



UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO DE MANABÍ”

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Título de la investigación:

Influencia de las herramientas motivacionales en la productividad de los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda., ubicada en la vía Manta-San Mateo.

AUTORA: Josselyne Jamilex Alonzo Holguín.

TUTORA: Ing. Jessenia Alcívar Mero.

Facultad de Ciencias Administrativas

Carrera de Administración de Empresas

Manta – Manabí – Ecuador

Agosto, 2022

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de ciencias administrativa de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido y revisado el trabajo de Proyecto de investigación, bajo la autoría de la estudiante **Alonzo Holguin Josselyne Jamilex** legalmente matriculado/a en la carrera de administración de empresa, período académico 2022-2023(1), cumpliendo el total de 400 horas, bajo la opción de titulación de proyecto de investigación cuyo tema del proyecto es **“Influencia de las herramientas motivacionales en la productividad de los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda., ubicada en la vía Manta-San Mateo”**.

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

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

Manta, 01 de agosto del 2022.

Lo certifico,



Ing. Jessenia Alcívar mero
Docente Tutor(a)
Área: Administración

CERTIFICADO URKUND

Manta, 01 de agosto del 2022

Se informa el resultado del análisis del sistema de similitud y coincidencia “Ouriginal”, al que fue sometido el trabajo de titulación de la estudiante Alonzo Holguin Josselyn Jamilex, en la modalidad de Proyecto de Investigación, su análisis presenta el 8% de similitud y coincidencia con otros documentos, para la constancia se adjunta el resultado del análisis debidamente sustentado.

Por consiguiente, como tutora del presente trabajo de titulación dejo constancia de este resultado:



Document Information

Analyzed document	TESIS-JOSSELYN AH.docx (D142585637)
Submitted	2022-08-01 18:38:00
Submitted by	Maria Jessenia Alcivar Mero
Submitter email	mariaj.alcivar@uleam.edu.ec
Similarity	8%
Analysis address	mariaj.alcivar.uleam@analysis.orkund.com

Lo certifico,

A handwritten signature in blue ink, reading "Maria Jessenia Alcivar Mero".

Ing. Jessenia Alcívar Mero
Docente Tutora

AUTORÍA

La síntesis, la propuesta, el soporte de la investigación y los juicios vertidos, son originalidad de la autora y es responsabilidad de la misma.

A handwritten signature in blue ink that reads "Josselyne Alonzo". The signature is written in a cursive style with some vertical lines through the letters, possibly indicating it was scanned from a document.

Josselyne Alonzo Holguín

APROBACIÓN DEL TRABAJO FINAL DE TITULACIÓN

Los miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación sobre el tema **“Influencia de las herramientas motivacionales en la productividad de los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda., ubicada en la vía Manta-San Mateo”** en modalidad Proyecto de investigación, elaborado por la egresada Josselyne Jamilex Alonzo Holguin, mismo que cumple con lo estipulado por los Reglamentos y disposiciones que fueron determinados por la Facultad de Ciencias Administrativas en la carrera Administración de Empresas de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí.

JURADO

Presidente del tribunal

Ing. Byron Vicente de Paul Fernando Coral Almeida, Mg

Miembro del tribunal

Eco. Alexa María Cedeño Macias, Mg

Miembro del tribunal

Ing. Ana del Rocío García Loor, PhD

RECONOCIMIENTO

Agradezco a dios por bendecir cada día de mi vida, por darme fuerzas y sabiduría para lograr cada una de mis metas, por llenarme de fortaleza en días difíciles y ser luz en el camino.

Mi más profundo agradecimiento a mi madre quien me ha brindado su apoyo y confianza; quien a pesar de los obstáculos está ahí motivándome e impulsándome a salir adelante.

Asi mismo agradezco a mi novio que desde siempre ha creído en mí, por apoyarme de manera desinteresada, por incitarme a cumplir mis sueños, gracias por estar.

Finalmente quiero agradecer a cada de uno de mis profesores por todas las enseñanzas dadas a través de este tiempo y en especial a mi tutora la Ing. Jessenia Alcívar por la guía, apoyo y paciencia en este proceso.

Josselyne Alonzo Holguín.

DEDICATORIA

A Dios, por guiar mi camino en cada paso de mi vida, por ayudarme a superar momentos difíciles, de los cuales me levanté para culminar con éxito, por escuchar cada una de mis peticiones y reconfortarme en cada momento.

A mi madre, La señora Marilu Holguín porque ha sido el motor principal en mi vida, por ser quien me induce a creer y cumplir mis metas, por siempre estar a mi lado guiándome con buenos valores y dándome su cálido amor, por llenarme de confianza y sabiduría día tras día por regalarme una de las cosas más importante, el estudio.

A mi hermana, Belky Alonzo por ser esa amiga incondicional y por confiar siempre en mí.

A mi Compañero de vida, Alan Lucas por su apoyo absoluto y verdadero, por el amor, y la confianza brindada, por motivarme y ayudarme a cumplir mis metas.

Josselyne Alonzo Holguín

ÍNDICE GENERAL

<i>CERTIFICACIÓN DEL TUTOR</i>	<i>ii</i>
<i>CERTIFICADO URKUND</i>	<i>iii</i>
<i>AUTORÍA</i>	<i>iv</i>
<i>APROBACIÓN DEL TRABAJO FINAL DE TITULACIÓN</i>	<i>v</i>
<i>RECONOCIMIENTO</i>	<i>vi</i>
<i>DEDICATORIA</i>	<i>vii</i>
<i>ÍNDICE GENERAL</i>	<i>viii</i>
<i>ÍNDICE DE TABLAS</i>	<i>xi</i>
<i>ÍNDICE DE FIGURAS</i>	<i>xii</i>
<i>RESUMEN EJECUTIVO</i>	<i>xiii</i>
<i>ABSTRACT</i>	<i>xiv</i>
<i>1. Capítulo I Introducción</i>	<i>1</i>
1.1. Introducción	<i>1</i>
1.2. Diseño Teórico.....	<i>4</i>
1.2.1. Planteamiento del problema	<i>4</i>
1.2.2. Formulación del problema	<i>6</i>
1.2.2.1. Problemas específicos.....	<i>6</i>
1.2.3. Objeto y campo de acción de la investigación.....	<i>6</i>
1.2.4. Objetivos	<i>7</i>
1.2.4.1. Objetivo General.....	<i>7</i>

1.2.4.2. <i>Objetivos Específicos</i>	7
1.2.5. <i>Delimitación</i>	7
1.2.6. <i>Delimitación espacial</i>	7
1.2.7. <i>Delimitación temporal</i>	7
1.2.8. <i>Delimitación conceptual</i>	7
1.2.9. <i>Hipótesis</i>	7
1.2.10. <i>Definición de las variables</i>	8
1.2.11. <i>Matriz de consistencia</i>	8
1.2.12. <i>Operacionalización de las variables</i>	11
1.2.13. <i>Justificación de la investigación</i>	12
1.3. <i>Diseño Metodológico</i>	13
1.3.1. <i>Alcance</i>	13
1.3.2. <i>Diseño</i>	13
1.3.3. <i>Población y muestra</i>	14
1.3.4. <i>Instrumentos de medición y recolección de datos</i>	14
2. <i>Capítulo II Marco teórico</i>	16
2.1. <i>Antecedentes de la investigación</i>	16
2.2. <i>Bases teóricas</i>	22
2.2.1. <i>Motivación</i>	22
2.2.2. <i>Teorías de la motivación</i>	23
2.2.3. <i>Tipos de motivación</i>	26
2.2.4. <i>Herramientas motivacionales</i>	28
2.2.5. <i>Productividad</i>	31
2.2.6. <i>Eficiencia</i>	32

2.2.7. Eficacia	32
2.2.8. Generalidades de la empresa FRESH FISH del Ecuador CIA LTDA.....	33
3. Capitulo III Diagnóstico.....	35
3.1. Análisis e interpretación de los resultados de la encuesta	35
3.1.1. Resultados de entrevista.....	50
3.1.2 Resultados de la correlación	51
3.1.3 Comprobación de la hipótesis y discusión de resultados.....	52
4. Capitulo IV Propuesta	54
4.1. Título.....	54
4.2. Objetivos	55
4.2.1. Objetivos específicos	55
4.3. Antecedentes	55
4.4. Estrategias	56
4.5. Cronograma.....	61
4.6. Presupuesto	62
4.7. Beneficios que aporta la propuesta	62
CONCLUSIONES.....	63
RECOMENDACIONES	64
BIBLIOGRAFÍA.....	65
ANEXOS.....	68

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. <i>Matriz de consistencia</i>	9
Tabla 2. <i>Operacionalización de variables</i>	11
Tabla 3. Agrado con el trabajo que ejerce	35
Tabla 4. Cumplimiento de expectativas personales	36
Tabla 5. <i>Oportunidades de desarrollo a nivel profesional</i>	37
Tabla 6. <i>Responsabilidad en el desempeño</i>	37
Tabla 7. Condiciones físicas adecuadas	38
Tabla 8. Comunicación asertiva.....	39
Tabla 9. Remuneración y beneficios satisfacen necesidades.....	40
Tabla 10. Oportunidades de capacitación	41
Tabla 11. Solución de los problemas	42
Tabla 12. Uso eficiente de recursos	43
Tabla 13. <i>Trabajo en equipo</i>	44
Tabla 14. Trabajo sin errores	45
Tabla 15. <i>Desarrollo satisfactorio de competencias y habilidades</i>	46
Tabla 16. Ideas y sugerencias	47
Tabla 17. Ejecución de actividades.....	48
Tabla 18. Desempeño laboral	49
Tabla 19. Resultados de la entrevista.....	50
Tabla 20. Correlación.....	52
Tabla 21. Plan de acción	57
Tabla 22. Cronograma	61

Tabla 23. Presupuesto de inversión en propuesta	62
---	----

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Pirámide de las necesidades	23
Figura 2. Logo FRESH FISH.....	33
Figura 3. Agrado con el trabajo que ejerce	35
Figura 4. Cumplimiento de expectativas personales.....	36
Figura 5. Oportunidades de desarrollo a nivel profesional	37
Figura 6. Responsabilidad en el desempeño	38
Figura 7. Condiciones físicas adecuadas	39
Figura 8. Comunicación asertiva	40
Figura 9. Remuneración y beneficios satisfacen necesidades	41
Figura 10. Oportunidades de capacitación.....	42
Figura 11. Solución de los problemas.....	43
<i>Figura 12. Uso eficiente de recursos</i>	<i>44</i>
Figura 13. Trabajo en equipo	45
Figura 14. Trabajo sin errores	46
Figura 15. Desarrollo satisfactorio de competencias y habilidades.....	47
Figura 16. Ideas y sugerencias	48
Figura 17. Ejecución de actividades	49
Figura 18. Desempeño laboral	50
Figura 19. Rango de correlación de Pearson.	52

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo principal analizar las herramientas motivacionales y su influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Fresh Fish el Ecuador Cía. Ltda. El estudio se abordó con una metodología de tipo descriptiva y correlacional, con un diseño no experimental, para su población y muestra se escogieron a los 55 trabajadores de la organización y la jefa del talento humano, las técnicas empleadas fueron una encuesta con 16 preguntas que responden a las cuatro dimensiones que son; herramientas motivacionales extrínsecas e intrínsecas, eficiencia y eficacia, y una entrevista de 7 preguntas abiertas para conocer la situación actual de la empresa. Entre los resultados se encontró que las herramientas motivacionales que se han empleado en la organización están las relativas al ambiente físico y el clima organizacional, difundiendo siempre la filosofía de la organización para alinear a los colaboradores con los objetivos, los directivos están de acuerdo con implementar estrategias para contribuir con la satisfacción y la mejora de la productividad de los trabajadores. Se concluye con el planteamiento de estrategias para la aplicación de herramientas motivacionales en la búsqueda de la mejora continua de la productividad de los trabajadores contemplando un plan motivacional con acciones para promover el sentido de pertinencia, reconocer los logros, retroalimentar, medir el rendimiento y contribuir al bienestar tanto de los colaboradores como de la organización.

PALABRAS CLAVES: Eficiencia, eficacia, motivación, productividad.

ABSTRACT

The main objective of this research work is to analyze the motivational tools and their influence on the productivity of the workers in the company Fresh Fish el Ecuador Cía. For this purpose a descriptive and correlational methodology was used, with a non-experimental design, which considered for its population and sample the 55 workers of the organization and the head of human talent, the techniques used were a survey with 16 questions that respond to the four dimensions extrinsic motivational tools, intrinsic motivational tools. Efficiency and effectiveness, and an interview with 7 open questions to know the current situation of the company. Among the results it was found that among the motivational tools that have been used in the organization are those related to the physical environment and organizational climate, always disseminating the philosophy of the organization to align employees with the objectives, managers agree on the importance of implementing strategies to contribute to the satisfaction and productivity of workers. We conclude with the establishment of strategies for the application of motivational tools in the search for continuous improvement of workers' productivity, contemplating a motivational plan with actions to promote a sense of relevance, recognize achievements, provide feedback, measure performance and contribute to the well-being of both employees and the organization.

KEY WORDS: Efficiency, effectiveness, motivation, productivity.

1. Capítulo I Introducción

1.1. Introducción

Para las empresas, uno de los elementos más importantes es la productividad. Cada trabajador debe manifestar que su desempeño es altamente productivo y que tiene la capacidad de desarrollar las funciones diarias en base al logro de los objetivos propuestos. Por ello hoy en día deben realizar hincapié en las herramientas motivacionales que se utilizan para las personas que laboran en ella, ya que es de suma importancia conocer las necesidades, deseos y anhelos de sus trabajadores, porque esto les permitirá conocerlos mejor y saber qué es lo que les impulsa a actuar de determinada manera.

Se requieren técnicas para el mejoramiento seguido del personal, para generar diferentes ideas y así elaborar elementos para ponerlas en práctica después de su evaluación. El autor Drucker es muy conocido en el ámbito de la dirección de las empresas en el cual este destacaba que el conocimiento es la clave de la productividad, de la fortaleza competitiva y del éxito empresarial. Las entidades se hacen más competitivas en la medida que logran desplazar a otras en los mercados con procesos innovativos que incluyen nuevas tecnologías y distintas maneras de ejecutar las cosas. (Prieto & Martínez, 2004) plantean que “Una organización puede tener mejores productos o servicios que otras, pero encuentra que su ubicación en el mercado no es la adecuada, Por lo tanto, se deben examinar las razones por las cuales sucede esta situación, y optar por alternativas para mejorarlas”.

Según (González, Amado, Moreno, & Giraldo, 2008) “La psicología laboral muestra la importancia del estudio de la motivación, como una herramienta para poder describir y predecir el comportamiento de las personas en las organizaciones. De acuerdo con lo que mencionaron ellos nos da a comprender que la motivación cumple un papel indispensable en

el ámbito laboral ya que favorece u obstaculiza el avance de cada empleado a nivel personal y profesional”.

Dada la importancia que tiene la motivación en las personas, la presente investigación se va a enfocar en analizar la influencia de las herramientas motivacionales en la productividad de los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador CIA LTDA, ubicada en la vía Manta-San Mateo. En este sentido, y de acuerdo con las situaciones observadas se considera establecer propuestas en las que se deberán implementar políticas que beneficien a los individuos que laboran en ella, se esperar lograr que ellos se sientan satisfechos en sus lugares de trabajo y así obtener una mejora en la producción de la propia organización.

Cabe destacar que cada empresa tiene un objetivo distinto, sin embargo, todas sin excepción comparten una misma meta y es poder obtener la mayor de las utilidades, utilizando el menor recurso posible. Para conseguirlo las organizaciones deberá tener un plan de trabajo donde se realice periódicamente evaluaciones de rendimiento, tomando en cuenta las habilidades, capacidades y competencias para liderar asertivamente, administrar el tiempo, organizar y gestionar, con el fin de analizar a los trabajadores de manera individual e identificar que motiva a un trabajador para que genere una gran productividad en el negocio.

En cuanto a la metodología utilizada para llevar a efecto el estudio de este proyecto de titulación, esta se basa en una investigación de campo además de prueba para medir el nivel de motivación de los trabajadores, y con esto poder definir las expectativas que se tienen con respecto a las condiciones de trabajo, seguridad del cargo, estímulo laboral etc; También una entrevista a el gerente de la empresa que ayudara a complementar cierta información requerida. Así mismo se puede mencionar que el alcance es descriptivo y correlacional y el diseño es de tipo no experimental.

En el Capítulo I Se presenta la realidad problemática, objeto de estudio, el objetivo general y los específicos, definiciones de las variables, así como la justificación de la investigación y delimitación de la misma.

En el Capítulo II se exponen los antecedentes de la investigación, fundamentos teóricos: teorías y bases conceptuales referidas a cada una de las variables, las mismas que sirvieron de soporte para la realización del estudio.

En el Capítulo III se incluye el diagnóstico es decir los resultados, presentación de porcentajes de las encuestas y los datos obtenidos a través de la entrevista.

En el capítulo IV se presenta la propuesta y todo aquello que la complementa, por último, se tienen las conclusiones, recomendaciones del estudio y las referencias bibliográficas como soporte de la investigación.

1.2. Diseño Teórico

1.2.1. Planteamiento del problema

Uno de los recursos más indispensable de todas las empresas es el capital humano, y la fuerte responsabilidad que en esta reside para realizar y llevar a cabo las tareas y obligaciones de la empresa. Actualmente no se puede ignorar el fenómeno de la globalización y esto las lleva a ser competitivas, y a mejorar constantemente, a través del recurso humano ya que, así como lo expresa (Chiavenato, 2011) “Las organizaciones no funcionan por sí mismas, dependen de las personas para dirigir las, controlarlas, hacerlas operar y funcionar. Toda organización está constituida por ellas, en quienes basa su éxito y continuidad”.

(Medina, Gallegos, & Lara, 2008) argumentan que “El personal constituye un capital humano fundamental para las organizaciones, por lo que es de suma importancia que estos perciban que su trabajo en la empresa les representa para ellos expectativas de generación de valor, es decir, estar satisfechos, sentir motivación y falta de insatisfacción”. Es decir, En la medida en que el trabajador esté motivado y satisfecho, contribuirá más eficazmente al logro de los objetivos de la organización, a la mejora de los resultados y en definitiva al crecimiento económico de la organización.

La motivación es una herramienta importante para los empleados en el desarrollo de sus actividades porque dirige y mantiene el comportamiento humano, los lleva a alcanzar sus metas y los alienta a tomar las acciones adecuadas para el desarrollo de la empresa.

He aquí la importancia de aplicar las herramientas motivacionales ya que es necesario tener en cuenta que la productividad es una relación entre eficiencia y eficacia en el cumplimiento del trabajo individual como del organizacional, ya que en la mayoría de los

casos las empresas descuidan los factores internos y externos que mantienen motivado al personal por ende se tiene resultados o situaciones difíciles para las mismas.

Al respecto (Montalvo, Granadillo, & Morelos, 2018) consideran que “La productividad es de naturaleza sistémica, es decir, no está determinada por un solo factor, sino que son muchas cosas las que influyen para determinar el nivel de producción de una empresa, se pueden encontrar factores internos; sobre los cuales las organizaciones ejercen alguna influencia y externos que no dependen de la empresa pero que de igual forma determinan el comportamiento de su productividad.”

FRESH FISH del Ecuador CIA LTDA, es una empresa procesadora de pescado ubicada en el km 4 1/2 de la vía Manta-San Mateo y ha sido concebida con la finalidad de ofrecer productos de diferentes especies de pescados frescos y congelados, empacados al vacío y en diversas presentaciones y tamaños. Con las inversiones realizada en tecnología y el riguroso control de calidad en los procesos de producción se pueden atender a los mercados internacionales, en las mejores condiciones de eficacia y precio. FRESH FISH continúa buscando desarrollar nuevos productos que puedan ser ofrecidos de acuerdo con las necesidades de nuestros clientes.

Por eso es importante analizar las herramientas de motivación y su influencia en la productividad de los empleados de la empresa Fresh Fish Cía. Ltda., ubicado en la Vía Manta-San Mateo para investigar aspectos como si los incentivos que se brindan son idóneos y acordes a las necesidades de los trabajadores, el ambiente de trabajo es el adecuado para el desempeño de sus funciones, las capacitaciones brindada son suficientes para mantenerse a la vanguardia de los desarrollos tecnológicos y organizacionales y así alcanzar los objetivos. Estos factores a investigar repercuten en el nivel de rendimiento y, por tanto, en el rendimiento y la eficiencia de los empleados.

El objetivo de la empresa es seguir manteniendo estándares de calidad y rapidez en los productos que brinda, es por eso que pretende enfocarse en las diferentes necesidades del personal y continuar motivándoles a través de otras formas que ayudaran a satisfacerlas de acuerdo al logro de los objetivos trazados por la misma, esta es una de las razón que se considera fundamental para poder realizar la investigación, debido a la relación significativa de la motivación sobre la productividad de manera general en el funcionamiento de la organización.

1.2.2. Formulación del problema

¿Cómo las herramientas motivacionales influyen en la productividad de los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cia Ltda.?

1.2.2.1. Problemas específicos.

- ¿Cuáles son las herramientas motivacionales que se utilizan en la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda.?
- ¿Cómo es la situación actual de la productividad de los trabajadores en la empresa Fresh Fish el Ecuador Cía. Ltda.?
- ¿Cuáles son los fundamentos epistemológicos de las herramientas motivacionales y la productividad en los trabajadores la empresa Fresh Fish el Ecuador Cía. Ltda.?
- ¿Qué estrategias se deben utilizar para aplicar las herramientas motivacionales en la búsqueda de mejorar la productividad de los trabajadores la empresa Fresh Fish el Ecuador Cía. Ltda.?

1.2.3. Objeto y campo de acción de la investigación

El objeto de estudio corresponde la motivación laboral y el campo de acción es la productividad de los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador CIA LTDA, ubicada en la vía Manta-San Mateo.

1.2.4. Objetivos

1.2.4.1. Objetivo General

Analizar las herramientas motivacionales y su influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Fresh Fish el Ecuador Cía. Ltda.

1.2.4.2. Objetivos Específicos

- Determinar las herramientas motivacionales que se utilizan en la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda.
- Identificar la situación actual de la productividad de los trabajadores en la empresa Fresh Fish el Ecuador Cía. Ltda.
- Definir los fundamentos epistemológicos de las herramientas motivacionales y la productividad en los trabajadores de la empresa Fresh Fish el Ecuador Cía. Ltda.
- Establecer estrategias para la aplicación de herramientas motivacionales en la búsqueda de la mejora continua de la productividad de los trabajadores en la empresa Fresh Fish el Ecuador Cía. Ltda.

1.2.5. Delimitación

1.2.6. Delimitación espacial

Empresa Fresh Fish del Ecuador CIA LTDA, ubicada en la vía Manta-San Mateo.

1.2.7. Delimitación temporal

Desde el 6 de abril del 2022 hasta el 29 de julio del 2022.

1.2.8. Delimitación conceptual

Herramientas motivacionales y la productividad.

1.2.9. Hipótesis

- Las herramientas motivacionales si influyen en la productividad de los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda.

- Las herramientas motivacionales no influyen en la productividad de los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda.

1.2.10. Definición de las variables

- Variable Independiente: Herramientas motivacionales.
- Variable dependiente: Productividad

1.2.11. Matriz de consistencia

Tabla 1. *Matriz de consistencia*

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo las herramientas motivacionales influyen en la productividad de los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda.?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuáles son las herramientas motivacionales que se utilizan en la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda.?</p> <p>¿Cómo es la situación actual de la productividad de los trabajadores en la empresa Fresh Fish el Ecuador Cía. Ltda.?</p> <p>¿Cuáles son los fundamentos epistemológicos de las herramientas motivacionales y la productividad en los trabajadores la empresa Fresh Fish el Ecuador Cía. Ltda.?</p> <p>¿Qué estrategias se deben utilizar para aplicar las herramientas motivacionales en la búsqueda de</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Analizar las herramientas motivacionales y su influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Fresh Fish el Ecuador Cía. Ltda.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar las herramientas motivacionales que se utilizan en la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda.</p> <p>Identificar la situación actual de la productividad de los trabajadores en la empresa Fresh Fish el Ecuador Cía. Ltda.</p> <p>Definir los fundamentos epistemológicos de las herramientas motivacionales y la productividad en los trabajadores de la empresa Fresh Fish el Ecuador Cía. Ltda.</p> <p>Establecer estrategias para la aplicación de herramientas motivacionales en la búsqueda de la mejora continua de la productividad de los trabajadores en la empresa Fresh Fish el Ecuador Cía. Ltda.</p>	<p>Las herramientas motivacionales si influyen en la productividad de los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda.</p> <p>Las herramientas motivacionales no influyen en la productividad de los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda.</p>	<p>Independiente</p> <p>Herramientas motivacionales</p> <p>Dependiente</p> <p>Productividad</p>	<p>Alcance</p> <p>Tipo descriptivo y correlacional</p> <p>Diseño</p> <p>No experimental</p> <p>Instrumento de medición y recolección de datos</p> <p>Entrevistas</p> <p>Encuestas</p>

mejorar la productividad de los
trabajadores la empresa Fresh Fish
el Ecuador Cía. Ltda.?

Elaborado por: Josselyne Alonzo Holguín.

1.2.12. Operacionalización de las variables

Tabla 2. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Variable independiente Herramientas motivacionales	Son técnicas o métodos que utilizan las empresas para mantener motivados a sus trabajadores.	Intrínseca	Satisfacción Expectativas Personales Oportunidades de crecimiento Responsabilidad
		Extrínseca	Clima organizacional Comunicación organizacional Remuneración e Incentivos Capacitación del personal
Variable dependiente Productividad	(Nemur, 2016) “Es el arte de ser capaz de crear, generar o mejorar bienes y servicios. En términos económicos simples, es una medida promedio de la eficiencia de la producción”.	Eficiencia	Resolución de conflictos Uso de recursos Trabajo en equipo Efectividad
		Eficacia	Competencias y habilidades Ideas de mejora Ejecución de acciones y soluciones Desempeño laboral

Elaborado por: Josselyne Alonzo Holguín.

1.2.13. Justificación de la investigación

La presente investigación esta direccionada a investigar y analizar la influencia de las herramientas motivacionales en la empresa Fresh Fish del Ecuador Cia Ltda. ubicada en la vía Manta-San Mateo ya que se busca saber la importancia de estas, y la respectiva repercusión que tiene en la productividad de los trabajadores.

Así mismo en este sentido se justifica, porque se intentará detectar el problema de no practicar correctamente las herramientas motivacionales, de tal manera que los resultados de la investigación puedan beneficiar directamente a todos los trabajadores de la organización y con ello brindar una mejor productividad. Cabe destacar que esta indagación es imprescindible ya que intentamos determinar cuál es el nivel de motivación que tienen los empleados, como sabemos estas herramientas son un factor que debe formar parte del día a día en las empresas.

Cabe destacar que las herramientas motivacionales admiten un cambio cualitativo en la medida que se lleva a cabo una actividad, además de que pretende mantener un ambiente agradable y proactivo.

El propósito principal de esta investigación es poder aportar al conocimiento existente en el campo de los negocios, especialmente en el área de talento Humano y como futura profesional en administración de empresa ayudar y dar soportes a pequeñas y medianas organizaciones en temas administrativos para que así estas puedan ser eficiente, eficaz, competitivas y que con esto logren mejorar sus economías y generen más fuentes de trabajo.

1.3. Diseño Metodológico

1.3.1. Alcance

El alcance del proyecto de investigación es de tipo descriptivo y correlacional ya que como lo mencionan Hernández (2014) “con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren.

Con el alcance descriptivo me permitió llegar a las conclusiones correctas acerca de la influencia de las herramientas motivacionales en la productividad de los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cia Ltda., ya que a través del uso de la encuesta se encontró la descripción de aspecto extrínsecos e intrínsecos de los empleados relacionados a las variables de estudio. EL conocimiento de los resultados a través de la descripción de los datos, permite también valorar la percepción del empleado a nivel de productividad.

Así mismo en relación con el alcance correlacional dice que este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables.

1.3.2. Diseño

En esta investigación se utilizó una metodología basada fundamentalmente en el diseño de tipo no experimental. Se ha determinado este diseño, ya que es el más apropiado

para establecer el perfil motivacional de los trabajadores y describir la relación entre las variables de la población específica.

1.3.3. Población y muestra

En el estudio la población estuvo constituida por 55 trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda. Según Gómez (2016) la población son un conjunto de todas las personas u objetos investigados, también es llamado universo, constituyéndose así cada uno de los integrantes de la población que son investigados como unidad de análisis.

La muestra se constituyó en el total de la población al tener un grupo reducido y específico, basados en el hecho que una investigación que abarque la mayor parte de la población disminuirá los sesgos de esta, el muestro se dio de forma no probabilística intencional por conveniencia.

1.3.4. Instrumentos de medición y recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos que se emplearon para el presente trabajo de investigación fueron la encuesta y la entrevista, mediante un cuestionario estructurado.

La encuesta está definida como aquella búsqueda sistémica de información, que realiza el investigador con el propósito de obtener datos que sean objeto de su investigación, para después reunirlos y conseguir datos agregados durante la evaluación (Hernández, Fernandez, & Bastidas, 2014).

Como instrumentos para la variable herramientas motivacionales y productividad se utilizó una escala tipo Likert modificada, la cual consiste en un conjunto de ítems expresados en forma de afirmaciones o juicios ante el cual el sujeto expresará su elección en una de las escalas asignadas, tomando como base el modelo validado de (Campos, 2018), adaptándolo a las variables y dimensiones siendo un total de 16 preguntas cerradas (Ver Anexo 1).

La entrevista por su parte es un intercambio de ideas u opiniones mediante una conversación, con la finalidad de recabar información sobre una temática específica (Hernández, Fernandez, & Bastidas, 2014). En este caso se conformó por 7 preguntas abiertas que fueron aplicadas a la jefa de talento humano de la empresa objeto de estudio, para la elaboración de este formato se tomó como referencia el modelo de entrevistas para Gerentes de (Mora, 2020) (Ver Anexo 2).

2. Capítulo II Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

A lo largo de la historia se han realizados muchos estudios con relación a la motivación y la influencia en la productividad de los trabajadores. Si bien es cierto las empresas en la actualidad necesitan satisfacerlos para competir en el amplio mercado que existe, por lo que requieren de implementar herramientas motivacionales para lograr los objetivos planteados. Al poder observar la cantidad de escritos realizados por varios investigadores en sus tesis, artículos, revistas entre otros, se evidencia que utilizan diferentes tácticas, políticas y enfoques para motivar y concretar que los empleados estén más fervorosos, centrados y encaminados a su labor.

A continuación, se presentará los antecedentes relacionado a el tema de investigación, por consiguiente, se definirá la variable dependiente que es la herramienta motivacional que lleva consigo las dimensiones extrínsecas e intrínseca agregando aspectos relevantes de las mismas, también se definirá la variable independiente que tiene como dimensión la eficiencia y eficacia con otros criterios que la complementan, por último, se incluirá generalidades de la empresa de estudio.

Antecedentes internacionales

De acuerdo con (Molano, 2018) en su tesis de maestría “Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores millennials del rubro bancario. Boyacá, Colombia”, donde se estableció como objetivo general el analizar si las estrategias de motivación del rubro bancario ejercen influencia en el desempeño laboral de los Millennials en el departamento de Boyacá, Colombia. La investigación realizada fue de carácter cuantitativo con un diseño no experimental, las técnicas de recolección de datos que se utilizaron fueron de datos primarias, por consiguientes encuestas y entrevistas. Obtuvieron

como resultados a partir de la encuesta que existen un alto grado de acuerdo al momento de relacionar las dos variables, a partir de la información por parte de las organizaciones se puede visualizar que una correcta implementación de un plan de beneficios o recompensas se puede considerar como una estrategia útil para estimular la motivación de los jóvenes Millennials, dando más oportunidades de mejora y crecimiento para la compañía, logrando una mejor rentabilidad y eficiencia ante el mercado. A partir del análisis se reafirma la importancia de la motivación en el trabajo, debe existir una afinidad entre lo explícitamente laboral y las necesidades del empleado.

Según (Velasquez, 2015) en su tesis doctoral “Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote” cuyo objetivo general es determinar en qué medida la gestión de motivación laboral influye en la productividad de las empresas industriales del distrito de Chimbote en el 2013, utilizo una metodología de tipo cuantitativo y no experimental descriptivo, elaboro un cuestionario que se lo realizo a sesenta trabajadores del área de producción y entrevistas a sus gerentes. Con esto; Concluyó que la mayoría de los trabajadores de las empresas indicaron que los factores que los motivan son la organización del trabajo, la relación jefe-subordinado, el trabajo en equipo, las condiciones de trabajo y el desarrollo profesional, aunque les falta motivación mediante incentivos económicos; las empresas analizadas carecen de un área encargada de la motivación del trabajador o no se han implementado herramientas y estrategias de motivación laboral, por lo que se compruebo la hipótesis es decir, que la ausencia de estrategias de gestión de motivación laboral provoca insatisfacción laboral y detrimento de la productividad.

(Miranda, 2017) plantea en su artículo científico “Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa” cuyo objetivo general es explicar la gran importancia de la gestión de talento humano para retener el capital humano de la organización; que los factores

motivacionales influyen en el comportamiento y en las actitudes de los empleados, ya que regulan resultados como la productividad, la satisfacción, etc., junto con los resultados de la organización, por consiguiente, dijo que invertir y dar importancia a las personas puede generar grandes beneficios, esta es la razón por la que se aplica la gestión del talento humano, ya que es una guía para que los empleados crezcan, tengan un gran valor para la empresa, se sientan felices y trabajen de la mejor manera posible, y esto se puede lograr aplicando diferentes estrategias y tácticas para el crecimiento turbulento de la organización, utilizando diferentes teorías de la motivación como Maslow, Herzberg.

De acuerdo con (Rodríguez, Elizondo, Moreno, & Montalvo, 2020) en su revista “Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México” donde estableció como objetivo general determinar el impacto de la motivación laboral como factor predictor de mayor nivel de productividad de los trabajadores a través del diagnóstico en la empresa TSR de Saltillo, con una metodología cuantitativa de tipo descriptivo correlacional. Obtuvieron como conclusiones que una gran parte de los trabajadores consideran como factor motivacional: la oportunidad de ascenso, buen salario, reconocimiento, bonos de productividad por semana, buen liderazgo y ambiente laboral. Se pudo determinar también que la motivación laboral tiene un impacto positivo en el aumento de la productividad y esto abre la pauta para ampliar la muestra y evidenciar la importancia del objetivo de este diagnóstico. Por último, destacaron que es importante reconocer que las herramientas motivacionales son fundamentales para un eficiente desempeño de los trabajadores y a su vez generar un incremento en la producción de la empresa.

Señala (Daza, 2019) en su tesis de maestría “Influencia de los factores motivacionales en la calidad de vida laboral de los trabajadores del hospital San Rafael nivel ii de San Juan del Cesar, la guajira” donde su objetivo general fue determinar la influencia de los factores

motivacionales en la calidad de vida de los trabajadores de planta administrativa de la empresa ya antes mencionada , su metodología utilizada es de corte constructivista, transversal, sintética, inductiva correlacional, empírica, no experimental; que los resultados obtenidos indicaron que los factores motivacionales intrínsecos del talento humano impactan ampliamente en la calidad de vida laboral de los trabajadores lo que a su vez se refleja en el desempeño laboral de los mismos, y tratándose de la prestación de un servicio de salud, tiene efectos que se reflejan en la calidad de vida de la población beneficiaria del mismo.

Antecedentes nacionales

De acuerdo con (Solozarno, 2020) en su trabajo de tesis de maestría “Análisis de incentivos como herramienta motivacional para el personal de las Unidades Administrativas de la Dirección Provincial de Esmeraldas del Consejo de la Judicatura” que tuvo como objetivo general el analizar los incentivos como herramienta motivacional para el personal de las Unidades Administrativas de la Dirección Provincial de Esmeraldas del Consejo de la Judicatura, utilizó la técnica de la encuesta, del mismo modo se desarrolló una entrevista. Como resultado se comprobó que la motivación laboral es una fuerza interna impulsadora que influye en la persistencia y comportamiento dirigido hacia un objetivo particular de parte de los trabajadores de una organización, por esto es de suma importancia que las organizaciones desarrollen sistemas o programas de incentivos con el fin de motivar y mejorar el desempeño de los colaboradores. En las Unidades Administrativas de la Dirección Provincial de Esmeraldas del Consejo de la Judicatura, no se han diseñado programas o sistemas de incentivos para que, de manera individual o grupal, los funcionarios se sientan motivados, satisfechos con su labor y comprometidos en alcanzar las metas y objetivos organizacionales.

Según (Manjarrez, Boza, & Mendoza, 2020) en su artículo científico “la motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador” el cual su objetivo general fue diagnosticar la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, en la que implementó una metodología analítica sintética y el histórico lógico. Sus hallazgos fueron que el factor que influye negativamente en el desempeño laboral del área estudiada es la remuneración, puesto que no se encuentra relación del personal entre sus responsabilidades y su reconocimiento económico. Como conclusión se menciona que importante considerar la autonomía de los empleados porque es la clave para potenciar su motivación. La motivación está garantizada, en este caso los trabajadores se dan cuenta de que la motivación interna es mucho más importante que la motivación externa, y muchas veces depende del dinero, y en ese sentido, el cooperador está satisfecho con el nivel de motivación.

(Arguello, 2020) menciona en su trabajo de tesis doctoral "Influencia de la motivación laboral en la productividad de la empresa “PJP CATERING” cuyo objetivo fue determinar la influencia que tiene la motivación laboral en la productividad de la empresa “PJP Catering”, su metodología implementada fue el método hipotético-deductivo, sus técnicas utilizadas fueron la entrevista y encuestas; los resultados fueron que la organización mantiene una aceptación moderada de los indicadores encuestados, pero no en cuanto a lo que se refiere a estímulos y recompensas recibidas, luego al realizar el cruce de variables mediante la prueba del chi-cuadrado se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa que es que la motivación laboral influye en la productividad, se concluyó que los elementos de motivación son en efecto, un fuerte predictor de la productividad de los trabajadores siendo la motivación una importante clave organizativa en la empresa “PJP Catering”. Para tener un buen nivel de motivación laboral en relación con la productividad es importante tomar en cuenta factores humanos económicos sociales y dar importancia a las necesidades de los empleados.

Mencionan (Peña & Villón, 2018) en su revista científica “Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional” en la cual su objetivo es analizar la influencia de la motivación en el talento humano y determinar los factores que tienen mayor impacto en el desempeño laboral, con una metodología de interpretación, a partir de una revisión bibliográfica, obteniendo así referencias teóricas y criterios básicos y pertinentes para los motivos de trabajo; que Como resultado, un empleado motivado se desempeñará mejor para la empresa, desarrollará un sentido de pertenencia y lealtad a lo que hace y, por lo tanto, reflejará los intereses de la empresa. La organización depende de los factores motivacionales aplicados para satisfacer sus necesidades básicas como buenas relaciones laborales, satisfacción laboral, etc. Trabajo, ambiente de trabajo positivo y resultados de satisfacción laboral.

Teniendo en cuenta a (Charraja & Gamarra, 2017) en su revista “Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo” la investigación tuvo propósito de conocer y describir la actitud que tienen los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo sobre la satisfacción laboral y motivación tanto en los aspectos intrínsecos como extrínsecos, para lo que aplicaron una metodología descriptiva; se trabajó con una población de 26 trabajadores que fueron sometidos a la aplicación de un cuestionario. Sus resultados fueron que respecto a la satisfacción laboral y motivación muestran una diferencia entre lo intrínseco y extrínseco, pues se sienten satisfechos y motivados con los indicadores intrínsecos; y, por el contrario, con los indicadores extrínsecos, sienten insatisfacción y poca motivación.

2.2. Bases teóricas

Este apartado tiene como objetivo definir los conceptos existentes en la literatura científica relacionada con las variables de estudio y que van a permitir establecer los vínculos entre ellas.

2.2.1. Motivación

La motivación ha sido estudiada y analizada por distintos campos de la ciencia y de otras áreas pertinentes con un gran interés para así explicar y predecir el comportamiento humano. La motivación siempre ha estado presente y ha sido de vital importancia para entender la razón por la cual los seres humanos realizan diversas actividades. A continuación, presentamos a algunos autores que nos definen esta variable.

(Estrada, 2014) define a la motivación como “el conjunto de las razones que explican los actos de un individuo”, o bien, “la explicación del motivo o motivos por los que se hace una cosa”. Su campo lo forman los sistemas de impulsos, necesidades, intereses, pensamientos, propósitos, inquietudes, aspiraciones y deseos que mueven a las personas a actuar en determinadas formas.

Mientras que (Naranjo, 2009) Sostiene que “La motivación es un aspecto de enorme relevancia en las diversas áreas de la vida, entre ellas la educativa y la laboral, por cuanto orienta las acciones y se conforma así en un elemento central que conduce lo que la persona realiza y hacia qué objetivos se dirige.”

Desde la posición de (Carrillo, Padilla, Rosero, & Villagómez, 2009) expresan que “la motivación es aquello que mueve o tiene eficacia o virtud para mover; en este sentido, es el motor de la conducta humana”. El interés por una actividad es “despertado” por una necesidad, la misma que es un mecanismo que incita a la persona a la acción, y que puede ser de origen fisiológico o psicológico”.

Por último (Lopez, 2005) argumenta que “La motivación, dentro del ámbito laboral, es un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados”.

2.2.2. Teorías de la motivación

Jerarquía de necesidades de Maslow

(Maslow, 1943) considera que las personas se encuentran motivadas por cinco tipos de necesidades: fisiológicas (alimento, agua y abrigo), de seguridad (protección, orden y estabilidad), sociales (afecto, amistad y sentido de pertenencia), autoestima (prestigio, status y autoestima) y autorrealización (autosatisfacción).

Figura 1. Pirámide de las necesidades



Fuente: <https://www.ceolevel.com/las-4-teorias-motivacionales>

Maslow argumentó estas necesidades básicas y su relación entre sí y las dividió en cinco niveles, que definiremos a continuación:

- **Necesidades fisiológicas.** Se encuentra en la base de la pirámide, por lo que es el más fuerte. El ser humano necesita satisfacer algunos pequeños factores importantes para poder funcionar, porque si uno carece de alimento, seguridad, amor y respeto, inevitablemente sentirá hambre física más que cualquier otra necesidad.

- **Necesidades de seguridad.** Todos los seres humanos deseamos tener estabilidad, así mismo a establecer y construir nuestro entorno. Esta más que nada hace referencia un lugar donde refugiarse, saber que se está protegido y tener recursos asegurados.
- **Necesidades desafiliación:** Una vez obtenidas las anteriores, aparecerán las de afecto, sentido de pertenencia, etc. Nosotros como seres humanos necesitamos relacionarnos con otros y con ello poder ser aceptados.
- **Necesidades de reconocimiento:** Nosotros como seres humanos necesitamos una buena valoración de respeto o de autoestima, que implica también la estima de otros. Esta necesidad solo aparecerá si lo más básico está totalmente cubierto.
- **Necesidades de autorrealización:** Esta necesidad se caracteriza por mantener la tendencia a cumplir el deseo de ser cada vez más persona. La forma específica que tomarán estas necesidades variará según la audiencia. Unos son capaces de realizarse siendo un buen padre o una buena madre, y otros son capaces de colaborar en proyectos solidarios o en sus roles profesionales.

Teoría de la motivación e higiene

Esta teoría, también conocida como teoría de la motivación y la higiene, fue desarrollada por el psicólogo Frederick Herzberg en 1959. En ella argumentaba que el desempeño de las personas en el trabajo depende del nivel de desempeño y satisfacción que sienten en el ambiente laboral. Consideraba que el trabajo es la actividad más importante del individuo. Se definen dos tipos de factores en relación con la motivación:

- **Factores higiénicos o ergonómicos:** hacen referencia a aquellos que evitan el descontento. En otras palabras, si no están presentes provocan insatisfacción, pero no son por sí motivadores. Tiene relación con el entorno del lugar de trabajo: el salario, el estatus, la seguridad, las condiciones laborales, el control, etc.

- **Factores de crecimiento o motivadores:** Son los que auténticamente motivan. Se refieren al contenido del puesto de trabajo: el reconocimiento de la tarea, su realización, la responsabilidad, la promoción, etc.

De acuerdo con lo antes mencionado también se considera que cuando las personas hablan de sentirse bien o satisfechas, hacen referencia a los factores intrínsecos, los cuales se relacionan con la satisfacción laboral cuando están presentes, pero no con la insatisfacción cuando están ausentes.

Teoría de MCCLELLAND

(McClelland, 1961) sostiene que existen tres motivaciones en las personas, las cuales son las necesidades de logro, afiliación y poder. Mientras que otros autores señalan que estas necesidades son motivaciones sociales, ya que se aprenden de una manera no consciente, como producto de enfrentarse activamente al medio. El objetivo de él se centraba en describir cuáles son las necesidades que auténticamente movilizan a las personas en relación con su superación personal.

- **Necesidad o motivación de logro:** Esta abarca lo que es poder vencer obstáculos, comenzar nuevos retos y superar las tareas difíciles lo mejor y más rápidamente posible. De esta manera, líderes políticos, ejecutivos de empresas, deportistas, se caracterizarían por una alta necesidad de logro.
- **Necesidad de afiliación o social:** Esta es relación de necesidad de afecto e interacción con los demás.
- **Necesidad de poder:** Necesidad de controlar y ejercer influencia sobre otros.

Teoría de Alderfer

Muchos autores mencionan que esta teoría no trae consigo nuevos datos, más bien se basa en la Teoría de Maslow. Aun así, se puede decir argumentar que Alderfer realiza algunas críticas en relación a lo que propone.

(Alderfer, 1972) menciona que existen tres tipos de necesidades;

- **Existencia:** Necesidades básicas y materiales que generalmente se satisfacen a través de factores externos: el alimento, el sueldo, las condiciones laborales.
- **Relación:** Necesidades sociales. Implican la interacción con los demás: familia, amigos, compañeros, jefe, subordinados.
- **Crecimiento:** Necesidad de desarrollo personal. Se satisfacen cuando el sujeto logra cumplir objetivos que son importantes para su proyecto personal.

2.2.3. Tipos de motivación

Motivación extrínseca

(Deci, Kasser, & Ryan, 2004) Describe a la motivación extrínseca como “cualquier situación en la que la razón para la actuación es alguna consecuencia separable de ella, ya sea dispensada por otros o auto administrada”. Establecen cuatro tipos de motivación extrínseca:

- a) **Regulación externa:** Esta es la situación que representa la forma menos independiente de motivación extrínseca. Los controladores sintonizados externamente están diseñados para satisfacer la demanda externa o para aumentar el precio. Es un comportamiento, en las experiencias clásicas, contra el impulso intrínseco.
- b) **Regulación introyectada:** Ocurre cuando se toman acciones bajo estrés, para evitar sentimientos de culpa o ansiedad, o para aumentar la autoestima. Sin embargo, la conducta no se prueba como parte de las percepciones y motivos que

conforman el yo, ni son autolimitantes. Aunque persiste en el tiempo, sigue siendo una forma inestable de autorregulación.

- c) **Regulación identificada:** La identificación es el proceso a través del cual la persona reconoce y acepta el valor implícito de una conducta, por lo que la 63 ejecuta libremente incluso aunque no le resulte agradable ni placentera. Se considera extrínseca porque la conducta sigue siendo un medio y no es realizada por el disfrute y la satisfacción que produce.
- d) **Regulación integrada:** Esto ocurre cuando la identidad propia establece relaciones consistentes, armoniosas y jerárquicas entre ese comportamiento y otros valores, necesidades o metas personales. Esta forma de motivación, aunque comparte algunas cualidades con la motivación intrínseca (por ejemplo, la autonomía), se sigue considerando extrínseca porque la conducta se lleva a cabo por el propio valor asociado a ella.

Motivación intrínseca

(Soranio, 2001) expresa que “La motivación intrínseca se basa en una pequeña serie de necesidades (por ejemplo, auto-determinación, efectividad, curiosidad) que son responsables de la iniciación, persistencia y reenganche de la conducta frente a la ausencia de fuentes extrínsecas de motivación”. En relación a esto (Vallerand, 1997) argumenta que existe tres tipos de motivación extrínseca.

- a) **Motivación para conocer:** Se concibe como la participación en una actividad por la satisfacción que se experimenta aprendiendo o tratando de entender algo nuevo. Se relaciona con constructor tales como exploración, metas de aprendizaje o curiosidad intrínseca.
- b) **Motivación de logro:** Tiene en cuenta el papel motivador asociado al placer que se siente cuando uno intenta superarse a sí mismo, lograr o crear algo. El foco de

atención se centra en el propio proceso y no tanto en el producto final o resultado.

Está relacionado con términos como reto personal, motivo de logro o competencia personal.

- c) **Motivación para experimentar estimulación:** Esta modalidad se pone en marcha cuando se participa en una actividad con el fin de vivir sensaciones agradables. Ha sido menos estudiada y tiene una menor aplicación en los niveles básicos de la adquisición del conocimiento, aunque sí en ámbitos como la lectura para disfrutar, el aprendizaje autorregulado, la creatividad o la resolución de problemas.

2.2.4. Herramientas motivacionales

La productividad se mide en términos de motivación laboral e implicación emocional con la empresa por ello aplicar las herramientas motivacionales es de gran importancia, a continuación, se menciona alguna de ellas.

1. Adecuación al puesto de trabajo

La adaptación laboral es una de las herramientas esenciales para alcanzar la excelencia motivacional. Esto significa que los desafíos y requisitos del trabajo deben satisfacer las necesidades y emocionar al trabajador. Por ejemplo, puede ser muy frustrante realizar tareas repetitivas que no requieren de nuestro entrenamiento. Esto puede deberse a errores en el proceso de reclutamiento y selección, ya la falta de especificación del rol del trabajador en la empresa según su categoría profesional.

2. Mejora de las condiciones laborales

Las horas de trabajo de los empleados no necesitan ser completamente estrictas. Las empresas pueden crear horarios alternativos para satisfacer mejor las necesidades de los empleados. Por ejemplo, una opción es reducir las horas de almuerzo para alargar el final de la jornada laboral. Muchos empleados también quieren ampliar su jornada laboral de lunes a

jueves para tener libre la tarde del viernes. Son jornadas sencillas que mejoran la calidad de vida de nuestros empleados y nos permiten conciliar la vida laboral, personal y familiar.

3. Reconocimiento de los logros

El hecho de que un gerente valore a los empleados y los felicite por hacer un buen trabajo tiene un efecto muy positivo en su motivación en el trabajo. De hecho, si los gerentes están completamente involucrados en los resultados y los perciben de manera personal para sus empleados, promoverán un buen ambiente de trabajo y motivarán a los empleados.

4. Planes de carrera como motivación laboral

Uno de los mayores motivadores para un trabajador es tener la oportunidad de ascender en el organigrama de la empresa. En este sentido, la capacidad de formarse dentro de la propia empresa a través de cursos y actividades que faciliten el desarrollo profesional de los trabajadores, y al mismo tiempo les permitan desarrollar un plan de carrera dentro de la empresa. De hecho, es una de las técnicas de motivación más eficaces.

5. Metas claras y viables.

Los empleados realizan su trabajo con mayor eficacia cuando saben que sus objetivos son realistas. Comunicar los objetivos a los empleados de forma personal y compartida es fundamental para aumentar su participación y compromiso. Aquí es donde entran las recompensas y los incentivos, ya sean económicos o en forma de tiempo libre.

6. Medición y evaluación del clima laboral

Está claro que un ambiente de trabajo óptimo ayuda mucho a la consecución de los objetivos marcados por la empresa. Por lo tanto, es necesario preparar encuestas y análisis periódicos para determinar dónde afectan los resultados finales a la fuerza laboral para que se puedan tomar acciones correctivas oportunas para mejorar la motivación y el desempeño del trabajo de recursos humanos de la empresa.

Hoy en día, las empresas cuentan con herramientas informáticas bien diseñadas que les permiten analizar e identificar las necesidades de los trabajadores. Estos recursos tecnológicos le permiten evaluar de forma rápida y sencilla su entorno empresarial y adaptarse a las necesidades específicas de cada empresa. Así podremos aprender a motivar a los empleados y mejorar la productividad de la empresa.

7. Implantación de políticas sociales

La implementación de políticas sociales tiene un efecto positivo para estimular la acción. Sin embargo, su adopción dependerá de los valores y la responsabilidad social de la empresa. Los más habituales son los planes que fomentan hábitos de alimentación saludable y ejercicio entre los empleados, e incluso introducen mascotas en la oficina.

También son útiles las políticas de inclusión y diversidad, así como aquellas que ponen de manifiesto el compromiso de la empresa con el medio ambiente. Lo que encontraron fue que los empleados se sentían orgullosos de pertenecer a una empresa comprometida y, por lo tanto, estaban más motivados para venir a la oficina.

8. Participación

Se debe permitir al trabajador ser parte activa de la empresa, comunicar, dar su opinión, indicar sus necesidades, etc. Esto estimula el surgimiento de nuevas estrategias y promueve la comunicación en el sentido más amplio del término. Es en estos entornos donde surgen las ideas más creativas. Para lograrlo, debemos contar con los canales y medios necesarios para promover la comunicación horizontal. Los empleados también necesitarán saber que estos mecanismos están disponibles para ellos.

9. Presencia en medios

Además de influir en la imagen de la marca ante los ojos de los clientes y extranjeros en general, la presencia en los medios de comunicación (prensa, radio...) también es motivo de orgullo para los empleados. Sobre todo, si lo haces de forma natural, es decir, sin invertir en publicidad.

10. Transparencia

La empresa debe ser clara y transparente con los empleados. Idealmente, debería ir más allá de los procedimientos administrativos y financieros. Nos ocupamos de comunicar los resultados empresariales, los objetivos alcanzados, etc. También es importante que los trabajadores estén familiarizados con el sistema de financiación de la organización.

2.2.5. Productividad

Para (Herrera, 2012) “La productividad es la rapidez con la que se realiza cualquier actividad, que hacer o trabajo; y no siempre es la velocidad de una transformación física, porque también hay transformaciones mentales, que son intangible, como se da en la creatividad del pensamiento y en lo espiritual.”

De acuerdo con la definición anterior podemos decir que la productividad tiene que ver con la prisa con la que se ejecutan las tareas y que esta también se puede dar de manera mental a más de la física.

(Prokopenko, 1989) expresa que “Según una definición general, la productividad es la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. Así pues, la productividad se define como el uso eficiente de recursos, trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información en la producción de diversos bienes y servicios”

En relación a lo que manifiesta Prokopenko este se enfoca en que la productividad se trata de la unión mutua de la producción y de aquellos materiales que se aplican de manera

eficiente. Dicho de otra manera, es la relación entre los resultados y el tiempo que lleva conseguirlos. El tiempo es a menudo un buen denominador, puesto que es una medida universal y está fuera del control humano. Cuanto menor tiempo lleve lograr el resultado deseado, más productivo es el sistema.

Desde otro punto de vista tenemos (Nemur, 2016) que dice a productividad “Es el arte de ser capaz de crear, generar o mejorar bienes y servicios. En términos económicos simples, es una medida promedio de la eficiencia de la producción”.

Por último (Hortaleno, 2007) afirma que “Conceptualmente, el término se define generalmente como la relación o la diferencia entre la salida y la entrada, es decir, la diferencia entre lo que se gasta en un producto dado y lo que el producto devuelve. En un sentido práctico, el término es un término ambiguo que podría ser utilizado tanto en recursos tangibles como intangibles”

2.2.6. Eficiencia

(Mokate, 2001) expresa que “La eficiencia se puede entender como el grado en que se cumplen los objetivos de una iniciativa al menor costo posible. El no cumplir cabalmente los objetivos y/o el desperdicio de recursos o insumos hacen que la iniciativa resulte ineficiente (o menos eficiente). Por lo tanto, para ser eficiente, una iniciativa tiene que ser eficaz.”

Es decir, la eficiencia tiene que ver con una cuestión de productividad en la que pueda lograr aquellos objetivos que se trazan, pero con los menores recursos posibles o haciendo un uso eficiente de los recursos que tienes a tu disposición.

2.2.7. Eficacia

(Ortega, 1998) menciona que es el “Grado en que se logran los objetivos y metas de un plan, es decir, cuánto de los resultados esperados se alcanzó. La eficacia consiste en

concentrar los esfuerzos de una entidad en las actividades y procesos que realmente deben llevarse a cabo para el cumplimiento de los objetivos formulados”.

Sin embargo (Mokate, 2001) resalta que “Para lograr total claridad sobre la eficacia, hace falta precisar lo que constituye un “objetivo”. Particularmente se necesita estipular que un objetivo bien definido explicita lo que se procura generar, incluyendo la calidad de lo que se propone. Asimismo, un objetivo debe delimitar el tiempo en que se espera genera un determinado efecto o producto. Por tanto, una iniciativa resulta eficaz si cumple los objetivos esperados en el tiempo previsto y con la calidad esperada.

Cabe destacar que la eficacia contempla el cumplimiento de objetivos, sin importar el costo o el uso de recursos. Una determinada iniciativa es más o menos eficaz según el grado en que cumple sus objetivos, teniendo en cuenta la calidad y la oportunidad, y sin tener en cuenta los costos.

2.2.8. Generalidades de la empresa FRESH FISH del Ecuador CIA LTDA

Figura 2. Logo FRESH FISH



Fuente: Tomado de <http://freshfishecuador.com.ec/freshfish-nosotros.html>

Es una empresa procesadora de pescado ubicada en el km 4 1/2 de la vía Manta-San Mateo y ha sido concebida con la finalidad de ofrecer productos de diferentes especies de pescados frescos y congelados, empacados al vacío y en diferentes presentaciones y tamaños.

Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda. planta procesadora y empacadora de pescados y mariscos es una compañía del Grupo Corporativo Buehs, el cual adicionalmente cuenta con una flota pesquera industrial al igual que cámaras frigoríficas con capacidad de 12.000 toneladas. La empresa inició sus procesos de producción con varios tipos de pescado como atún, dorado, wahoo, pez espada, miramelindos entre otros. Ofrecen productos de pesca blanca en diferentes presentaciones, como filetes de pescado, pescado entero, pescado HGT, porciones, entre otros.

Debido a la inversión realizada en tecnología y en el riguroso control de calidad en los procesos de producción es posible atender a los mercados internacionales, en las mejores condiciones de calidad y precio. FRESH FISH continúa buscando desarrollar nuevos productos que puedan ser ofrecidos de acuerdo con las necesidades de los clientes.

Misión

La misión de FRESH FISH es ofrecer los mejores productos de pescado congelado y /o fresco a todos los mercados del mundo. Siendo conscientes de nuestra responsabilidad con el medio ambiente y generaciones futuras. No solo entendemos la riqueza como la utilidad para nuestros accionistas sino también como el crecimiento de nuestros clientes, empleados, proveedores y sectores sociales asociados con nuestro negocio, manteniendo siempre nuestro compromiso ético, moral y transparente en cada una de las actividades que desempeñamos.

Visión

FRESH FISH del Ecuador será el referente mundial de productos congelados y/o frescos del mar, con una alta calidad y disponibilidad en los mercados a los que atiende.

Políticas de Calidad

FRESH FISH del Ecuador cumple con los más altos estándares de calidad, exigidos por las autoridades de control y por aquellas normativas vigentes en los diferentes mercados

que atendemos. La calidad de sus productos es una responsabilidad de la alta gerencia de la empresa, y tiene como finalidad establecer las normas y procedimientos reflejado en el comportamiento de sus empleados y clientes para que los consumidores reciban más de lo que esperan.

3. Capítulo III Diagnóstico

3.1. Análisis e interpretación de los resultados de la encuesta

Dimensión: Herramientas motivacionales: Intrínseca.

Pregunta 1. Me siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo.

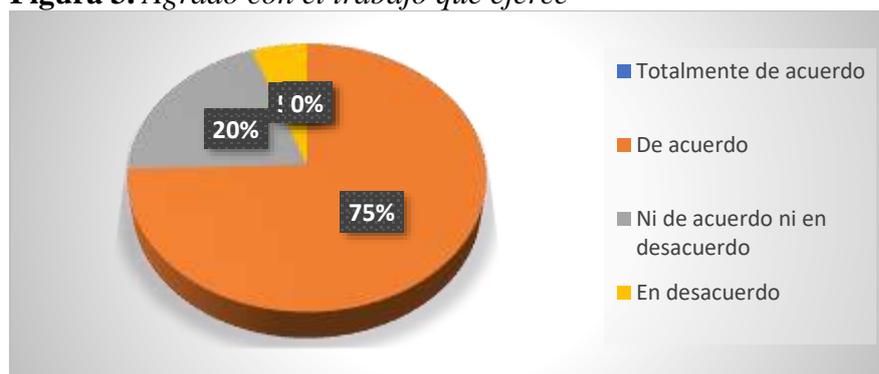
Tabla 3. *Agrado con el trabajo que ejerce*

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	41	75%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	20%
En desacuerdo	3	5%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTALES	55	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda.

Elaborado por: Josselyne Alonzo Holguín.

Figura 3. *Agrado con el trabajo que ejerce*



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda.

Elaborado por: Josselyne Alonzo Holguín.

Análisis: En relación con las respuestas de los encuestados, el 75% indicó estar de acuerdo en cuanto al agrado con el trabajo que ejerce, el 20% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 5% en desacuerdo.

Interpretación: Se evidencio que la mayoría del personal se encuentra a gusto con su puesto, actividades y cargo que ejerce siendo este un factor que favorable para la productividad.

Pregunta 2. Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales

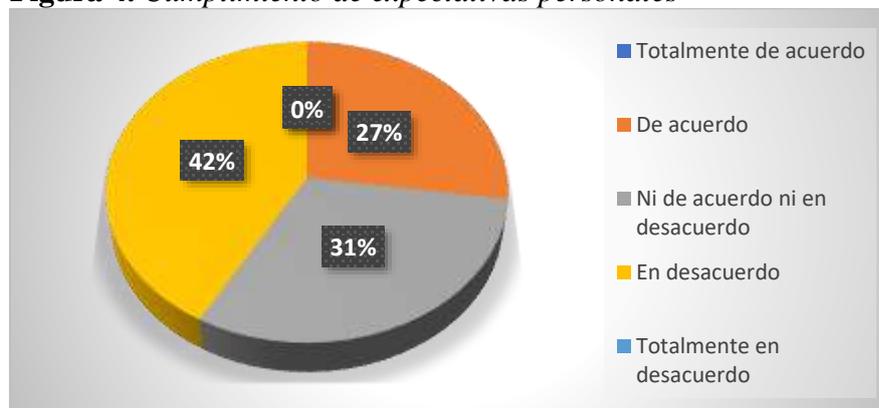
Tabla 4. *Cumplimiento de expectativas personales*

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	15	27%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	31%
En desacuerdo	23	42%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTALES	55	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda.

Elaborado por: Josselyne Alonzo Holguín.

Figura 4. *Cumplimiento de expectativas personales*



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda.

Elaborado por: Josselyne Alonzo Holguín.

Análisis: De acuerdo con los resultados de la encuesta, el 42% de los colaboradores están en desacuerdo con el planteamiento de que su trabajo le permite alcanzar las expectativas personales, el 27% de acuerdo y el 31% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Interpretación: Los colaboradores, destacaron que su trabajo no le permite cumplir sus expectativas personales, por falta de herramientas que fomenten su motivación y reconozcan su esfuerzo para el cumplimiento de los objetivos empresariales.

Pregunta 3. Percibo oportunidades laborales para desarrollarme a nivel profesional

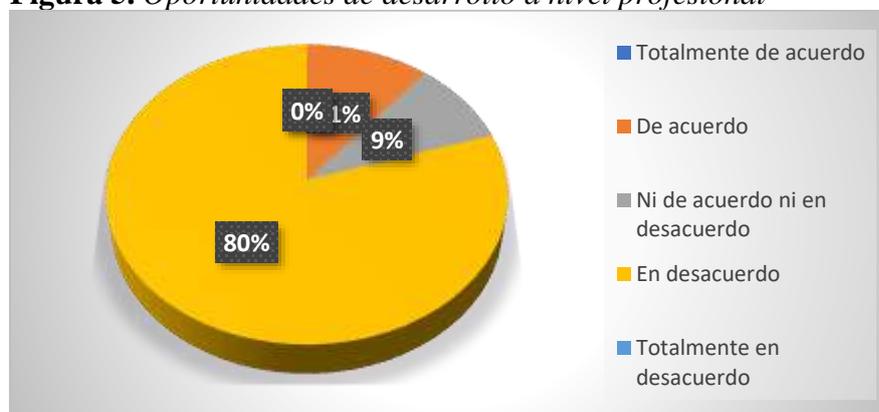
Tabla 5. Oportunidades de desarrollo a nivel profesional

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	6	11%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	9%
En desacuerdo	44	80%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTALES	55	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda.

Elaborado por: Josselyne Alonzo Holguín.

Figura 5. Oportunidades de desarrollo a nivel profesional



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda.

Elaborado por: Josselyne Alonzo Holguín.

Análisis: En relación con los resultados de la encuesta, el 80% de los empleados están en desacuerdo sobre que la organización les brinda oportunidades laborales para el desarrollo a nivel profesional, el 11% de acuerdo y el 9% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Interpretación: Se encontró que el personal no percibe posibilidades de crecimiento profesionales en la empresa, ya que esta no cuenta con ningún tipo de oportunidades de ascenso o aprendizaje como herramienta para impulsar la motivación laboral.

Pregunta 4. Asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la institución

Tabla 6. Responsabilidad en el desempeño

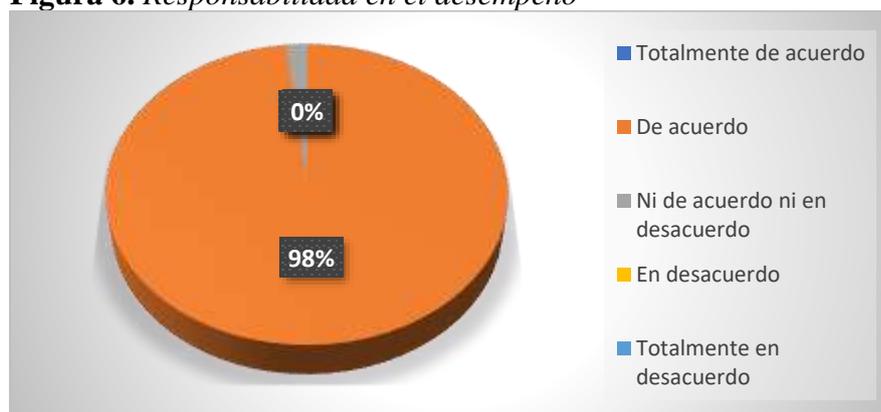
OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%

De acuerdo	54	98%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTALES	55	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda.

Elaborado por: Josselyne Alonzo Holguín.

Figura 6. Responsabilidad en el desempeño



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda.

Elaborado por: Josselyne Alonzo Holguín.

Análisis: De acuerdo con los resultados de la encuesta, el 98% de los colaboradores están de acuerdo con el planteamiento de que asume de forma responsable el desempeño de su profesión en la institución, el 2% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Interpretación: Estos resultados denotan que los trabajadores están comprometidos con la organización procurando dar lo mejor de sí lo cual es un aspecto positivo para la productividad, ya que constantemente buscan dar su mejor desempeño en el plano profesional.

Dimensión: Herramientas motivacionales: Extrínsecas.

Pregunta 5. En mi trabajo las condiciones físicas: iluminación, ventilación, ambientes y equipos son adecuados

Tabla 7. Condiciones físicas adecuadas

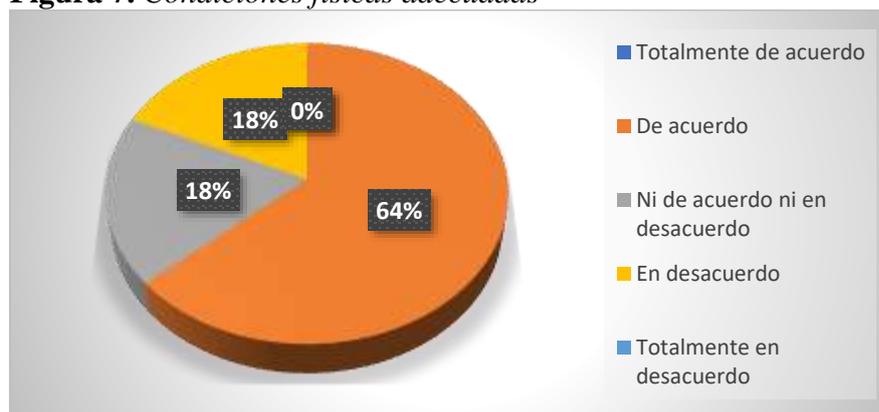
OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%

De acuerdo	35	64%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	18%
En desacuerdo	10	18%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTALES	55	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda.

Elaborado por: Josselyne Alonzo Holguín.

Figura 7. *Condiciones físicas adecuadas*



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda.

Elaborado por: Josselyne Alonzo Holguín.

Análisis: De acuerdo con los resultados de la encuesta, el 64% de los colaboradores están de acuerdo con el planteamiento de que trabajo las condiciones físicas: iluminación, ventilación, ambientes y equipos son adecuados, el 18% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 18% en desacuerdo.

Interpretación: Esto denota las condiciones y aspectos tangibles en la organización son favorables, para el desarrollo de las funciones, por otro lado, una mínima parte señala que deben realizar acciones de mejora en cuanto a la iluminación, ventilación, así como actualización de equipos viejos o que requieren mantenimiento.

Pregunta 6. Siento que mis jefes inmediatos mantienen una comunicación asertiva conmigo y mis compañeros

Tabla 8. *Comunicación asertiva*

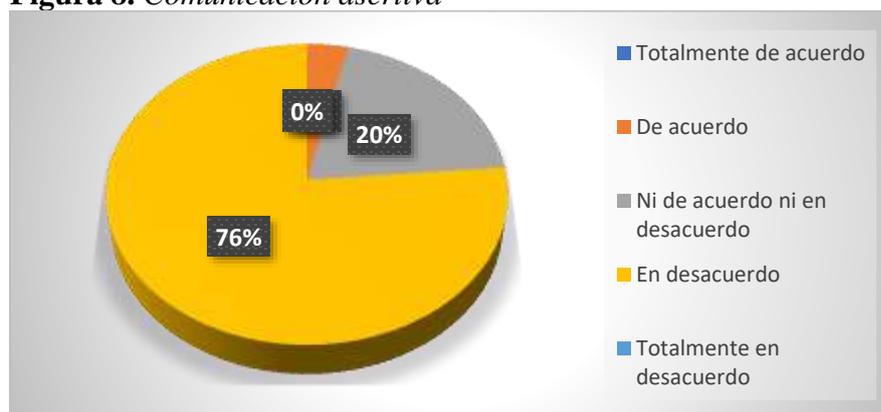
OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%

De acuerdo	2	4%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	20%
En desacuerdo	42	76%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTALES	55	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda.

Elaborado por: Josselyne Alonzo Holguín.

Figura 8. *Comunicación asertiva*



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda.

Elaborado por: Josselyne Alonzo Holguín.

Análisis: De acuerdo con los resultados de la encuesta, el 76% de los colaboradores están en desacuerdo con el planteamiento de que los jefes inmediatos mantienen una comunicación asertiva, el 20% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 4% de acuerdo.

Interpretación: En cuanto a la comunicación existen deficiencias ya que los jefes no mantienen conversaciones constantes con los colaboradores y tampoco han establecido los canales de comunicación oportunos para conocer las necesidades e inquietudes del personal, así como transmitir los resultados y objetivos.

Pregunta 7. Mi remuneración y beneficios (incentivos, reconocimientos, etc) satisfacen mis necesidades y expectativas

Tabla 9. *Remuneración y beneficios satisfacen necesidades*

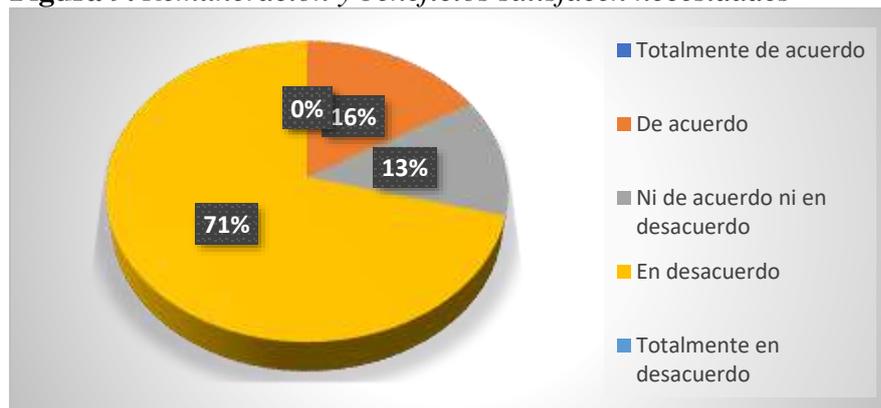
OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	9	16%

Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	13%
En desacuerdo	39	71%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTALES	55	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda.

Elaborado por: Josselyne Jamilex Alonzo Holguín.

Figura 9. Remuneración y beneficios satisfacen necesidades



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda.

Elaborado por: Josselyne Alonzo Holguín.

Análisis: De acuerdo con los resultados de la encuesta, el 71% de los colaboradores están en desacuerdo con el planteamiento de que la remuneración y beneficios satisfacen sus necesidades y expectativas, el 16% de acuerdo y el 13% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Interpretación: En general señalaron que la remuneración y beneficios no cumplen con sus expectativas, ya que la empresa no realiza ajustes, ni reconocimientos, ni ningún tipo de motivación económica para contribuir a la satisfacción de los colaboradores.

Pregunta 8. En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación que facilita el desarrollar mis habilidades.

Tabla 10. Oportunidades de capacitación

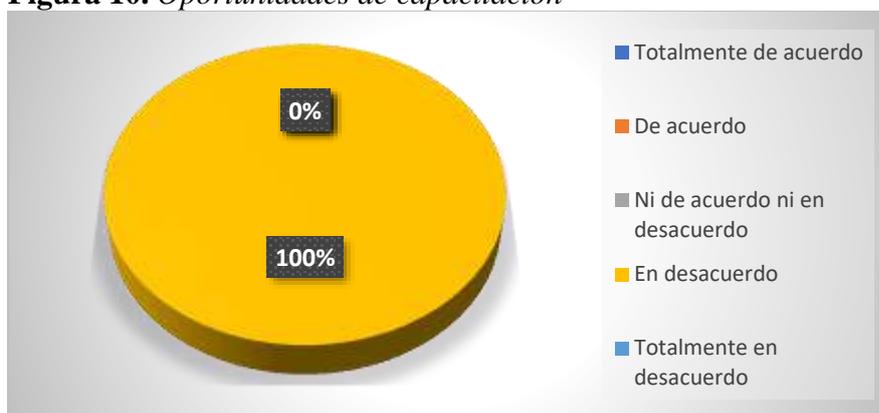
OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	55	100%

Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTALES	55	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda.

Elaborado por: Josselyne Alonzo Holguín.

Figura 10. Oportunidades de capacitación



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda.

Elaborado por: Josselyne Alonzo Holguín.

Análisis: De acuerdo con los resultados de la encuesta, el 100% de los colaboradores están en desacuerdo con el planteamiento de que no se les ofrece oportunidades de capacitación que facilita el desarrollo de sus habilidades.

Interpretación: Los trabajadores indicaron que no existen en la organización oportunidades de retroalimentación, formación y actualización permanente lo que limita su crecimiento personal y profesional causando desmotivación e insatisfacción laboral.

Dimensión: Productividad: Eficiencia

Pregunta 9. Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio

Tabla 11. Solución de los problemas

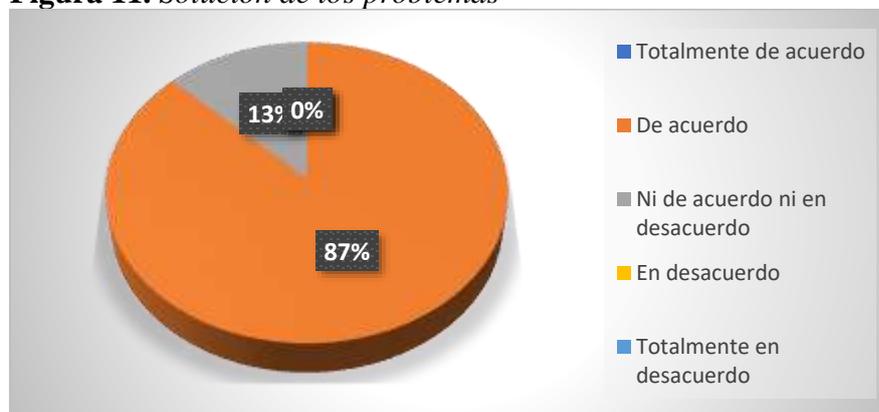
OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	48	87%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	13%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%

TOTALES 55 100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda.

Elaborado por: Josselyne Alonzo Holguín.

Figura 11. Solución de los problemas



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda.

Elaborado por: Josselyne Alonzo Holguín.

Análisis: De acuerdo con los resultados de la encuesta, el 87% de los colaboradores están de acuerdo con el planteamiento de que resuelven de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio, el 13% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Interpretación: Se evidencio que los trabajadores se encuentran comprometidos con la empresa por lo cual buscan solucionar los problemas que se presenta de forma rápida y efectiva para el buen desenvolvimiento en general.

Pregunta 10. Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas

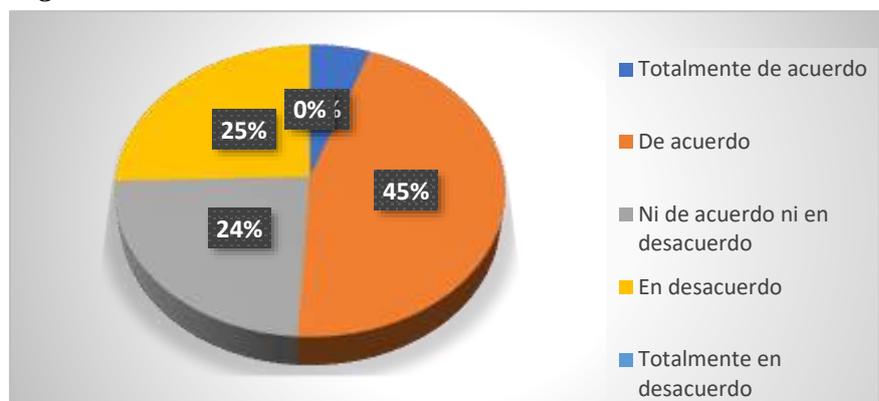
Tabla 12. Uso eficiente de recursos

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	3	5%
De acuerdo	25	45%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	24%
En desacuerdo	14	25%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTALES	55	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda.

Elaborado por: Josselyne Alonzo Holguín.

Figura 12. Uso eficiente de recursos



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda.

Elaborado por: Josselyne Alonzo Holguín.

Análisis: De acuerdo con los resultados de la encuesta, el 45% de los colaboradores están de acuerdo con el planteamiento sobre el uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas, el 25% en desacuerdo y el 24% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Interpretación: En relación con el uso eficiente de los recursos la mayor parte de colaboradores lo hacen, para contribuir con su desempeño y cumplir los objetivos de la empresa.

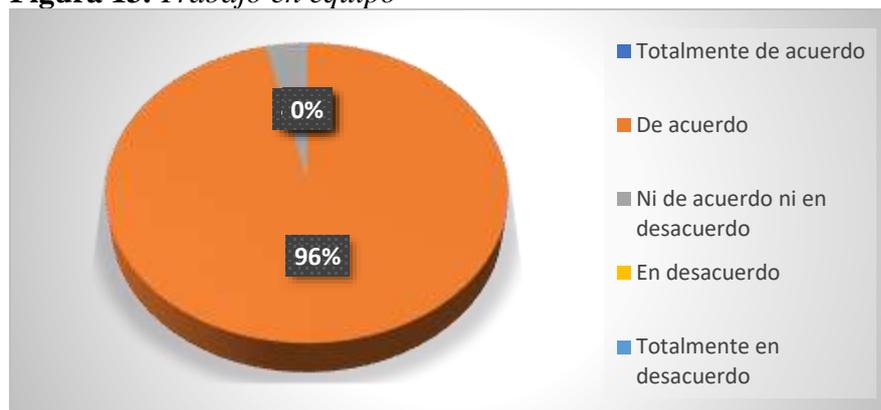
Pregunta 11. Trabajo en equipo para el logro de los objetivos

Tabla 13. Trabajo en equipo

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	53	96%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	4%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTALES	55	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda.

Elaborado por: Josselyne Alonzo Holguín.

Figura 13. Trabajo en equipo

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda.
Elaborado por: Josselyne Alonzo Holguín.

Análisis: De acuerdo con los resultados de la encuesta, el 96% de los colaboradores están de acuerdo con el planteamiento de que trabaja en equipo para el logro de los objetivos, el 4% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

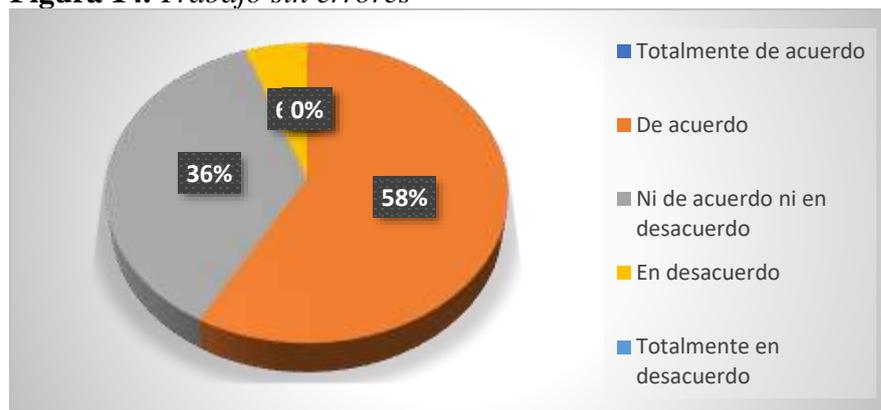
Interpretación: Según los colaboradores trabajan en equipo de forma permanente para cumplir con los objetivos, existiendo buenas relaciones interpersonales entre el personal lo cual favorece el clima y la productividad de la empresa.

Pregunta 12. Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por su jefatura

Tabla 14. Trabajo sin errores

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	32	58%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	36%
En desacuerdo	3	5%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTALES	55	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda.
Elaborado por: Josselyne Jamilex Alonzo Holguín.

Figura 14. Trabajo sin errores

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda.

Elaborado por: Josselyne Alonzo Holguín.

Análisis: De acuerdo con los resultados de la encuesta, el 58% de los colaboradores están de acuerdo con el planteamiento de que realizó el trabajo sin errores en los tiempos establecidos por su jefatura, el 36% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 5% en desacuerdo.

Interpretación: Por lo tanto, se evidencia el compromiso de las partes de realizar su trabajo de forma eficiente tratando de reducir las fallas, cumplir con los tiempos y metas establecidas por la dirección, un grupo piensa que aún se requiere reducir errores mediante una retroalimentación oportuna.

Dimensión: Productividad: Eficacia.

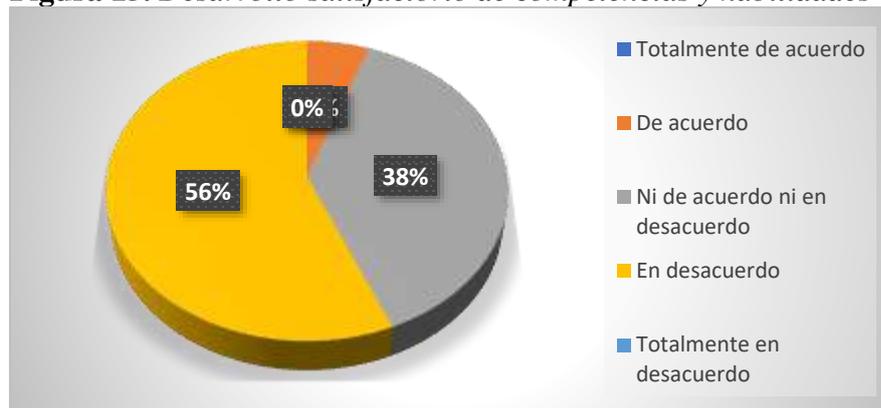
Pregunta 13. El cargo que ocupó actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades

Tabla 15. Desarrollo satisfactorio de competencias y habilidades

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	3	5%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	38%
En desacuerdo	31	56%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTALES	55	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda.

Elaborado por: Josselyne Alonzo Holguín.

Figura 15. *Desarrollo satisfactorio de competencias y habilidades*

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda.

Elaborado por: Josselyne Alonzo Holguín.

Análisis: De acuerdo con los resultados de la encuesta, el 56% de los colaboradores están en desacuerdo con el planteamiento de que el cargo que ocupan actualmente les permite desarrollar satisfactoriamente sus competencias y habilidades, el 38% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 5% de acuerdo.

Interpretación: Los trabajadores consideran que existen limitaciones en sus puestos, ya que la empresa no les brinda herramientas y oportunidades para el desarrollo de competencias y habilidades en ninguna área lo cual crea desmotivación entre los empleados.

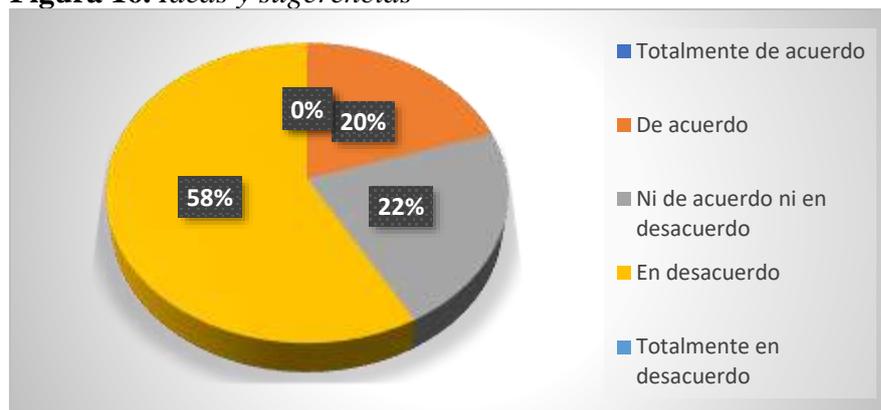
Pregunta 14. Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo

Tabla 16. *Ideas y sugerencias*

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	11	20%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	22%
En desacuerdo	32	58%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTALES	55	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda.

Elaborado por: Josselyne Jamilex Alonzo Holguín.

Figura 16. Ideas y sugerencias

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda.
Elaborado por: Josselyne Alonzo Holguín.

Análisis: De acuerdo con los resultados de la encuesta, el 58% de los colaboradores están en desacuerdo con el planteamiento de que brinda ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo, el 22% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 20% de acuerdo.

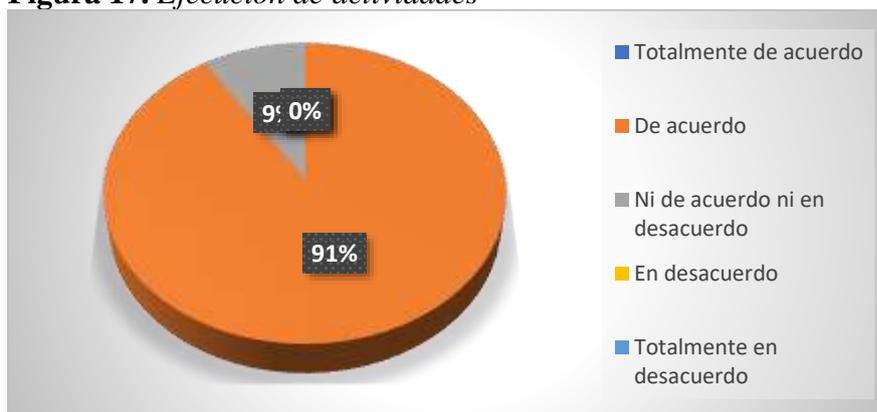
Interpretación: Los colaboradores manifiestan en su mayoría que no se les brinda un espacio para que puedan compartir sus ideas, sugerencias y recomendaciones para contribuir a la mejora organizacional, lo cual limita el cumplimiento de los objetivos en general.

Pregunta 15. Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles

Tabla 17. Ejecución de actividades

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	50	91%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	9%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTALES	55	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda.
Elaborado por: Josselyne Alonzo Holguín.

Figura 17. Ejecución de actividades

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda.
Elaborado por: Josselyne Alonzo Holguín.

Análisis: De acuerdo con los resultados de la encuesta, el 91% de los colaboradores están de acuerdo con el planteamiento de que ejecuta acciones apropiadas, sin instrucciones, el 9% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

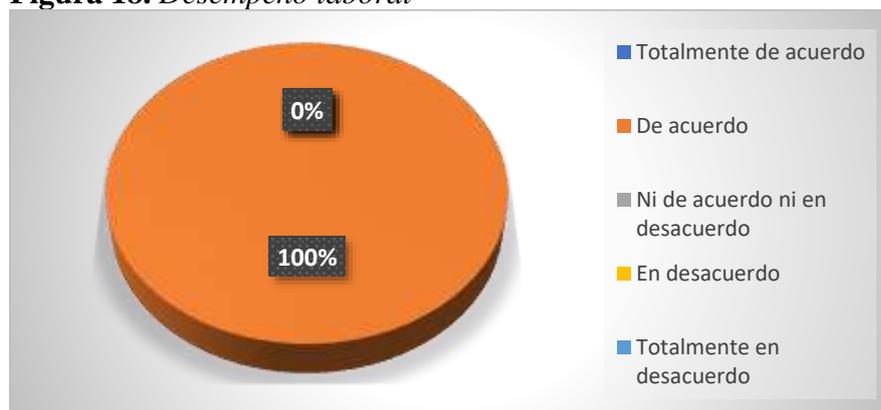
Interpretación: Los resultados evidencian que los colaboradores buscan ejecutar las acciones de forma efectiva, sin necesitar instrucciones buscando siempre solucionar los problemas que se le presentan en sus actividades diarias.

Pregunta 16. Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral

Tabla 18. Desempeño laboral

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	55	100%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTALES	55	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda.
Elaborado por: Josselyne Alonzo Holguín.

Figura 18. *Desempeño laboral*

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda.
Elaborado por: Josselyne Jamilex Holguín.

Análisis: De acuerdo con los resultados de la encuesta, el 100% de los colaboradores están de acuerdo con el planteamiento de que se comprometen para lograr altos niveles de desempeño laboral.

Interpretación: Los resultados evidencian que, a pesar de no existir herramientas motivacionales, el personal se encuentra comprometido con su desempeño y el logro de los objetivos, lo cual favorece los niveles de productividad.

3.1.1. Resultados de entrevista

Se aplicó una entrevista a la jefa de Talento Humano de Fresh Fish la Lcda. María Eugenia Saldarriaga Intriago, quien ejerce esta función de gestionar correctamente los recursos humanos de la empresa para contribuir al desarrollo de la empresa y a su vez contribuir con el crecimiento del personal, se presentan los resultados emitidos:

Tabla 19. *Resultados de la entrevista*

PREGUNTAS	RESPUESTAS
¿Usted considera que la motivación de sus empleados influye en la productividad? ¿Como?	Sí, ya que mientras el personal, este motivado realiza mejor sus labores.

PREGUNTAS	RESPUESTAS
¿Considera usted que necesita motivar más a sus empleados para incrementar la productividad? ¿Por qué?	Siempre se necesita motivar al personal, para que pueda desempeñar mejor sus funciones.
¿Cuáles son las herramientas motivacionales que usted implementa en su empresa para motivar al personal? ¿Por qué?	Ambiente físico y clima organizacional.
¿Considera usted que su personal se encuentra identificado con la misión, visión y objetivos de la empresa?	Si, se encuentran identificados con la filosofía de la empresa.
¿Existe eficiencia y eficacia del personal en el desarrollo de sus funciones?	Se cuenta con un personal eficaz para el desarrollo de las funciones.
¿Evalúa la productividad de sus empleados? ¿Como?	Mediante evaluaciones de desempeño, competencias y comportamiento.
¿Considera necesario establecer herramientas motivacionales para mejorar la productividad en su empresa?	Claro, siempre es necesario establecer herramientas motivacionales para mejorar la productividad de la empresa y la del empleado; un personal motivado, se encuentra contento y es más productivo para toda organización.

Fuente: Encuesta realizada a la Jefa de Talento Humano de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda. Elaborado por: Josselyne Alonzo Holguín.

3.1.2 Resultados de la correlación

Para el análisis de los datos de la relación entre las variables de herramientas motivacionales y productividad, se utilizó la correlación de Pearson a través de las funciones

de Excel, la cual se calcula a partir de las puntuaciones obtenidas en una muestra en dos variables, la cual varía de -1.00 a $+1.00$.

Figura 19. Rango de correlación de Pearson.

-0,90	Correlación negativa muy fuerte.
-0,75	Correlación negativa considerable.
-0,50	Correlación negativa media.
-0,25	Correlación negativa débil.
-0,10	Correlación negativa muy débil.
0,00	No existe correlación alguna entre las variables.
+0,10	Correlación positiva muy débil.
+0,25	Correlación positiva débil.
+0,50	Correlación positiva media.
+0,75	Correlación positiva considerable.
+0,90	Correlación positiva muy fuerte.
+1,00	Correlación positiva perfecta.

Tomado de: <https://www.uncervantes.cl/wp-content/uploads/2021/02/TESIS21enerorev1-convertido11-.pdf>

Tabla 20. Correlación

Opciones de contestar	Herr. Motivación	Productividad
Totalmente de acuerdo	0	3
De acuerdo	162	277
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	62	80
En desacuerdo	216	70
Totalmente en desacuerdo	0	0
	Correlación	0,62

Elaborado por: Josselyne Alonzo Holguín.

3.1.3 Comprobación de la hipótesis y discusión de resultados

En cuanto a las herramientas motivacionales intrínsecas se encontró que las funciones desarrolladas por los trabajadores no les permiten cumplir con sus expectativas personales, por la inexistencia de oportunidades de ascenso, por falta de estrategias que promuevan la motivación y reconozcan su esfuerzo para el cumplimiento de los objetivos empresariales.

Las herramientas motivacionales extrínsecas por su lado encontraron buenas condiciones físicas en la organización, deficiente comunicación ascendente y descendente entre los directivos y trabajadores, beneficios insatisfactorios y limitadas oportunidades de capacitación.

La productividad en relación con la eficiencia se evidencio que los colaboradores se encuentran comprometidos con la empresa por lo cual buscan solucionar los problemas que se presenta de forma rápida y efectiva, hacen uso efectivo de los recursos y trabajan en equipo para cumplir con los objetivos.

La productividad con respecto a la eficacia evidencia que existen limitaciones para el trabajador desarrolle sus habilidades, falta de espacios para brindar sugerencias e ideas, no obstante, el trabajador busca ejecutar correctamente sus funciones y se compromete con el desempeño laboral.

En los resultados de la entrevista la jefa a cargo del talento humano coincide en que cuentan con un personal eficaz y productivo, en el desarrollo de sus funciones, destaca que entre las herramientas motivacionales que se han empleado en la organización están las referentes al ambiente físico y el clima organizacional, difundiendo siempre la filosofía de la organización para alinear a los colaboradores con los objetivos, están de acuerdo de la relevancia de implementar estrategias para contribuir con la satisfacción y productividad de los trabajadores.

De acuerdo con los resultados se comprobó la hipótesis de que las herramientas motivacionales no influyen en la productividad de los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda., puesto que a pesar de que la motivación de los colaboradores es deficiente por falta de estrategias, así como herramientas efectivas para estimular e impulsar

el crecimiento de los recursos humanos, estos se encuentran comprometidos con su cargo y lo desempeñan con productividad.

Sin embargo al momento de correlacionar las variables de Herramientas motivacionales y productividad, la cual, de acuerdo con los resultados obtenidos con 55 trabajadores correspondientes a nuestra muestra, los cuales exponen que si existe una correlación positiva media y estadísticamente significativa a nivel de 0.62.

Por estas razones, nace la necesidad de crear un plan de motivación para la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda., ubicada en la vía Manta-San Mateo, que contribuya a mantener satisfechos a los colaboradores y a su vez mantenga su productividad, mejore el ambiente, permitiendo el crecimiento de ellos mediante incentivos, reconocimientos y acciones oportunas.

Coincidiendo con Arguello (2020) que destaca que los planes motivacionales con base en estrategias deben encaminarse no solo a disminuir falencias, sino también a mejorar los componentes de la motivación laboral enfocado en que los colaboradores cubran totalmente sus expectativas, mediante incentivos a su rendimiento, participación de beneficios de la empresa, adecuando espacios para intercambio de ideas, para que la empresa logre cumplir los fines esperados para promover una mayor productividad laboral.

4. Capítulo IV Propuesta

4.1. Título

Plan motivacional para la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda., ubicada en la vía Manta-San Mateo.

4.2. Objetivos

Diseñar un plan motivacional que permita reconocer el desempeño de los colaboradores en relación con los objetivos y contribuir a la productividad de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda., ubicada en la vía Manta-San Mateo.

4.2.1. Objetivos específicos

- Incrementar el bienestar de los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda., ubicada en la vía Manta-San Mateo.
- Mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda., ubicada en la vía Manta-San Mateo.
- Aumentar la productividad en la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda., ubicada en la vía Manta-San Mateo.

4.3. Antecedentes

La motivación se fundamenta en los sentimientos y percepciones que la población tiene sobre ellos mismos, su trabajo y sus necesidades; otorgando el impulso para actuar. Mucha gente considera de manera equivocada que los buenos salarios son continuamente el primordial elemento de motivación entre los empleados, empero se conoce que esto solo ayuda a conservar a los individuos; no obstante, sin motivación interna, los trabajadores sencillamente harán el trabajo sin el tipo de compromiso y placer que la mayor parte de las empresas requieren de ellos. Mientras tanto que las recompensas, los elogios y otros puntos externos son útiles para avanzar el compromiso personal, es la motivación interna la que más nos impacta para lo que debemos producir un ambiente donde se sientan valorados y su autoestima se maneje con cuidado (Arguello, 2020).

Al analizar y mostrar los resultados de la encuesta se evidencio que el personal de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda., ubicada en la vía Manta-San Mateo no se

encuentra satisfecho con los incentivos, reconocimientos y beneficios que la empresa proporciona, sintiendo que no se fomenta su crecimiento personal y profesional. Mantener y mejorar la motivación de los trabajadores es esencial, ya que existe una relación directa entre la motivación y la productividad. Solamente por medio de la motivación, el gerente puede contribuir a sus empleados a crear un admirable manejo que posibilite a la compañía promover su productividad y sobrevivir inclusive prosperar en tiempos difíciles. El incremento de la motivación forma las condiciones para una fuerza de trabajo más eficaz.

4.4. Estrategias

En relación con los resultados de la entrevista realizada a la dirección de talento humano de la empresa, indico que emplean estrategias de motivación de los empleados direccionadas al ambiente físico, la seguridad del empleo, buenas condiciones de trabajo como se pudo constatar. No obstante, es importante que se consideren herramientas motivacionales intrínsecas y extrínsecas que contribuyan con la productividad, el sentido de pertinencia, el compromiso con la misión, visión, objetivos institucionales y hacerles saber que ellos son parte importante de la empresa, y den lo mejor de sí, aumentando su rendimiento.

Las siguientes estrategias muestran un plan de incentivos acorde con la situación actual de la empresa, por lo que no solo se propone incentivos económicos sino también otros no económicos que se pueden poner en práctica y contribuirían a la motivación y satisfacción laboral de los empleados, para esto se establece un plan de acción que relaciona los objetivos específicos, con las estrategias, acciones, recursos y responsables puntuales para su ejecución.

Tabla 21. Plan de acción

Objetivos específicos	Estrategias	Acciones	Recursos	Responsables	Tiempo	Inversión
Incrementar el bienestar de los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda., ubicada en la vía Manta-San Mateo.	<p>Proporcionar el debido reconocimiento a los colaboradores</p> <p>Crear un sentido de pertenencia</p> <p>Impulsar la integración y el trabajo en equipo</p> <p>Motivar a los empleados con refuerzo positivo.</p> <p>Crear espacios para comentarios e ideas de los empleados.</p>	<p>Cuando los empleados cumplan con sus funciones, poner una estrella en un recuadro, mostrar el nombre como empleado del mes.</p> <p>Reconocer el día de su cumpleaños y realizar integraciones dos veces al año mediante olimpiadas u otros eventos como fechas festivas (navidad, año nuevo).</p> <p>Aliente a las personas a elogiar a sus compañeros de trabajo colocando una caja en el área de trabajo, donde las personas puedan dejar elogios anónimos. El objetivo de esto es mostrarle al trabajador que es importante, reconocido y valorado.</p> <p>Creación de un buzón de sugerencias para que los empleados puedan emitir</p>	<p>Cuadro de metas</p> <p>Cajas de elogios</p> <p>Buzón de sugerencias</p> <p>Compromiso y buena actitud</p> <p>Coordinación</p> <p>Inversión</p>	<p>Jefa de Talento Humano Directivos Colaboradores</p>	<p>Anual</p>	<p>\$2.020,00</p>

		de forma anónima o con sus datos los comentarios o aportes a la empresa.				
Mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda., ubicada en la vía Manta-San Mateo.	<p>Brindar una retroalimentación efectiva</p> <p>Reconocer las habilidades y competencias del personal.</p> <p>Evaluar el desempeño del personal.</p> <p>Mejorar la comunicación efectiva entre las partes</p>	<p>Ejecutar reuniones para conocer problemas, limitaciones, informes de progresos para monitorear a los empleados y crear acciones de mejora.</p> <p>Rotar trimestralmente a los empleados en sus áreas o secciones delegar ciertas actividades para conocer su potencial.</p> <p>Realizar evaluaciones de desempeño del personal cada año que involucre un modelo 360, evaluación de jefes, compañeros y de sí mismos.</p> <p>Hacer reuniones para que los empleados sepan cómo está la empresa y sus próximos planes. Marcando los objetivos claros a alcanzar para que no quede duda de cómo y cuándo se debe realizar las tareas.</p>	<p>Comunicación efectiva</p> <p>Coordinación</p> <p>Inversión</p> <p>Capacitador externo</p>	<p>Jefa de Talento Humano</p> <p>Directivos</p> <p>Colaboradores</p>	Anual	\$3.200,00

	<p>Ejecutar reuniones de seguimiento de los objetivos y rendimiento.</p> <p>Proporcionar bonos de rendimiento y participación de beneficios.</p> <p>Capacitaciones para aprendizaje y desarrollo.</p>	<p>Reunirse una vez a la semana con el gerente general y los jefes de área para escuchar proyecciones y perspectivas financieras.</p> <p>La empresa puede brindar alguna bonificación monetaria o hacerles partícipes de los beneficios económicos.</p> <p>Los programas de aprendizaje y desarrollo pueden ser excelentes incentivos para que los empleados mejoren su desempeño, e invertir en estos programas es beneficioso tanto para el empleador como para el empleado.</p>				
<p>Aumentar la productividad en la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda., ubicada en la vía Manta-San Mateo.</p>	<p>Distribuir efectivamente las funciones.</p> <p>Proporcionar la oportunidad para los desafíos</p>	<p>Delegar funciones y tareas, mediante directrices claras, propósitos y responsabilidades.</p> <p>Dar tareas o retos que fomenten la creatividad, el descubrimiento y</p>	<p>Coordinación</p> <p>Comunicación efectiva</p> <p>Análisis en conjunto</p>	<p>Jefa de Talento Humano Directivos Colaboradores</p>	<p>Anual</p>	<p>\$ 0,00</p>

	<p>Reconocer las fortalezas y debilidades del personal</p> <p>Implementar indicadores clave de rendimiento</p>	<p>proporcionar satisfacción. Establecer competencias sanas entre los empleados.</p> <p>Realizar un análisis FODA en conjunto con el personal para vislumbrar las fortalezas de los empleados e instaurar pautas de trabajo para mejorar sus debilidades.</p> <p>Crear un sistema de indicadores claves de rendimiento: Verde: Excepcional. Azul: Bueno Amarillo: Margen de Mejora. Rojo: Malo</p> <p>Formar grupos de trabajo, exponer objetivos, trabajar hacia los objetivos, mostrar resultados en una cartelera.</p>	<p>Sistema de indicadores</p> <p>Cartelera</p> <p>Inversión</p>			
--	--	---	---	--	--	--

Elaborado por: Josselyne Jamilex Holguín.

4.5. Cronograma

El cronograma contempla actividades dentro de un año, existiendo actividades que se ejecutaran de forma permanente, otra cada dos meses, trimestral o semestralmente según corresponda, requiriendo un monitoreo permanente para su mejora continua.

Tabla 22. Cronograma

ACCIONES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Reconocer día de cumpleaños												
Integraciones												
Elogiar a los compañeros mediante una caja de elogios												
Creación de un buzón de sugerencias para empleados												
Ejecutar reuniones para conocer problemas												
Rotación de personal												
Realizar evaluaciones de desempeño 360												
Reuniones con empleados para marcar objetivos y dudas												
Reuniones de seguimiento entre directivos y jefes de área												
Bonificaciones de rendimiento y participación de beneficios												
Capacitaciones de aprendizaje y desarrollo												
Delegar funciones y tareas												
Establecer competencias sanas												
Realizar un análisis FODA												
Reconocimiento en reuniones												
Implementación de sistemas de indicadores de rendimiento												

Elaborado por: Josselyne Alonzo Holguín.

4.6. Presupuesto

Dentro del plan de motivación se plantearon acciones económicas y no económicas, en relación general se estima que se incurrirá en la siguiente inversión anual para su implementación:

Tabla 23. Presupuesto de inversión en propuesta

ACCIONES	INVERSIÓN ANUAL
Reconocer día de cumpleaños	\$ 1.000,00
Integraciones	\$ 1.000,00
Elogiar a los compañeros mediante una caja de elogios	\$ 10,00
Creación de un buzón de sugerencias para empleados	\$ 10,00
Ejecutar reuniones para conocer problemas	\$ -
Rotación de personal	\$ -
Realizar evaluaciones de desempeño 360	\$ 500,00
Reuniones con empleados para marcar objetivos y dudas	\$ -
Reuniones de seguimiento entre directivos y jefes de área	\$ -
Bonificaciones de rendimiento y participación de beneficios	\$ 1.500,00
Capacitaciones de aprendizaje y desarrollo	\$ 1.200,00
Delegar funciones y tareas	\$ -
Establecer competencias sanas	\$ -
Realizar un análisis FODA	\$ -
Reconocimiento en reuniones	\$ -
Implementación de sistemas de indicadores de rendimiento	\$ -
TOTAL	\$ 5.220,00

Elaborado por: Josselyne Jamilex Alonzo Holguín.

4.7. Beneficios que aporta la propuesta

Mediante la implementación de esta propuesta se pretende mejorar la motivación de los empleados, obteniendo beneficios para el bienestar de colaboradores y directivos, incremento en la productividad, mejoras en el desempeño laboral, reducción de fallas, actitud positiva, mejora coordinación entre las partes, y satisfacción de todo los involucrados en la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda., ubicada en la vía Manta-San Mateo.

CONCLUSIONES

Se establecieron que las herramientas motivacionales que proporciona la empresa Fresh Fish del Ecuador Cía. Ltda. son las relativas al ambiente físico y el clima organizacional, difundiendo siempre la filosofía de la organización para alinear a los colaboradores con los objetivos; existiendo insatisfacción de los colaboradores por falta de incentivos reconocimientos y beneficios que fomenten su crecimiento personal y profesional

Se identifico la situación actual de la productividad en la empresa Fresh Fish el Ecuador Cía. Ltda., donde se evidenció que los empleados son eficaces en el desarrollo de su trabajo, realizando sus actividades con compromiso y competencia, y esforzándose siempre por hacer un buen trabajo profesionalmente, a pesar de que existen límites para el desarrollo de sus capacidades y habilidades.

Se definieron los fundamentos epistemológicos de las herramientas motivacionales y la productividad, revisando la teoría de Maslow que contempla las necesidades de los trabajadores sobre seguridad, reconocimiento, fisiológicas y de autorrealización, así también los tipos de motivación que fueron la extrínseca e intrínseca que contribuyen a la satisfacción de laboral.

Se establecieron estrategias para la aplicación de herramientas motivacionales en la búsqueda de la mejora continua de la productividad de los trabajadores en la empresa Fresh Fish el Ecuador Cía. Ltda. Contemplan acciones para promover el sentido de pertinencia, reconocer los logros, retroalimentar, medir el rendimiento y contribuir al bienestar tanto de los colaboradores como de la organización.

RECOMENDACIONES

En relación con los resultados y conclusiones de la investigación se recomienda:

Que la empresa emplee herramientas motivacionales para mejorar el bienestar integral de los trabajadores, buscando cumplir con sus expectativas, mediante un entorno que estimule sus capacidades productivas.

Que la organización evalúe de forma permanente el desempeño laboral y la productividad de sus trabajadores, para conocer cuáles son los problemas y/o limitaciones, para así poder contribuir con retroalimentación y acciones de mejoras.

Que se ejecuten futuras líneas de investigación en temas relativos a los factores que inciden en la productividad de distintas organizaciones, para reconocer estos elementos y poder contribuir con propuesta a las organizaciones poniendo en práctica los conocimientos adquiridos en la carrera profesional.

Que se implementen las estrategias planteadas en el presente trabajo, las cuales tienen como base la etapa del diagnóstico aplicado en la empresa Fresh Fish el Ecuador Cía. Ltda., teniendo como finalidad la mejora de la motivación laboral dentro de la empresa, creciente productividad de los empleados, disminución de insatisfacciones e incremento del bienestar general.

BIBLIOGRAFÍA

- Alderfer. (1972). *Radalyc*. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/35084447/Teoria_de_la_motivacion._Autoestima-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1654832117&Signature=QR4ffR7FxsWZwiHdjEEMDHUOLsM1mxsbu2CX6BzNvXiTDebc-xZ4Zjbpqmyz3wMZhf8~mFLVoIeT2nVIIke4csvHiFFCjbE6jF~ibPQ9p~vtE9UpLuVK~WL4
- Arguello, R. (2020). *Influencia de la motivación laboral en la productividad de la empresa PJP Catering*. Universidad Nacional de Chimborazo. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7756/1/7.-TESIS%20RICHARD%20FERNANDO%20ARGUELLO%20HERN%c3%81NDEZ-ING-COM.pdf>
- Campos, A. (2018). *Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima – 2017*. Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12652/Campos_HMA.pdf?sequence=1
- Carrillo, M., Padilla, J., Rosero, T., & Villagómez, M. S. (2009). *Redalyc*. Obtenido de la motivacion y el aprendizaje : <https://www.redalyc.org/pdf/4677/467746249004.pdf>
- Charraja, Y., & Gamarra, J. (2017). *SATISFCCIÓN LABORAL Y MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO*. Obtenido de Redalyc: <https://www.redalyc.org/pdf/4498/449844867001.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS El capital humano de las organizaciones*. Mexico : Mc Granw Hill.
- Daza, E. (2019). *bdigital.uexternado*. Obtenido de bdigital.uexternado: <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/2225>
- Deci, Kasser, & Ryan. (2004). *eprints.ucm*. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/16670/1/T34002.pdf>
- Estrada, M. R. (2014). *Motivacion al trabajo*. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/uleam/39617?page=19>
- Gómez, M. (2016). *Introducción a la metodología de la investigación científica. Primera edición*. Córdoba, Argentina: Brujas.
- González, F., Amado, M. C., Moreno, T., & Giraldo, J. (Enero de 2008). *Scielo*. Obtenido de Perfil motivacional de los funcionarios de la empresa comercializadora de hierbas aromáticas Fresh Herbs: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982008000100002

- Hernández, R., Fernandez, C., & Bastidas, P. (2014). *Metodologia de la investigacion Hernandez Sampieri*. Mc Graw Hill.
- Herrera, J. L. (2012). *PRODUCTIVIDAD*. Estados Unidos: Copyright.
- Hortaleno. (2007). *dspace*. Obtenido de [http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7756/1/7.-TESIS%20RICHARD%20FERNANDO%20ARGUELLO%20HERN% c3% 81NDEZ-ING-COM.pdf](http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7756/1/7.-TESIS%20RICHARD%20FERNANDO%20ARGUELLO%20HERN%c3%81NDEZ-ING-COM.pdf)
- Lopez, J. (2005). MOTIVACIÓN LABORAL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA TEORÍA DE FREDERICK HERZBERG. *revista de investigacion.unmsm*, 25.
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). *scielo*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359
- Maslow. (1943). *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
- McClelland. (1961). *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
- Medina, A., Gallegos, C., & Lara, p. (2008). Motivacion y satisfacion de los trabajadores y su influencia en la creacion de valor economico para la empresa. *REVISTA DE ADMINISTRACION PUBLICA*.
- Miranda, D. (5 de Abril de 2017). *Motivación del talento humano*. Obtenido de Scielo: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005
- Mokate, K. (2001). *Departamento de Integración y Programas Regionales, Instituto Interamericano para el Desarrollo Social, Banco Interamericano de Desarrollo*. Obtenido de <http://courseware.url.edu.gt/PROFASR/Docentes/Facultad%20de%20Ciencias%20Pol%C3%ADticas%20y%20Sociales/Gu%C3%ADa%20Docente%20Gerencia%20Social%201/Bibliograf%C3%ADa%20digital/Gu%C3%ADa%203/Unidad%209/MOKATE1.PDF>
- Molano, A. (2018). *bibliotecadigital.econ.uba.ar*. Obtenido de http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-1514_MolanoMatallanaA.pdf
- Montalvo, T., Granadillo, E. D., & Morelos, J. (2018). *Scielo*. Obtenido de LA PRODUCTIVIDAD Y SUS FACTORES: INCIDENCIA EN EL MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632018000100047
- Mora, G. (2020). *La influencia de la motivación laboral y su incidencia en la productividad empresarial*. Universidad Miguel de Cervantes. Obtenido de umcervantes.cl/wp-content/uploads/2021/02/TESIS21enerov1-convertido11-.pdf
- Naranjo, M. L. (2009). MOTIVACIÓN: PERSPECTIVAS TEÓRICAS Y ALGUNAS CONSIDERACIONES DE SU IMPORTANCIA EN EL ÁMBITO. *Educacion*, 19.

- Nemur, L. (2016). *Productividad: Consejos y Atajos de Productividad para personas ocupadas*. Babelcube, Inc.
- Ortega, C. (1998). *academia.edu*. Obtenido de https://www.academia.edu/18552826/Articulo_Eficiencia_y_productividad_para_el_exit_empresarial?from=cover_page
- Peña, H., & Villón, S. (5 de febrero de 2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. Obtenido de Revista_Scientific: http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181
- Prieto, A., & Martínez, M. (2004). Sistemas de información en las organizaciones: Una alternativa para mejorar la productividad. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 16.
- Prokopenko, J. (1989). *La gestion de la productividad*. Related Papers .
- Rodriguez, A., Elizondo, M., Moreno, R., & Montalvo, J. (12 de noviembre de 2020). *Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como*. Obtenido de Revistas espacio : <http://www.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p05.pdf>
- Solozarno, K. L. (20 de Octubre de 2020). *Repositorio digital PUCESE*. Obtenido de Repositorio digital PUCESE: <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2216>
- Sorano, M. (2001). La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. . *Revista de la relacion laborales* .
- Vallerand. (1997). *Eprints.ucm*. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/16670/1/T34002.pdf>
- Velasquez, N. (2015). *Dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5294087>

ANEXOS

ANEXO 1.

FORMATO DE ENCUESTA

					
UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS					
Tema: “Influencia de las herramientas motivacionales en la productividad de los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cia Ltda., ubicada en la vía Manta-San Mateo”					
La presente investigación tiene por objetivo analizar las herramientas motivacionales y su influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Fresh Fish del Ecuador Cia Ltda. La información que usted nos proporcione será manejada confidencialmente y en forma global, no existen respuestas correctas o incorrectas, verdaderas o falsas, únicamente indique un número que refleje su opinión, donde 5 representa la respuesta más favorable a la afirmación formulada y 1 la menos favorable.					
Escala	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de Acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Valores	5	4	3	2	1
HERRAMIENTAS MOTIVACIONALES: INTRÍNSECA					
Me siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo					
Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales					
Percibo oportunidades laborales para desarrollarme a nivel profesional					
Asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la institución					
HERRAMIENTAS MOTIVACIONALES: EXTRÍNSECA					
En mi trabajo las condiciones físicas: iluminación, ventilación, ambientes y equipos son adecuados					
Siento que mis jefes inmediatos mantienen una comunicación asertiva conmigo y mis compañeros					
Mi remuneración y beneficios (incentivos, reconocimientos, etc) satisfacen mis necesidades y expectativas					
En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación que facilita el desarrollar mis					

habilidades					
PRODUCTIVIDAD: EFICIENCIA					
Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio					
Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas					
Trabajo en equipo para el logro de los objetivos					
Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por su jefatura					
PRODUCTIVIDAD: EFICACIA					
El cargo que ocupó actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades					
Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo					
Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles					
Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral					

Gracias por su colaboración

ANEXO 2.**FORMATO DE ENTREVISTA**

TEMA: Influencia de las herramientas motivacionales en la productividad de los trabajadores de la empresa Fresh Fish del Ecuador Cia Ltda., ubicada en la vía Manta-San Mateo.

OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN: Analizar las herramientas motivacionales y su influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Fresh Fish del Ecuador Cia Ltda.

Nombre:

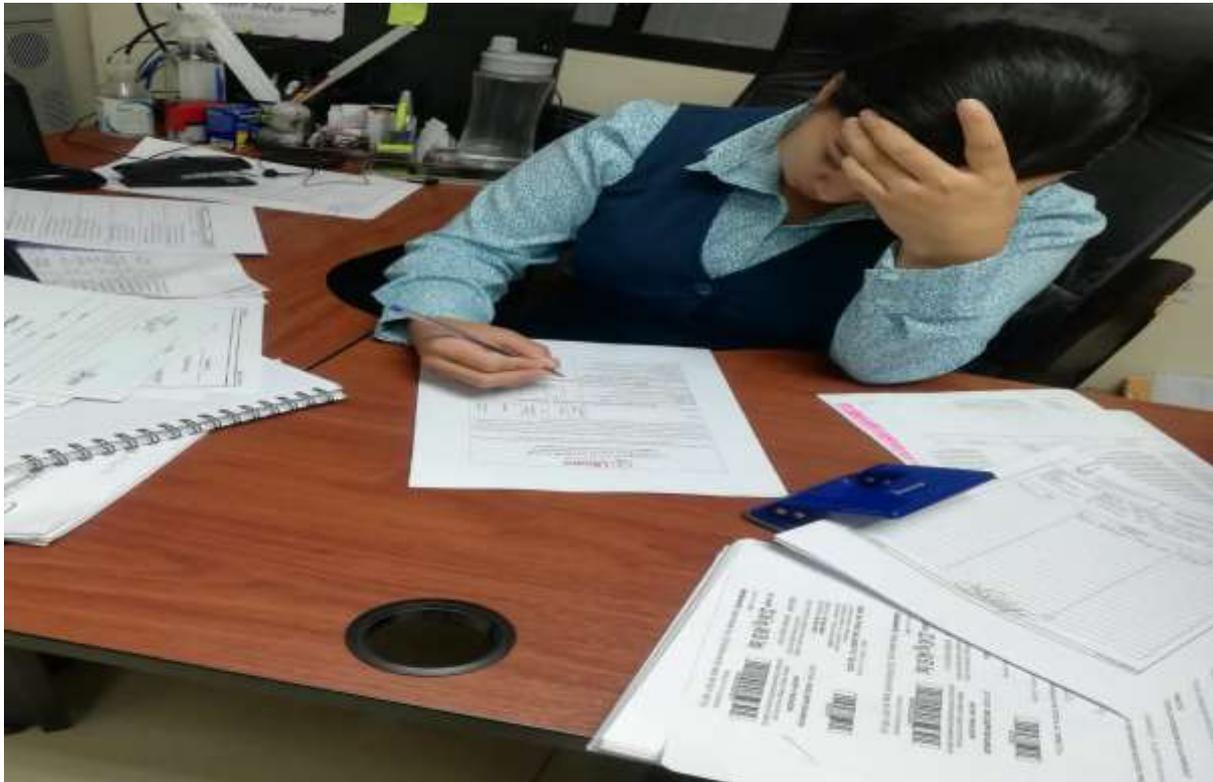
Cargo:

1. ¿Usted considera que la motivación de sus empleados influye en la productividad? ¿Como?
2. ¿Considera usted que necesita motivar más a sus empleados para incrementar la productividad? ¿Por qué?
3. ¿Cuáles son las herramientas motivacionales que usted implementa en su empresa para motivar al personal? ¿Por qué?
 - Incentivos económicos
 - Incentivos no económicos
 - Ambiente físico
 - Clima organizacional
 - Relaciones interpersonales
 - Ninguna
 - Otros_____

4. ¿Considera usted que su personal se encuentra identificado con la misión, visión y objetivos de la empresa?
5. ¿Existe eficiencia y eficacia del personal en el desarrollo de sus funciones?
6. ¿Evalúa la productividad de sus empleados? ¿Como?
7. ¿Considera necesario establecer herramientas motivacionales para mejorar la productividad en su empresa?

ANEXO 3.

EVIDENCIA DEL TRABAJO DE CAMPO



Encuesta aplicada al personal.



Encuesta aplicada al personal.



Encuesta aplicada al personal.



Encuesta aplicada al personal.



Encuesta aplicada al personal.