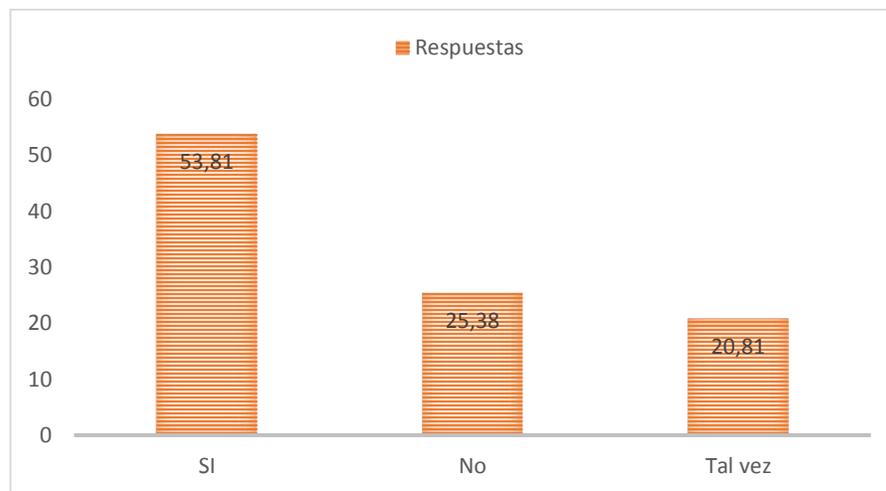


Figura 8. - Figura pregunta No. 06

La estabilidad laboral se ha constituido como uno de los derechos laborales protegido por los organismos internacionales. Por ende, las empresas deben procurar garantizar la estabilidad laboral por medio de la promoción de puestos de trabajo que tengan una durabilidad en el tiempo. De acuerdo con los entrevistados, el 53.81% afirman que cuentan con una estabilidad laboral, debido a que tienen un rango de entre tres a cinco años en la empresa donde actualmente laboran.

En el caso del 25.38% expresan que no tienen una garantía de estabilidad laboral debido a que, los cargos en donde se desempeñan son variables y siempre están en constante cambio de personal. Algunas empresas se adhieren a procesos donde contratan a personas por tiempos definidos o periodos cortos, lo que implica que el cambio de personal es constante.

Pregunta No. 7

Sobre las vacaciones ¿Recibe usted las vacaciones en el plazo y tiempos acordados?

Tabla 9. - Tabla Pregunta No. 7

Descripción	Factor (No.)	Factor (%)
Si	112	56.85%
No	50	25.38%
Tal vez	35	17.77%
Total	197	100%

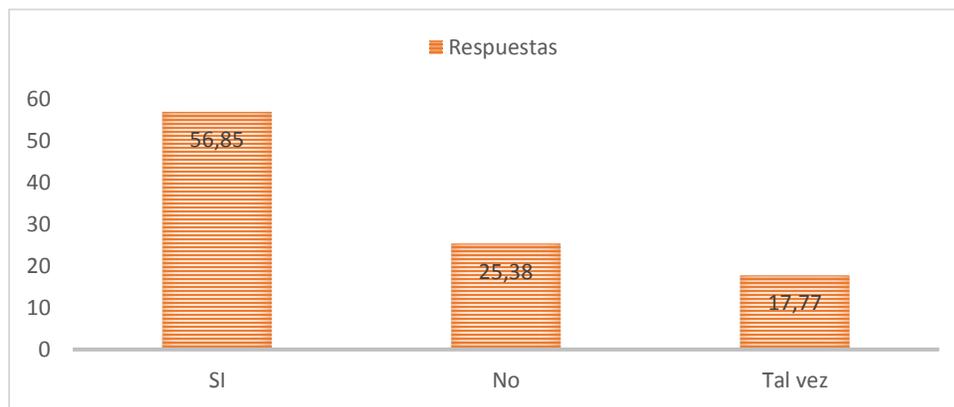


Figura 9. - Figura pregunta No. 07

Según como lo expresa Avilés Cabrera (2016) que el goce de las vacaciones es un derecho constitucional que está debidamente protegido y normado. Es así como el 56.85% de los encuestados afirman que, si reciben sus vacaciones en los tiempos normados, mientras que un 25.38% expresa que sus vacaciones no son otorgadas a tiempo.

Pregunta No. 8

¿Actualmente posee una buena relación con sus superiores?

Tabla 10. - Tabla Pregunta No. 8

Descripción	Factor (No.)	Factor (%)
Si	150	76.14%
No	10	5.08%
Tal vez	37	18.78%
Total	197	100%

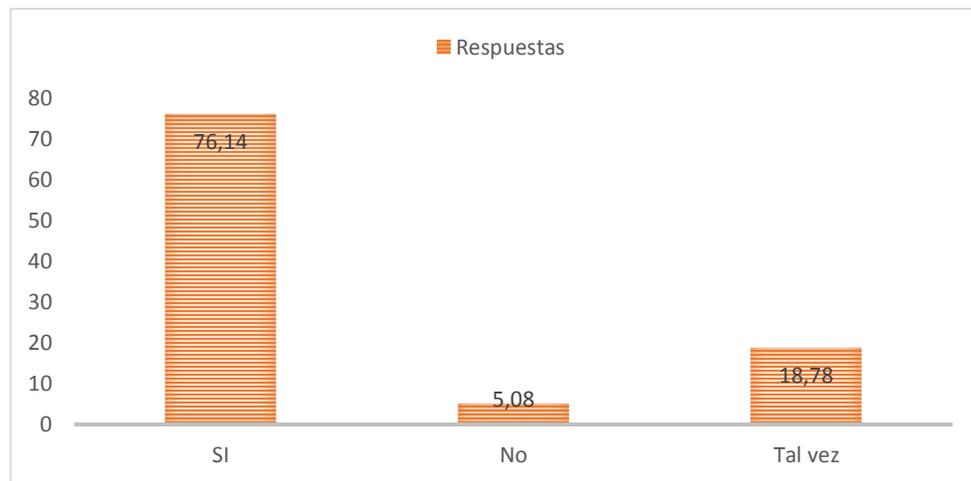


Figura 10. - Figura pregunta No. 08

El ambiente laboral no solo se constituye por medio de incentivos y un ambiente seguro para laborar, sino que, se complementa con el fortalecimiento de las relaciones Inter laborales. Es así, como el 76.14% de los encuestados afirman que si tienen una relación laboral adecuada con los superiores.

Pregunta No. 9

¿Posee una buena relación con sus compañeros de trabajo?

Tabla 11. - Tabla Pregunta No. 9

Descripción	Factor (No.)	Factor (%)
Si	165	83.76%
No	10	5.08%
Tal vez	22	11.17%
Total	197	100%

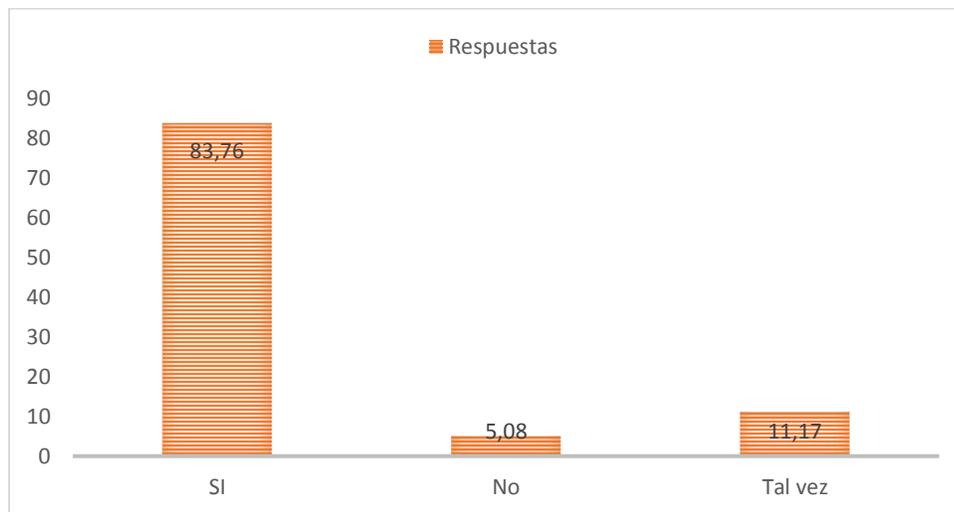


Figura 11. - Figura pregunta No. 09

De acuerdo con la pregunta, el 83.76% de los encuestados afirman que mantienen una relación laboral adecuada con sus compañeros de trabajo. Los planes de integración permiten que los trabajadores puedan complementarse, conocerse y garantizar de esta manera una relación laboral adecuada para el desarrollo institucional.

Pregunta No. 10

Acorde a su actual posición, ¿Cuenta con todos los recursos y herramientas para lograr un buen desempeño en su lugar de trabajo?

Tabla 12. - Tabla Pregunta No. 10

Descripción	Factor (No.)	Factor (%)
Si	120	60.91%
No	33	16.75%
Tal vez	44	22.34%
Total	197	100%

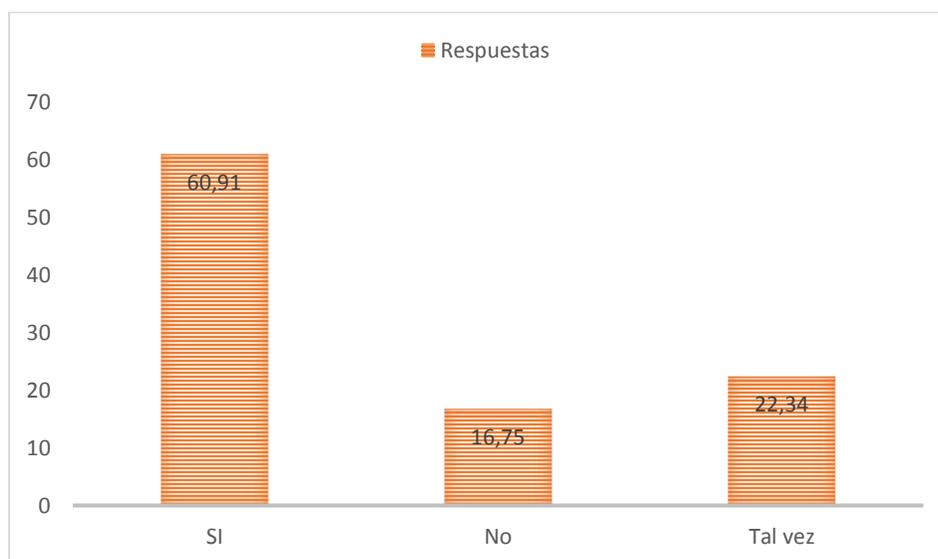


Figura 12. - Figura pregunta No. 10

La seguridad laboral también se caracteriza por contar con los recursos necesarios para la labor a realizar, lo que permite que los empleados cuenten con la motivación necesaria, debido a que cuentan con las herramientas que son aplicables para la realización de sus actividades. Por esta razón, el 60.91% de los encuestados establecen que, si cuentan con las herramientas necesarias para el desenvolvimiento de sus actividades, así mismo, es un índice de motivación personal y profesional,

debido a que cuentan con los recursos para efectuar sus asignaciones laborales de mejor manera.

A diferencia de esto, un 16.75% estima que no cuenta con los recursos y herramientas necesarias para su labor, llegando a tener que proveerse a sí mismo de los recursos necesarios para garantizar un buen trabajo. Esto representa un punto de desventaja en cuanto a la promoción de la motivación laboral, debido a que los empleados deben proveerse de sus herramientas para cumplir el trabajo que se ha pactado bajo un salario.

Pregunta No. 11

De acuerdo con la estructura del lugar de trabajo ¿Se siente satisfecho con la distribución de infraestructura, como en los espacios proporcionados para realizar las actividades laborales?

Tabla 13. - Tabla Pregunta No. 11

Descripción	Factor (No.)	Factor (%)
Extremadamente satisfecho	38	19.29%
Muy satisfecho	39	19.8%
Moderadamente satisfecho	53	26.9%
Poco satisfecho	60	30.46%
No me siento satisfecho	7	3.55%
Total	197	100%

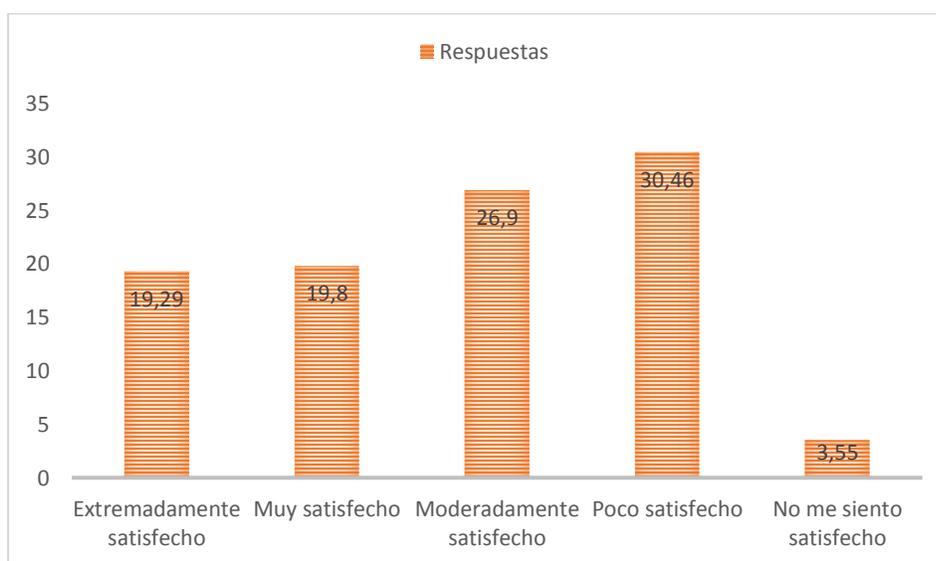


Figura 13. - Figura pregunta No. 11

En este caso, un 30.46% de los encuestados, siendo la cifra de mayor alcance, expresa que se encuentran poco satisfecho por las adecuaciones del lugar de trabajo, lo que implica que se dificulta la realización de distintas actividades, debido a que el ambiente físico donde prestan sus servicios no es el más adecuado.

Parte de la realización personal y profesional de las personas está enfocado en sentirse a gusto en el lugar de trabajo donde prestan sus servicios. Un 26.9% expresa que se siente moderadamente satisfecho, debido a que el área donde se desempeña actualmente no cuenta con todos los recursos ni comodidades necesarias, sin embargo, cumple aparentemente con la función que se le asignó.

Pregunta No. 12

¿Usted se encuentra motivado y estimulado por la empresa a querer permanecer en este recinto laboral?

Tabla 14. - Tabla Pregunta No. 12

Descripción	Factor (No.)	Factor (%)
Extremadamente motivado	34	17.26%
Muy motivado	42	21.32%
Moderadamente motivado	100	50.76%
No me siento motivado	21	10.66%
Total	197	100%

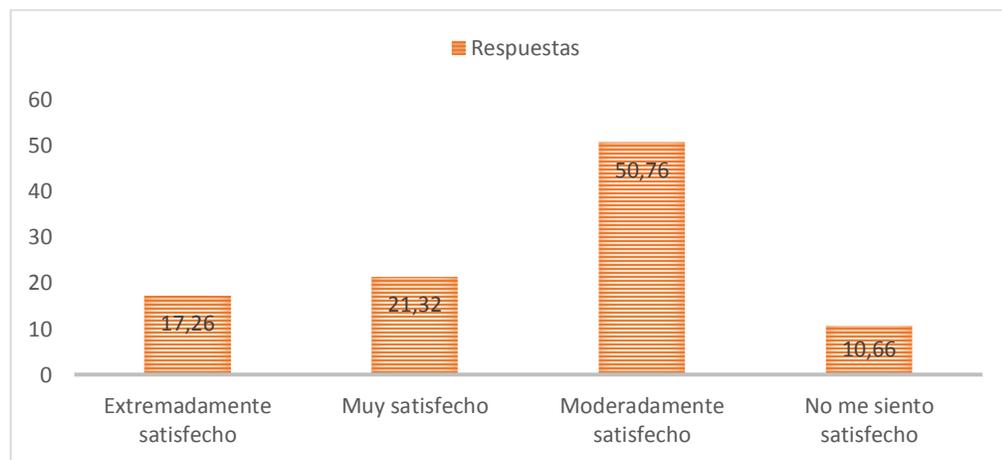


Figura 14. - Figura pregunta No. 12

El 50.76% de los encuestados afirman que se encuentran moderadamente satisfechos debido a que tienen la necesidad de buscar mejores oportunidades

laborales que permitan crecer profesionalmente, en este caso, en el trabajo actual persisten obstáculos para crecer dentro del puesto de trabajo.

Pregunta No. 13

¿Usted se encuentra motivado y estimulado por la empresa a querer permanecer en este recinto laboral?

Tabla 15. - Tabla Pregunta No. 13

Descripción	Factor (No.)	Factor (%)
Pagos de salarios a tiempo	109	55.33%
Cumplimiento en la asignación de vacaciones	11	5.58%
Asignaciones laborales acorde a las competencias del trabajador	12	6.09%
Respeto a los permisos médicos	4	2.03%
Incentivos por desempeño laboral	61	30.96%
Total	197	100%



Figura 15. – Figura pregunta No. 13

De acuerdo con un 55.9% ha expresado que se sentirían grandemente motivados si sus salarios fueran cancelados dentro de los plazos y términos

convenidos. Dado que existen momentos donde los retrasos de los pagos suelen ser seguidos y esto conlleva a que los trabajadores no puedan cubrir sus necesidades a tiempo.

Como lo explica López Arias (2015) indica que la compensación ofrecida, o los salarios que han sido convenidos por medio de un contrato de prestación de servicios, cuando el empleador procede a cancelar las remuneraciones a los tiempos establecidos es una de las formas de motivación laboral para lograr influir en fortalecer los aportes de cada uno de los trabajadores.

Resultado de correlación de variables

A continuación, se presentan los resultados obtenidos por medio de la aplicación de instrumentos de las variables “motivación laboral” y productividad” a un grupo de 197 personas, de los cuales todos laboran dentro de la empresa de producción pesquera.

Resultados estadísticos

Para el análisis estadístico de los datos se utiliza la correlación de Pearson, la misma que es una prueba de estadística para analizar la correlación entre dos variables que se medien en un nivel de intervalos o de razón. Para lograr esto, se calcula a partir de puntuaciones que se obtiene de una muestra de dos variables previamente asignadas.

Es menester aclarar que cuando se aplican estos métodos de validación, no se toma en consideración si las variables son independientes o dependientes, los mismo

que no evalúan la causalidad, sino que se toma en consideración su relación entre ambas para establecer que tan relacionadas o no se encuentran las variables.

El coeficiente de correlación se mide de la siguiente manera:

$$r_{xy} \begin{cases} -1 \\ 0 \\ +1 \end{cases}$$

En donde, su valor (1) mide la fuerza de la relación, y el signo (+/-) mide la dirección de la relación.

±0.00	±0.09	Correlación nula
±0.10	±0.19	Correlación muy débil
±0.20	±0.49	Correlación débil
±0.50	±0.69	Correlación moderada
±0.70	±0.84	Correlación significativa
±0.85	±0.95	Correlación fuerte
±0.96	±1.0	Correlación perfecta

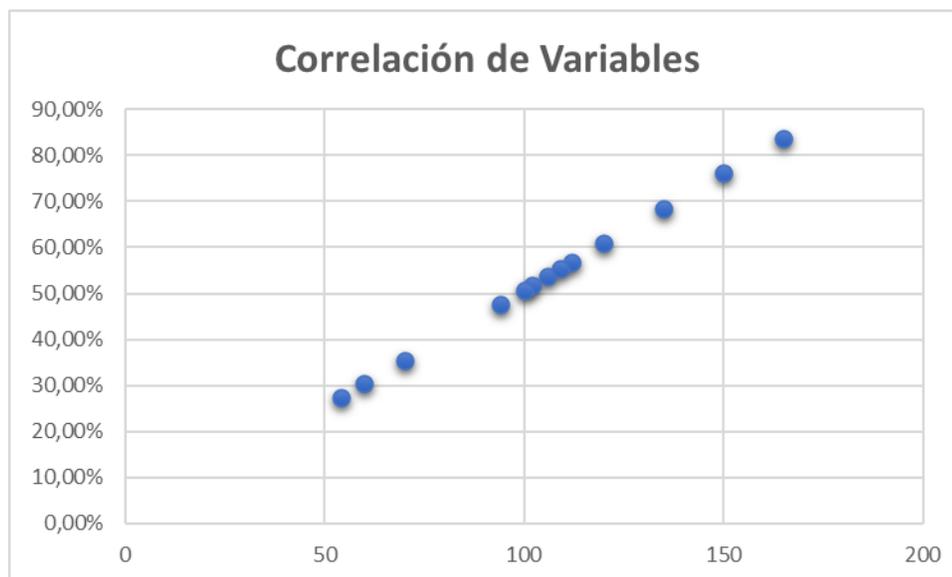
Para determinar el coeficiente de correlación, se ha utilizado el programa RKWARD el mismo que es utilizado para mecanizar y procesar los datos de operacionalización de variables, el mismo que, al ingresar los datos para correlacionar las variables establece que el coeficiente de correlación es de 0.866, en donde se determina que la correlación de los datos se cataloga dentro del rango de ±0.85 – ±0.95 lo que evidencia una especificación de correlación fuerte.

	Motivación laboral	Productividad
Total de motivación laboral	1	
Total de productividad	0.866	1

Variables	Correlación	Resultado
Motivación Laboral	0.866	Correlación Fuerte
Productividad		

Esto permite establecer que la correlación es de carácter fuerte, es decir, que las variables de motivación laboral como la productividad están fuertemente relacionadas entre sí, las mismas que se mueven juntas, de manera que, se puede concluir que, si una se mueve, la otra también producirá un resultado similar o igual.

Por esta razón, se procede a establecer el siguiente diagrama de dispersión, el mismo que sirve para poder visualizar de manera grafica una correlación que existen dentro de las variables, las mismas que como se aprecia en el gráfico, tiene una tendencia al crecimiento.



Capítulo IV

Discusión y Propuesta

Una vez concluidos cada una de las encuestas realizadas, como también con el desarrollo del marco teórico donde se han detallado cada una de las referencias documentales concernientes a la motivación laboral y su influencia directa con el desempeño de los trabajadores.

De acuerdo con cada uno de los objetivos planteados para el desarrollo del presente estudio, se estableció determinar la incidencia de la motivación laboral en la productividad de los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas dedicadas a la industrialización del pescado, o también conocidas como empresas pesqueras, que se localizan dentro de la ciudad de Guayaquil.

Se ha establecido que, dentro del marco teórico existen fuentes tanto desde la perspectiva de autores nacionales e internacionales, que la motivación laboral es uno de los ejes fundamentales para fortalecer la institucionalidad de una empresa. Dado que, el capital humano es indispensable para el correcto desenvolvimiento de las empresas, por ende, se afirma que cada una de las instituciones deben enfocarse en brindar un ambiente laboral adecuado, donde se enfoque en medios para motivar al personal a producir de una manera más proactiva, enfocado en la productividad.

La satisfacción laboral es importante, dado que es abarcada como uno de los recursos que las empresas pueden manejar si respetan los lineamientos que la ley

brinda con respecto a los derechos laborales que internacionalmente han sido reconocidos. Por ejemplo, existen distintas convenciones por parte de la Organización Mundial de Trabajo, o conocida por sus siglas como OIT, han elaborado distintos convenios que se encaminan al fortalecimiento de los derechos laborales de las personas.

Las empresas del sector pesquero dentro del Ecuador se dividen tanto en artesanales e industriales, y de acuerdo con esto, solo las empresas del sector industrial son aquellas que se enfocan en una estructura de contratación de personal mediante la legalidad del código de trabajo, mientras que, aquellos que se dedican a la pesca del sector artesanal, son de carácter independiente que no se regulan por medio del Código de Trabajo, sino como una actividad económica independiente.

Los diferentes conceptos abordados referentes a la motivación laboral se enfocan en medios para mejorar la calidad, ambiente y estructura del trabajo, debido a que, se enfoca en el capital humano como medio para el desarrollo y el fortalecimiento institucional de una empresa.

Los factores más esenciales que se han identificado como el medio que incide en la motivación del personal que generan resultados en cuanto a la productividad en general en las empresas pesqueras industriales son los siguientes:

- a) Las empresas que se enfocan en mantener un equilibrio entre el capital humano, brindándole los beneficios sociales y cumpliendo los parámetros pactados dentro de los contratos de prestación de servicio, es uno de los

factores que mayormente se han observado como los que inciden directamente en mantener la motivación del personal operativo.

- b) Las empresas que inciden en enfocar sus esfuerzos en brindar un ambiente laboral seguro y estable, que cuanta con todas las herramientas y recursos que se requieren para el buen desenvolvimiento de los trabajadores, se constituye como otro de los factores esenciales para mantener la motivación laboral.
- c) La motivación laboral tiene mayor incidencia en los trabajadores que se siente escuchados y comprendidos al momento de existir situaciones de conflicto y se prestan a soluciones que no implican vulnerar algún derecho reconocido por la Constitución.
- d) El Ecuador cuenta con una norma laboral que están enfocada en priorizar los derechos de los trabajadores, por ende, permite a las empresas aplicar planes y recursos para mejorar la estabilidad laboral, como los ambientes seguros y ocupacionales, que sean adecuados para que, los trabajadores puedan desenvolverse de mejor manera y a su vez, lograr mejores resultados, en cuanto a su desarrollo dentro de la industria.

Propuesta

Aplicación de un plan de mejora de los recursos humanos, se considera a criterio personal del investigador como un recurso aplicable para el mejoramiento de la motivación laboral dentro de las instituciones del sector industrial pesquero. La propuesta se enfoca en brindar una mejor alternativa para los trabajadores y proveer de un ambiente que motive a realizar mejor cada una de sus actividades y trabajos.

La motivación laboral debe estar debidamente implementada en los programas o planes institucionales dentro de la empresa, lo que permita evaluar su aplicación y los resultados obtenidos. El rendimiento de cada uno de los trabajadores se verá afectado de manera positiva o negativa acuerdo con la empresa aplica los planes para el desarrollo institucional.

Para establecer y elaborar un buen plan enfocado en la motivación laboral se debe plantear los siguientes componentes:

1. Identificar el problema
2. Establecer objetivos de acción inmediata
3. Establecer metas alcanzables
4. Plantear acciones concretas
5. Definir los recursos físicos y humanos que se utilizarán
6. Establecer a personal responsable encargado
7. Determinar métodos de seguimiento
8. Establecer planes de evaluación
9. Resultados obtenidos.

Objetivo de plan de implementación laboral para mejorar la gestión productiva de la empresa

Fomentar la motivación laboral a todo el personal de la empresa EXPOSYNERGY S.A.S mediante la aplicación de actividades que están orientadas a

fortalecer su gestión y productividad que brindan al desarrollo de las actividades de la industria.

Condiciones del Plan de Implementación Laboral para la mejora de la gestión productiva de la empresa EXPOSYNERGY S.A.S

- Aprobación del departamento de gerencia en implementar un plan que se enfoque en mejorar la productividad de la empresa.
- Establecer que todo el personal que labora en la parte operativa y administrativa forme parte del programa de Implementación laboral.
- Establecer un presupuesto para la disponibilidad de recursos, como también brindar los espacios físicos para el desarrollo del programa.
- Determinar un control y seguimiento de los resultados obtenidos a través de la implementación del programa.

Implementación laboral para la mejorar de la gestión productiva de la empresa EXPOSYNERGY S.A.S

Tabla 16 – Planificación para mejorar la gestión productiva

Planificación

PROBLEMA	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	METAS	ACCIONES CONCRETAS	RECURSOS	RESPONSABLES	TIEMPO	ACTIVIDAD
Retrasos en los pagos de salarios a los trabajadores	Determinar el retraso de los pagos de salarios.	Pago de salarios dentro de los términos previstos	Estrategias para evitar retrasos en los pagos de salarios.	Personal Material Evaluativo	Departamento de Contabilidad	Cada final de mes	Seguimiento a los procesos de emisión de roles de pago.
Escasa comunicación entre el personal	Fortalecer la comunicación del personal en general.	Comunicación Interna del personal.	Estrategias para eliminar barreras que limitan la comunicación.	Personal Material Técnico	Departamento de Gerencia	Cada 15 días	Taller de Comunicación; Actividades fuera de la empresa.
Falta de incentivos y fomentar el crecimiento motivacional	Mantener y aplicar mecanismos de reconocimientos por progreso laboral.	Estrategias de reconocimientos de los trabajadores por su desempeño.	Enfoques de asertividad y reconocimiento del personal.	Personal Material Económico Técnico Tecnológico	Departamento de Gerencia	Cada 30 días	Planes de Reconocimiento del desempeño laboral; Compensaciones económicas. Entre otros.

Cronograma de ejecución y los costos para la implementación

Para establecer las actividades de forma eficaz y eficiente, se ha determinado establecer el siguiente cronograma, el mismo que incluye las fechas correspondientes para la ejecución de las actividades de control y seguimiento para el cumplimiento de actividades, que se realizarán en el año 2022:

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES AÑO 2022					
DESCRIPCIÓN	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	Costos
Día de capacitación del personal	10 de septiembre				\$50
Aplicación de actividades semanales para generar mejores mecanismos de desempeño		5-20 octubre			\$65
Reuniones con el personal constantemente para evaluación de desempeño			7-15 de noviembre		\$30
Asignación de actividades para la estimulación laboral				8 de diciembre	-

Los costos de implementación considerados para este tipo de actividades varía de acuerdo con las necesidades aplicables a cada caso, es decir, implica la utilización de recursos necesarios para la realización de las actividades correspondientes, en donde se estima lo descrito en cada recuadro.

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

Conforme se han abordado cada uno de los capítulos realizados, se establece las siguientes conclusiones:

Dentro del primer capítulo se ha planteado los principales fundamentos teóricos correspondiente a las variables planteadas. Se determinó como variable independiente la motivación laboral, la misma que se conceptualiza como la forma en que las personas ejercen un mejor desempeño de sus acciones y actos. Como variable dependiente se contempló la productividad, puesto que, la misma se considera como el resultado de una buena aplicación de motivación laboral dentro de las empresas dedicadas al sector pesquero.

En el segundo capítulo se ha abordado desde un marco referencial los sectores pesqueros desde el ámbito nacional e internacional, los mismos que han permitido brindar a la investigación un panorama correspondiente de la realidad que existe dentro de la empresas dedicadas al sector pesquero. Con esto, se brinda al estudio una perspectiva de las situaciones laborales dentro del entorno de la industria.

Dentro del tercer capítulo, se estableció los parámetros metodológicos en cuanto al estudio, esto permite aplicar métodos más acorde a la naturaleza del estudio para adquirir la información necesaria, aparte de la bibliográfica, es la de campo. Por medio de la aplicación de un instrumento denominado como la encuesta.

Los resultados que se han obtenido permiten establecer que la motivación laboral incide directamente en la productividad de las empresas. En el caso de las instituciones que se enfocan en el sector pesquero, en su gran mayoría el capital humano se caracteriza por ser personas de la sección operativa que se encarga de la producción, estructuración y comercialización de los productos del pescado como sus derivados.

Los niveles del desempeño laboral se han visto afectados en gran medida por los efectos de la Pandemia COVID-19 que llevo a la reestructuración de las empresas para adecuarse a las nuevas modalidades impuestas tanto por los gobiernos como por la sociedad en general. Esto ha desencadenado que las empresas de cada una de las áreas de actividades económicas apliquen medidas para preservar al personal a través de medios e incentivos laborales.

De acuerdo con Yanedis Fuentes, García Piedrahita, Guevara Calderón, y Montoya Higuera (2020) expresan que la motivación laboral es un medio para mejorar el desempeño laboral de cada uno de los colaboradores de la organización. Cuando los colaboradores se encuentran debidamente motivados, realizarán de manera voluntaria las asignaciones que se hubieren dictado, obteniendo resultados visibles y aplicables para la situación de la empresa.

La motivación labora generalmente se encuentra condicionada por factores económicos, familiares, personales y aquellos que corresponden de manera directa con el ambiente laboral. Una empresa no puede enfocarse en solventar todos y cada

una de las necesidades personales de sus colaboradores, dado que, se estaría relacionando mucho más allá de la relación laboral y profesional que se está llevando.

Las acciones de las empresas para garantizar una productividad a corto, mediano y largo plazo deben enfocarse en solventar aquellas necesidades que, si corresponden a la empresa, tales como: los pagos de salarios a tiempo, cumplir con cada uno de los convenios que establece el trabajo, tales como los beneficios de ley y el seguro social; el respeto a los permisos médicos debidamente certificados; entre otros.

De acuerdo con la encuesta realizada, se ha evidenciado que del grupo de personas que forman parte de la industria pesquera se encuentran motivadas en un margen del 50%-60% debido a que existe la necesidad imperante de la realización profesional, que se brinden oportunidades para el crecimiento dentro de la empresa, y que la misma, cumpla con aquellas asignaciones que la ley establece para los trabajadores y sus derechos reconocidos por la ley.

También se manifiesta que uno de los factores que inciden directamente en la motivación profesional es la consideración personal de los trabajadores, es decir, que no son observados como meros capitales humanos que son fácilmente reemplazables sino aquel capital humano que forma parte de la fuerza motriz de la empresa, con la cual, su aporte hace necesaria para el desarrollo económico de esta.

Recomendaciones

Dentro de las principales recomendaciones se encuentran las siguientes:

- Debido a la necesidad del fortalecimiento institucional, se recomienda que las empresas elaboren planes de reconocimientos laborales acorde a una tabla que ajuste metas accesibles para garantizar una expectativa de desarrollo institucional.
- Se garantice los derechos laborales reconocidos por la Constitución y los Tratados Internacionales acerca de aquellos derechos específicos en cuanto al desarrollo de los trabajadores.
- Mantener relaciones profesionales con los trabajadores, no desconociendo sus realidades personales, sino que, fortaleciendo cada uno de los capitales humanos por medio del pago correspondiente de salarios, dentro de los tiempos y plazos convenidos en los contratos de prestación de servicios.
- Brindar la oportunidad de crecimiento profesional a cada uno de los trabajadores, de acuerdo con su profesionalidad y mejoramiento en cuanto a la adquisición de nuevas competencias que sean relevantes para el desarrollo institucional.
- En la relación con la industria del sector pesquero, debido a los constantes cambios que siempre se realizan del personal, se debe estructurar un sistema que garantice la organización del capital humano por competencias e importancia, de manera que se puedan evitar despidos o renunciaciones masivas.
- El presente trabajo de investigación brinda una brecha para futuras investigaciones, debido a la relevancia que implica el fortalecimiento institucional en varios sectores, evidencia la necesidad de fomentar un

ambiente donde se garantice la motivación laboral, la misma que tiene incidencias directas con la productividad, y mejorar la calidad relacional de los trabajadores con la institución. Por ende, este estudio es viable para su aplicación en varias investigaciones homólogas posteriores.

- Conforme a los resultados aquí expresados se recomienda mantener los programas de incentivo laborales y a su vez, mejorar los medios para garantizar una formación y capacitación continua a los trabajadores que favorezca un ambiente laboral adecuado.

Bibliografía

- Aguilar Barojas, S. (2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. *Salud en Tabasco*, 333-338.
- Alvarez, E., & Romero, R. (2019). *Plan de motivación laboral para el incremento de la productividad de los trabajadores de la tienda Topi Top-Huancayo*.
- Anastacio, J., & Trujillo, R. (30 de agosto de 2016). *La actividad Pesquera: Motor del Desarrollo nacional*. Obtenido de Cámara Nacional de Pesquería: <https://camaradepesqueria.ec/la-actividad-pesquera-motor-del-desarrollo-nacional/>
- Anderson, H., Singale, M., & Svana, V. (2001). *Psychology in the work context*. Oxford: Oxford University Press.
- Atlahua, A. D., Luna Cruz, W. R., & López Guzmán, E. F. (09 de diciembre de 2021). *Motivación laboral, un factor influyente en la reactivación económica durante la pandemia COVID-19*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8292884>
- Avilés Cabrera, J. L. (2016). *Análisis jurídico al Art. 69 del Código del Trabajo por cuanto vulnera el principio de igualdad ante la ley estipulado en la Constitución de la republica del Ecuador*. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/4948/1/TUBAB038-2016.pdf>

Banco Mundial. (17 de febrero de 2021). *Cómo la COVID-19 (coronavirus) afecta a las empresas en todo el mundo*. Obtenido de Banco Mundial BIRF-AIF:

<https://www.bancomundial.org/es/news/infographic/2021/02/17/how-covid-19is-affecting-companies-around-the-world>

Barbour, E., & Markusen, A. (2007). Regional occupational and industrial structure: does one imply the other?. *International Regional Science Review*, 30(1), 72-90.

Berardi, A. (2015). *Motivación laboral y engagement*.

Boettke, P. J., & Smith, D. J. (2016). Evolving views on monetary policy in the thought of Hayek, Friedman, and Buchanan. *The Review of Austrian Economics*, 29(4), 351-370.

Boria Reverter, S., Crespi Vallbona, M., & Mascarrilla Miró, O. (2012). Variables determinantes de la satisfacción laboral en España. *Cuadernos de Economía ELSEVIER*, 9-16. Obtenido de <https://www.elsevier.es/en-revista-cuadernos-economia-329-articulo-variables-determinantes-satisfaccion-laboral-espana-X0210026612536041>

Burgos Rojas, L. P. (2006). *Liderazgo y su influencia sobre el clima laboral*.

Obtenido de

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/45571324/Liderazgo_y_su_influencia_sobre_el_clima_laboral-with-cover-page-

[v2.pdf?Expires=1648233804&Signature=GwaiRpz8f3vseMgyhVb3KhrvRd4](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/45571324/Liderazgo_y_su_influencia_sobre_el_clima_laboral-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1648233804&Signature=GwaiRpz8f3vseMgyhVb3KhrvRd4)

LLgD3QbA1eGhAyRDV3bAe77at0sZt7NxH24BTvlQj~~kXxESkhCdqsDSb
rMkPG7Jt0Zbv7Pkt6QVH1KB

Cabanilla Guerra, G., Cando Carrillo, C., & Valencia Chica, M. I. (2021).

Satisfacción Laboral. Como determinante de la productividad del capital humano. *Revista Universidad y Sociedad*, 403-408.

Carrasco Beltrán, H., Reigal, R., Fernández Uribe, S., Vallejo Reyes, F., & Chiroso

Ríos, L. (2018). Motivación autoderterminada y estado de Flow en un programa extraescolar de Small Sided Games. *Revista Anales Psicologico* , 391-397.

Carro, R., & Gomez, D. (2012). *Productividad y competitividad*.

Castelló, M., Bañales Faz, G., & Vega López, N. (2010). Enfoques en la

Investigación de la regulación de escritura académica: Estado de la cuestión. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 1253-1282.

Código de Trabajo. (2005). *Código de Trabajo*. Obtenido de

<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Coremberg, A. (2007). *La medición de la productividad y los factores productivos* .

Cota, D. (2004). El sector pesquero. . *Cambio Climático: Una visión desde México* . , 327-335.

- CRE. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Darroux, C., & Xixiang, S. (2013). Factors Impacting International Marketing: Configuring Strategies and Incorporating Co-Opetition. *Proceedings of the 10th International Conference on Innovation and Management*, (pág. 1056).
- David, A., & Anderzej, A. (2010). *Organisational Behaviour*. London: Pearson.
- Departamento de Pesca y Acuicultura de la FAO. (2021). *¿Cómo afecta el COVID-19 a los sistemas alimentarios de la Pesca y la Acuicultura?* Obtenido de Departamento de Pesca y Acuicultura de la FAO: <https://www.infopesca.org/content/covid-19-impacto-en-el-comercio-mundial-de-pescado>
- Espinoza Freire, E. E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. *Revista Conrado*.
- Espíritu Olmos, R., & Moreno Zacarías, H. M. (2013). *Factores que inciden en la motivación de los trabajadores en medianas empresas comerciales*. Obtenido de <http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/396.pdf>
- FAO. (2016). *El Estado Mundial de la Pesca y la Agricultura*. Obtenido de <https://www.fao.org/3/i5555s/i5555s.pdf>

- Flores Ramos, J. M., Gil Acosta, A. M., Moran Alvarado, Á. E., & Contreras Olvera, M. (2022). Evaluación de la satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño percibido por los trabajadores de las empresas constructoras del Cantón Babahoyo. *Revista FIPCAEC*, 278-306.
- García Alcaraz, F., Alfaro Espín, A., Hernández Martínez, A., & Molina Alarcón, M. (2006). Diseño de Cuestionarios para la recogida de información: metodología y limitaciones. *Revista Clínica de Medicina de Familia*, 232-236.
- García, V. (2012). *La motivación laboral, estudio descriptivo de algunas variables*.
- Golshan, N. M., Kaswuri, A. H., Aghashahi, B., Amin, M., & Ismail, W. K. (2011). Effects of motivational factors on job satisfaction: An empirical study on Malaysian Gen-Y administrative and diplomatic officers. . *3rd International Conference on Advanced Management Science (Vol. 19, No. 7)*., (págs. 1-7).
- Gómez, P., & Hardner, J. (2004). Incorporación de la mano de obra en el sector pesquero artesanal en las actividades turísticas de Galápagos. *Hardner & Gullison*, 1-28.
- Gomez, S. (2012). La efectividad de las compensaciones, la satisfacción del trabajador y las dimensiones del ambiente laboral. . *Ciencia-Uanl*, 15(57), 93-100.
- Harrington, H. (2006). *Mejoramiento de los procesos de la empresa*. In *Mejoramiento de los Procesos de la Empresa*.

Hemelrijck Noya, N. E. (2021). *Estudio de mejora en los sistemas de recompensa del desempeño de empleados para una empresa del sector pesquero peruano.*

Lima, Perú: Universidad de Lima.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014).

Metodología de la Investigación. México: Editorial Mc Graw Hill Education.

Herrera, J. (2012). *Productividad.* . Palibrio.

Herrera, T., Granadillo, E., & Gomez, J. (2018). La productividad y sus factores:

incidencia en el mejoramiento organizacional. 16(1), 47-60.

Hogan, R., & Hogan, J. (2001). Assessing leadership: A view from the dark side.

International Journal of Selection and assessment, 9(1-2), 40-51.

Jehanzeb, K., Rasheed, M. F., & Rasheed, A. (2012). Impact of rewards and

motivation on job satisfaction in banking sector of Saudi Arabia. .

International Journal of Business and Social Science, 3(21)., 271-278.

Jempets, M. (2018). *La motivación laboral mejora la productividad en la Empresa*

Rio Hotel SRL Bagua-2018.

Jiménez Hidalgo, G. F. (2016). *Impacto de la Pesca Industrial en el Desarrollo*

Económico y Financiero de Manta. Guayaquil, Ecuador: Universidad Católica

de Santiago de Guayaquil.

- Juárez Hernández, O. (2014). *Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*. Obtenido de <https://editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074381276.pdf>
- Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. E. (2017). Motivation related to work: A century of progress. *Journal of Applied Psychology*, *102*(3), 338-355.
- Kumar, N., & Singh, V. (2011). Job satisfaction and its correlates. *International Journal of Research in Economics & Social Sciences*, *1*(2), 11-24.
- Levy, A. (2006). *An examination and baseline report on some aspects of absenteeism in South Africa. The Vanishing Workforce*. . Pretoria: Juta & Co.
- López Arias, G. B. (2015). *Las remuneraciones y su influencia en la motivación laboral de los colaboradores de ministerio de Transporte y obras Públicas de Tungurahua*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/13915/1/Tesis%20-%20L%C3%B3pez%20Arias%20Giovanna%20Betza%C3%A9.pdf>
- López, L. (2001). *Satisfacción y motivación en el trabajo*. Ediciones Díaz de Santos.
- Mariño, M. (2019). *Gestión administrativa y motivación laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, 2017*.
- Mora Vergara, G. R. (2020). *La influencia de la motivación laboral y su incidencia en la productividad empresarial*. Bogotá, Colombia: UMC - Universidad Miguel de Cervantes.

- Murillo, C., & Reyes, A. (2017). *SISTEMATIZACIÓN DEL PROCESO DIAGNÓSTICO DE SATISFACCIÓN LABORAL DE ACPAA EN EL INSTITUTO NACIONAL DE PESCA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL*. guayaquil.
- Naveed, A., Usman, A., & Bushra, F. (2011). Promotion: A Predictor of Job Satisfaction A Study of Glass Industry of Lahore (Pakistan) . *International Journal of Business and Social Science*, 2(16), 301-305.
- Neil, D., & Cortéz Suárez, L. (2017). *Procesos y fundamentos de la Investigación científica*. Machala: Editorial UTMACH.
- Odar, E., & Meneses, V. (2020). *Diagnóstico de la productividad de un centro de procesamiento pesquero artesanal*.
- OPS. (2020). *Organización Panamericana de Salud*. Obtenido de <https://www.paho.org/es/documentos/politica-ops-materia-prevencion-resolucion-acoso-lugar-trabajo>
- Orduña, O. (2008). *Relaciones públicas: la eficacia de la influencia*. . Esic Editorial.
- Padilla, M. (2014). *Análisis financiero*. Ecoe Ediciones.
- Paisan, Y., & Moret, J. (2010). La repetibilidad y reproducibilidad en el aseguramiento de la calidad de los procesos de medición. . *Tecnología química*, 30(2), 117-121.

- Pazmiño Solys, G. A. (2017). Situación actual del sector pesquero artesanal del Ecuador ante los cambios de la matriz productiva del país y mejora de los puertos pesqueros artesanales. *Revista Perfiles Gerenciales*, 59-71.
- Pazmiño Solys, G., Sánchez Sotomayor, S. R., Gallardo Medina, W. M., & Beltrán Del Hierro, D. M. (2016). *Análisis de las expectativas laborales y comerciales de los pescadores artesanales ecuatorianos ante el cambio de matriz productiva*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Pineda, A., & Vega, E. (2011). *Autoestima y valores en la calidad y la excelencia*.
- Prokopenko, J. (1989). *La gestión de la productividad*.
- Ramos Danieles, G. (2015). Errores en las investigaciones por Muestreo. *Revista FACES - Universidad de Carabobo*.
- Reveles, I. (2006). El ambiente laboral. Tendencias y percepciones. *Trabajo y Sociedad*, 7(8), 1-28.
- Robbins, S., & Judge, T. (2007). *Organizational behaviour*. New Jersey: Pearson Education.
- Rodriguez, J. (2006). La motivación, motor del aprendizaje. . *Revista ciencias de la salud*, 4.
- Rodríguez, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. Profesorado. . *Revista de Currículum y formación de profesorado*, 6(1-2), 1-10.

- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 43(4), , 395-407.
- Saif, S. K., Nawaz, A., Jan, F. A., & Khan, M. I. (2012). Synthesizing the theories of job satisfaction across the cultural/attitudinal dimensions. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 3(9), 1382-1396.
- Salinas, Á., Chandía, E., & Rojas, D. (2017). Validación de un instrumento cuantitativo para medir la práctica reflexiva de docentes en formación. *Estudios Pedagógicos*. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052017000100017>
- Sánchez, A. M., Vayas, T., Mayorga, F., & Freire, C. (2020). *Pesca y Acuicultura en Ecuador*. Obtenido de <https://blogs.cedia.org.ec/obest/wp-content/uploads/sites/7/2020/08/Pesca-y-acuicultura-en-Ecuador.pdf>
- Santeli, M. (2016). La responsabilidad social empresarial en las micro, pequeñas y medianas empresas de Ecuador. *TEUKEN BIDIKAY Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones, Ambiente y Sociedad.*, 7(8), 39-58.
- Sipper, D., & Bulfin, R. (1999). *Planeación y control de la producción*. Editorial McGraw Hill.
- Smith, P., & Cronje, G. (1992). *Management principles. A Contemporary South African edition*. . Kenwyn: Juta & ltd.

- Stankiewicz-Mróz, A. (2015). Approach to the issues of leadership in the processes of companies' acquisitions. *Procedia Manufacturing*, 3, 793-798.
- Suyono, J., & Mudjanarko, S. (2017). Motivation engineering to employee by employees Abraham Maslow theory. *Journal of Education, Teaching and Learning*, 2(1), 27-33.
- Tasmin, R., & Salehuddin, M. (2016). The Linkage of Potential Hazards with Safety Impact: A view from Floating Storage Facility in Malaysia. *Proceedings of the 13th International Conference on Innovation and Management, (II)*, (págs. 1033-1037). Wuhan.
- Taylor, J. B. (2012). *First Principles: Five Keys to Restoring America's Prosperity*. New York: WW Norton & Company.
- Terrazas Pastor, R. (2005). Modelo cuantitativo para la evaluación del clima laboral. *Revista Perspectivas*, 35-37.
- Thompson, I. (2006). *Definición de empresa. Promonegocios*. .
- Toro Toro, J. d., Comas Rodríguez, R., & Castro Sánchez, F. (2020). *Normativa en seguridad y salud ocupacional en el Ecuador*. Obtenido de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1887#:~:text=En%20el%20Ecuador%20el%20marco,del%20sector%20p%C3%BAblico%20y%20privado.>
- Torrecilla, O. (2005). *Clima Organizacional y su relación con la productividad laboral*. Obtenido de https://www.ecotec.edu.ec/material/material_2018D1_PSI105_01_91503.pdf

- Torrecilla, O. (2005). *Clima organizacional y su relación con la productividad laboral*. .
- Tumaev, A. (2011). ¿ Es posible medir el impacto del capital humano en los resultados de la organización?: el roi de recursos humanos, modelo de medición y otros indicadores del capital humano. . *Perspectivas*, (27), 113-129.
- Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación*.
- Van der Merwe, R., & Miller, S. (1976). *Measuring absence and labour turnover: A practical guide to recording and control*. New York: McGraw-Hill .
- Vazquez, N. (2008). *El clima afectivo en equipos de trabajo: Antecedentes y consecuencias*.
- Vega Melagón, G., Ávila Morales, J., Vega Malagón, A., Camacho Calderón, N., Becerril Santos, A., & Leo Amador, G. (2014). Paradigmas en la investigación. Enfoque cuantitativo y cualitativo. *European Scientific Journal*.
- Velásquez Peralta, N. R. (2015). *Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote*. Perú: Universidad Nacional de Trujillo .
- Wagner, J., & Hollenberg, J. (2007). *Organisational Behaviour*. Upper Saddle: Prentice Hall.

Yanedis Fuentes, J., García Piedrahita, M. C., Guevara Calderón, J. P., & Montoya

Higuera, D. G. (2020). *Estrategia de motivación que mejoran la productividad laboral en la empresa La Despensa durante la Pandemia COVID-19*. Obtenido de

<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2670/Estrategia%20de%20motivaci%3bn%20que%20mejoran%20la%20productividad%20la%20boral%20en%20la%20empresa%20La%20Despensa%20durante%20la%20pa%20ndemia%20del%20COVID%2019..pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Apéndices

Instrumento de recolección de datos: Encuesta

Nombres Apellidos del Encuestado:

Elaborado Por: Mariela Pilar Balladares

1. ¿Se encuentra a gusto en la empresa donde laboral actualmente?

- Extremadamente A gusto
- Muy a Gusto
- Moderadamente a Gusto
- Poco a gusto
- No me siento a gusto

2. ¿Recibe un justo reconocimiento (económico y no económico) de parte de las autoridades de la empresa?

- Sí
- No
- Tal vez

3. ¿La empresa le garantiza la oportunidad de crecimiento laboral?

- Sí
- No

- Tal vez

4. ¿Se encuentra a gusto con la remuneración mensual que percibe dentro de la empresa?

- Extremadamente A gusto
- Muy a Gusto
- Moderadamente a Gusto
- Poco a gusto
- No me siento a gusto

5. ¿Considera que el trabajo que realiza se adecua a las capacidades físicas e intelectuales que posee?

- Sí
- No
- Tal vez

6. ¿Posee usted estabilidad laboral dentro de la empresa que está laborando?

- Sí
- No
- Tal vez

7. Sobre las vacaciones ¿Recibe usted las vacaciones en el plazo y tiempos acordados?

- Sí
- No
- Tal vez

8. ¿Actualmente posee una buena relación con sus superiores?

- Sí
- No
- Tal vez

9. ¿Posee una buena relación con sus compañeros de trabajo?

- Sí
- No
- Tal vez

10. Acorde a su actual posición, ¿Cuenta con todos los recursos y herramientas para lograr un buen desempeño en su lugar de trabajo?

- Sí
- No
- Tal vez

11. De acuerdo con la estructura del lugar de trabajo ¿Se siente satisfecho con la distribución de infraestructura, como en los espacios proporcionados para realizar las actividades laborales?

- Extremadamente satisfecho
- Muy satisfecho
- Moderadamente satisfecho
- Poco satisfecho
- No me siento satisfecho

12. ¿Usted se encuentra motivado y estimulado por la empresa?

- Extremadamente motivado
- Muy motivado
- Moderadamente Satisfecho
- No satisfecho

13. ¿Qué considera como indispensable para mejorar el ambiente laboral y sentirse motivado?

- Pagos de salarios a tiempo
- Cumplimiento en la asignación de las Vacaciones
- Asignaciones laborales acorde a las competencias del trabajador
- Respeto a los permisos médicos
- Incentivos por desempeño laboral



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Balladares Flores Mariela Pilar, con C.C: # 0924838576 autor(a) del trabajo de titulación: ***La motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales pesqueras en Guayaquil*** previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 02 de marzo de 2023

f. _____
Nombre: Balladares Flores Mariela Pilar

C.C: 0924838576



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	La motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales pesqueras en Guayaquil		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Balladares Flores, Mariela Pilar		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Vélez Barros, Cecilia Isabel / Zerda Barreno, Elsie Ruth		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Administración de Empresas		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Administración de Empresas		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	02 de marzo de 2023	No. DE PÁGINAS:	111
ÁREAS TEMÁTICAS:	Desarrollo y Crecimiento Económico		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	motivación laboral, dignidad laboral, productividad, empresa industria pesquera.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):	<p>La problemática que se aborda en el presente trabajo se enfoca en la necesidad de fortalecer las instituciones del sector pesquero, las mismas que han sido afectadas de manera directa por los efectos de la pandemia COVID-19, como objetivo principal se procura establecer una correlación entre la motivación laboral y la productividad como factores determinantes para el fortalecimiento institucional. Se ejecuto un diseño de investigación de transaccional, descriptivo y correlacional, como también a través de la aplicación de herramientas de obtención de datos de campo. Se ha establecido una correlación de la información determinado que existe una incidencia directa en entre la motivación laboral y la productividad. De la aplicación del estudio se ha evidenciado que la motivación laboral y la productividad laboral es un indicativo que la empresa esta utilizando adecuadamente a los recursos humanos con los que cuenta, de manera que puede garantizar un rendimiento progresivo positivo para la empresa.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-4-2048201 / 0989018728	E-mail: mariela.balladares@cu.ucsg.edu.ec / phili_18@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: María del Carmen Lapo Maza		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: maria.lapo@cu.ucsg.edu.ec		

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	