

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI



“La Mejora Continua Y Su Influencia En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Empresa Fabril”

Autor:

Delgado Barcia Brayan Jose

**Facultad de Ciencias Administrativas, contables y Comercio
Carrera de Administración de Empresas**

Tutora: Lic. Marissa Alejandra Guevara Cañizares. Mg.

Manta – Manabí – Ecuador

Julio, 2025

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1
		Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

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

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración. Curricular bajo la autoría de la estudiante DELGADO BARCIA BRAYAN JOSE, legalmente matriculado/a en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2025(1), cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del artículo académico es "La mejora continua y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa La Fabril".

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, y la originalidad del mismo, requisitos 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, 15 de agosto de 2025.

Lo certifico



Lic. Marissa Alejandra Guevara Cañizares, Mg.

Docente Tutora

Área: Investigación

Nota 1: Este documento debe ser realizado unicamente por ella docente tutor/a y será receptade sin enmendaduras y con firma fisica original.

Nota 2: Este es un formato que se llenará por cada estudiante (de forma individual) y será otorgado cuando el informe de similitud sea favorable y además las fases de la Unidad de Integración Curricular estén aprobada

DELGADO BARCIA BRAYAN JOSE

5%
Textos sospechosos

3% Similitudes
< 1% similitudes en tre comillas
0% en tre las fuentes mencionadas
2% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: artículo .pdf.docx
ID del documento: 1e7b56c56ba4deb5704efdb00558bc955d704328
Tamaño del documento original: 1,25 MB

Depositante: Marissa Guevara Cañizares
Fecha de depósito: 30/7/2025
Tipo de carga: Interfase
Fecha de fin de análisis: 30/7/2025

Número de palabras: 6600
Número de caracteres: 45.817

Ubicación de las similitudes en el documento:

Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	refalce.uilearn.edu.ec https://refalce.uilearn.edu.ec/es/index.php/refalce/article/view/fulltext/cad?download=1	10%	[Barra de progreso]	Palabras idénticas: 10% (577 palabras)
2	Guía Artículo 2.docx Guía Artículo 2 - #fidele Vienes de dentro grupo	4%	[Barra de progreso]	Palabras idénticas: 4% (315 palabras)
3	repository.uns.edu.pe http://repo.uns.edu.pe/handle/bitstream/20500_12802/12980/1/Absqueen_Sekken_Alejandra_&... 9 fuentes similares	1%	[Barra de progreso]	Palabras idénticas: 1% (81 palabras)
4	localhost Diagnóstico de la aplicación de la teoría del clima organizacional de L... http://localhost:8080/html/bitstream/20317/11619/3/T-UCSG-PRECCO-AOM-493.pdf.txt 6 fuentes similares	< 1%	[Barra de progreso]	Palabras idénticas: < 1% (60 palabras)
5	hdl.handle.net Desarrollo organizacional y el compromiso laboral de los trabaja... http://hdl.handle.net/20500.12969/2813 3 fuentes similares	< 1%	[Barra de progreso]	Palabras idénticas: < 1% (54 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

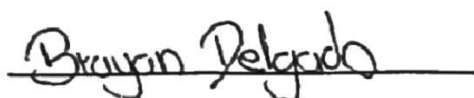
Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	formacionespecializada.puc.e.educ https://formacion.espe.alzada.puc.e.educ/wp-content/uploads/2022/04/Wn-exos.pdf	< 1%	[Barra de progreso]	Palabras idénticas: < 1% (30 palabras)
2	www.cagi.org.mx https://www.cagi.org.mx/mv/docs/pdf/CAGI/articulo/Venez/	< 1%	[Barra de progreso]	Palabras idénticas: < 1% (19 palabras)
3	del-leg Impacto de la Capacitación en el Desarrollo Profesional en Organización... https://doi.org/10.69484/ARCAV1A027	< 1%	[Barra de progreso]	Palabras idénticas: < 1% (19 palabras)
4	repository.usuario.edu.ec Proyecto de consultoría al círculo colombiano de art... https://repository.usuario.edu.co/handle/10306/4006	< 1%	[Barra de progreso]	Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)
5	Documento de otro usuario - #4171ae Vienes de dentro grupo	< 1%	[Barra de progreso]	Palabras idénticas: < 1% (18 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

1	http://theilab.com/cultura-mejora-continua/
2	http://www.theilab.com/company-es/biblioteca/mejora-continua-herramientas-y-cultura-organizational/
3	https://polodelconocimiento.com/vol/index.php/revista/article/view/3293/pdf
4	http://repository.unh.edu.pe/handle/20500_104168/1421
5	http://www.researchgate.net/publication/359395155_Liderazgo_transformacional_y_cultura_organizacional_Transformational-Leadership_and_Organizational_Culture

CERTIFICADO DE AUTORÍA

Yo, **DELGADO BARCIA BRAYAN JOSE**, con cédula de identidad N°0963514724, declaro que el presente trabajo de titulación: **"LA MEJORA CONTINUA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA FABRIL"** cumple con los requerimientos que la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí y la Facultad de Contabilidad y Auditoría sugieren, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticuloso con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de investigación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de la misma.

A handwritten signature in black ink, reading 'Brayan Delgado', is written over a horizontal line.

Brayan Jose Delgado Barcia

C.I.: 0963514724

E-mail: brayan.dbj89@gmail.com

Telf: 0999885524

APROBACIÓN DEL TRABAJO

Los miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación sobre el tema: "la mejora continua y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa fabril", elaborado por el egresado Delgado Barcia Brayan Jose, el mismo que cumple con lo estipulado por reglamentos y disposiciones emitidas por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabi de la facultad Ciencias Administrativas, Contables y Comercio, de la carrera de Administración de empresas.

Por constancias firman.



Presidente del tribunal

Ing. Salcedo Loor Hernán



Miembro del tribunal

Ing. Alarcón Chávez César



Miembro del tribunal

Ing. Marcillo Pin Karla

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo primordial analizar la influencia de la mejora continua en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fabril, reconociendo su papel crucial en la eficiencia operativa y competitividad del sector manufacturero. La metodología empleada fue de enfoque mixto, con predominancia cuantitativa, y un diseño descriptivo-analítico que permitió examinar las relaciones observadas. Se procedió a la recolección de datos mediante encuestas estructuradas tipo Likert, aplicadas a una muestra probabilística de 317 colaboradores de una población de 1,800. Los resultados obtenidos revelaron hallazgos significativos: la capacitación y el desarrollo de habilidades mostraron una incidencia favorable, con un 67.5% de aplicación práctica de conocimientos y un 49.8% de motivación hacia la innovación post-formación. Asimismo, la innovación en los procesos evidenció una correlación positiva, siendo percibida por el 63.7% de los trabajadores y concretada por un 49.5% mediante la adopción de nuevas herramientas tecnológicas. Del mismo modo, la evaluación y retroalimentación continua ejercieron una influencia benéfica directa, reconocida por el 65.6% de los encuestados. Aunque se validó un impacto positivo generalizado, la discusión de los resultados también señaló áreas de oportunidad, como la necesidad de optimizar la comunicación de la retroalimentación y extender la cultura de innovación a todos los segmentos. En conclusión, la investigación confirma que una implementación estratégica y sostenida de la mejora continua fortalece integralmente el desempeño laboral, impulsando la eficiencia, la motivación y la competitividad de la empresa Fabril en su contexto de mercado.

Palabras clave: Desempeño laboral; capacitación; Desarrollo organizacional; Gestión de calidad total.

CONTINUOUS IMPROVEMENT AND ITS INFLUENCE ON THE WORK PERFORMANCE OF WORKERS IN THE FACTORY COMPANY

ABSTRACT

The primary objective of this study was to analyze the influence of continuous improvement on the job performance of Fabril employees, recognizing its crucial role in the operational efficiency and competitiveness of the manufacturing sector. The methodology employed was a mixed approach, predominantly quantitative, and a descriptive-analytical design that allowed for the examination of observed relationships. Data was collected using structured Likert-type surveys, administered to a probability sample of 317 employees out of a population of 1,800. The results revealed significant findings: training and skills development had a favorable impact, with 67.5% reporting practical application of knowledge and 49.8% reporting post-training motivation for innovation. Likewise, process innovation showed a positive correlation, being perceived by 63.7% of employees and realized by 49.5% through the adoption of new technological tools. Likewise, continuous evaluation and feedback exerted a direct beneficial influence, recognized by 65.6% of respondents. While a generalized positive impact was validated, the discussion of the results

also highlighted areas of opportunity, such as the need to optimize feedback communication and extend the culture of innovation to all segments. In conclusion, the research confirms that a strategic and sustained implementation of continuous improvement comprehensively strengthens employee performance, boosting efficiency, motivation, and competitiveness of Fabril in its market context.

Keywords: Job performance; training; organizational development; total quality management.

INTRODUCCIÓN

La mejora continua y su influencia en el desempeño laboral es un pilar fundamental en la gestión moderna de las empresas, especialmente en entornos altamente competitivos donde la eficiencia operativa se convierte en un factor de competitividad. Según The Lean Six Sigma Company (2025) y Kaizen Lab (2025) nos dan a entender que las metodologías como Kaizen, Lean Manufacturing y Six Sigma buscan optimizar procesos, reducir desperdicios y aumentar la eficiencia operativa. En este contexto, la investigación se realizará en la empresa Fabril, dedicada a la producción de una amplia gama de productos, incluyendo grasas, aceites, productos de aseo e higiene, con el objetivo de analizar la influencia de la mejora continua en el desempeño laboral de sus trabajadores.

Kaizen Lab (2025) plantea que la mejora continua no debe considerarse una opción, sino una estrategia fundamental para garantizar la sostenibilidad organizacional en contextos altamente dinámicos. En esa misma línea, The Lean Six Sigma Company (2025) señala que esta filosofía debe ir más allá del uso de herramientas específicas, adoptándose como una cultura organizacional integral que involucre a todos los niveles. Además, Andrade-Pesantez, Erazo-Álvarez y Andrade-Pesantez (2022) destacan que las prácticas de mejora continua permiten a las organizaciones fortalecer su competitividad al reducir errores, optimizar procesos y generar valor sostenido en el tiempo.

El desempeño laboral es el nivel de eficacia que los trabajadores cumplen sus funciones, alcanzando los objetivos de productividad, calidad y seguridad establecidos por la organización. Según Chiavenato (2020), nos da a entender que el desempeño individual es influenciado por factores como la motivación, las habilidades, el entorno de trabajo y el liderazgo, siendo esencial para la productividad y competitividad de la empresa.

A nivel nacional, Reyes-Bolaños y Aguilar-Sánchez (2023) señalaron que la implementación de la metodología 5S en industrias ecuatorianas ha contribuido significativamente a optimizar la eficiencia operativa, reducir desperdicios y mejorar la competitividad. Este sistema centrado en el orden, limpieza, estandarización y disciplina no solo impacta de forma tangible en los tiempos de producción y calidad del producto, sino que también impulsa cambios culturales internos al fortalecer la disciplina laboral y la mejora constante.

A nivel Internacionales, Zayas Barreras, I. (2022). En los últimos años, el emprendimiento empresarial en el municipio de Angostura, Sinaloa, ha experimentado un

crecimiento significativo con la apertura de pequeñas empresas familiares que sirven como sustento diario para estas familias. Sin embargo, muchas de estas empresas aún aplican prácticas administrativas empíricas y obsoletas, lo que limita su crecimiento y acceso a mercados extranjeros (Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación, 2022). La investigación, utilizando una metodología cualitativa basada en encuestas a 93 empresas, reveló que, aunque un 64.1% de las empresas ha oído hablar de mejora continua y un 76.1% está dispuesto a implementarla, un 58.7% nunca ha recibido asesorías externas en esta área. Los resultados sugieren que, a pesar del limitado conocimiento sobre mejora continua, existe un interés significativo en mejorar procesos internos para incrementar la competitividad

A nivel local, Zorrilla Villavicencio & Aliaga Apaza (2017). Aborda la relación entre la mejora continua y el desempeño laboral en la Universidad Nacional de Huancavelica. El problema central de la investigación fue determinar la relación entre ambas variables en el periodo 2017. El objetivo principal fue analizar esta relación y describir el nivel de influencia de la mejora continua en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos. La investigación, que incluyó una muestra de 88 trabajadores, utilizó un nivel de significancia de 0,01 y encontró una correlación significativa con un coeficiente rho de Spearman de 0,606, indicando una tendencia positiva. Esto sugiere que la mejora continua tiene un impacto positivo en el desempeño laboral. Las recomendaciones incluyen que el Rector de la UNH promueva la mejora continua y reconozca los logros de los trabajadores para mantener y potenciar estos resultados positivos en el desempeño laboral.

La presente investigación se desarrolla en la empresa fabril dedicada a la producción de bienes de consumo, cuyo principal objetivo de la empresa es mantener altos estándares de calidad y eficiencia. Esta empresa, al ser un actor clave dentro del sector industrial, enfrenta desafíos constantes relacionados con la mejora continua y el desempeño laboral, factores esenciales para su competitividad y sostenibilidad en el mercado actual.

Este estudio se encuentra estructurado en cuatro secciones principales. En la introducción se expone el problema de investigación, la justificación y los objetivos del estudio. La metodología describe el enfoque aplicado, el diseño de investigación, la población y muestra seleccionada, así como los instrumentos de recolección de datos utilizados. En la sección de resultados se presentan los hallazgos obtenidos a partir del análisis de las encuestas aplicadas a los trabajadores de la empresa Fabril. Finalmente, en la discusión se interpretan dichos resultados, contrastándolos con teorías y antecedentes de otros estudios.

Metodología

Esta investigación tiene un enfoque mixto, combinando los elementos cualitativos y cuantitativos. Según Creswell y Creswell (2023) La investigación de métodos mixtos implica la recolección, análisis e integración de datos cuantitativos y cualitativos en un solo estudio o serie de estudios para comprender un problema de investigación de manera más completa. Estos métodos ayudan a entender la relación entre la mejora continua y el

desempeño laboral analizado, en conjunto con las percepciones de los empleados y los mecanismos internos que estas motivan, junto con los métodos empleados por las empresas para implementar y vigilar las medidas.

De la misma manera, el estudio presenta un enfoque descriptivo que permite examinar cómo se manifiestan las relaciones entre los procesos observados. Este tipo de investigación se centra en identificar y detallar las características de un fenómeno, sin establecer relaciones causales. Según ATLAS.ti Research Hub (2024), este tipo de investigación “describe con precisión las características de un fenómeno o población” y resulta clave para entender contextos sociales y organizacionales.

Por otra parte, la investigación se centra en la fábrica de Fabril Manta S.A., ubicada en la parroquia El Arenal, una zona industrial y logística clave en Manta, cercana a la vía principal que conecta con Montecristi. El estudio se circunscribe al entorno laboral de esta empresa manufacturera, considerando su impacto en el desarrollo económico local. Con una población de 1,800 colaboradores, donde logramos una muestra de 317.

Para obtener resultados representativos, Cortés-Iglesias (2021) explica que el cálculo del tamaño de muestra debe considerar el nivel de confianza, el margen de error y el tamaño de población. A partir de estos elementos, se aplica la fórmula estándar para determinar el número adecuado de participantes.

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{2a(N - 1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

n= Tamaño de la muestra

N = 1800

Z = 95%

p =0.5

q = 1 – p

e = 5%

$$n = \frac{1800 \cdot (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{(1800 - 1) \cdot (0.05)^2 + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$n = \frac{1728.72}{5.4579}$$

$$n = 316.8$$

$$n = 317$$

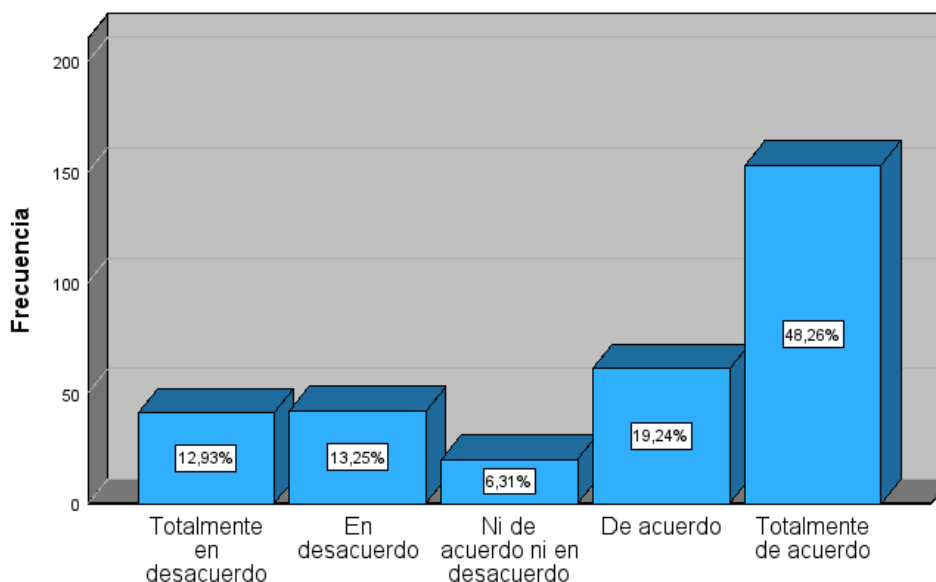
Para garantizar la validez y confiabilidad de los resultados, se aplicó una encuesta con escala de Likert a los trabajadores de la fábrica Fabril para recopilar datos cuantitativos. Según Rokeman (2024), “la escala Likert es un instrumento psicométrico altamente utilizado

en las ciencias sociales ya que permite medir actitudes y percepciones a través de una serie de opciones graduadas". Esta estructura facilita transformar percepciones subjetivas en datos cuantitativos comparables y adecuados para análisis estadísticos.

Resultados

Gráfico 1

1.¿Considera usted que aplica de forma práctica los conocimientos adquiridos en las capacitaciones dentro de su trabajo diario?



1.¿Considera usted que aplica de forma práctica los conocimientos ...

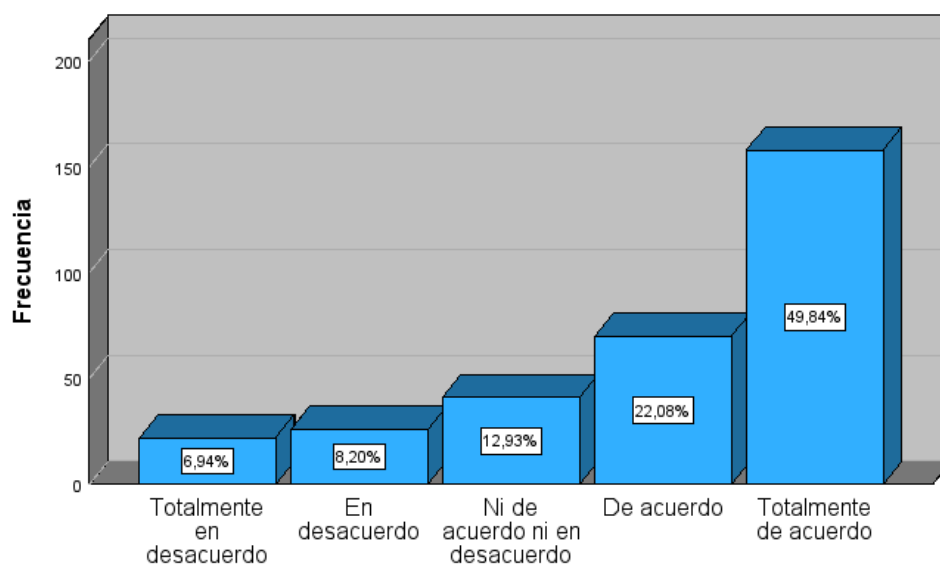
Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa la Fabril.

El 48,3% manifestó estar “Totalmente de acuerdo” en que aplica los conocimientos aprendidos en su trabajo diario, y un 19,2% indicó estar “De acuerdo”. Un 6,3% se mostró neutral, mientras que el 13,2% estuvo “En desacuerdo” y el 12,9% “Totalmente en desacuerdo”.

Esto indica que un 67,5% de los encuestados transfiere los conocimientos adquiridos a la práctica laboral, evidenciando la utilidad de la capacitación. Sin embargo, un 26,1% no muestra este resultado, lo que podría requerir una revisión del enfoque metodológico o la pertinencia de los contenidos impartidos.

Gráfico 2

2.¿Considera usted que después de recibir capacitaciones se le motiva a implementar nuevas ideas en su puesto laboral?



2.¿Considera usted que después de recibir capacitaciones se le motiva...

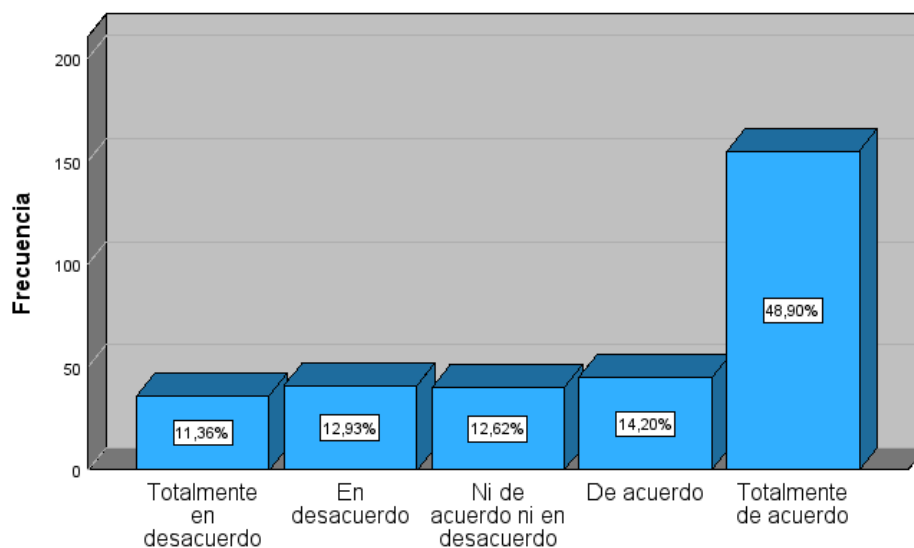
Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa la Fabril.

El 49,8% expresó estar “Totalmente de acuerdo” en que las capacitaciones motivan a proponer nuevas ideas, seguido de un 22,1% que estuvo “De acuerdo”. El 12,9% se mantuvo neutral, y un 15,1% no percibe este efecto.

Estos datos evidencian que las capacitaciones no solo transmiten conocimientos, sino que también fomentan la innovación laboral. Es necesario trabajar con el grupo que no muestra dicha motivación para evitar la resistencia al cambio o la apatía organizacional.

Gráfico 3

3.¿Considera usted que en su entorno laboral se impulsa la revisión constante de los métodos de trabajo para mejorarlos?



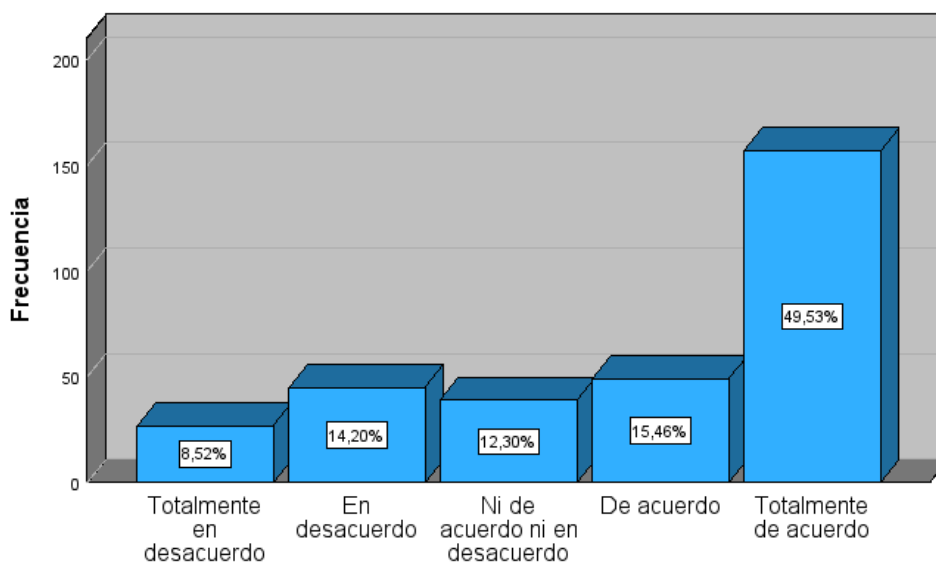
3.¿Considera usted que en su entorno laboral se impulsa la revisión ...

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa la Fabril

El 48,9% se ubicó en “Totalmente de acuerdo” y un 14,2% en “De acuerdo” respecto a la revisión constante de los métodos de trabajo. Un 12,6% fue neutral, mientras que el 24,3% no percibe esta práctica en su entorno. Esto sugiere que la mayoría identifica una cultura de mejora continua, aunque aún hay un porcentaje significativo que no la visualiza, posiblemente por falta de espacios para retroalimentación o resistencia al cambio estructural. Esto refleja una percepción general positiva, pero con un 36,9% que no lo percibe claramente.

Gráfico 4

4.¿Ha utilizado herramientas tecnológicas nuevas que hayan contribuido de manera significativa a su rendimiento?



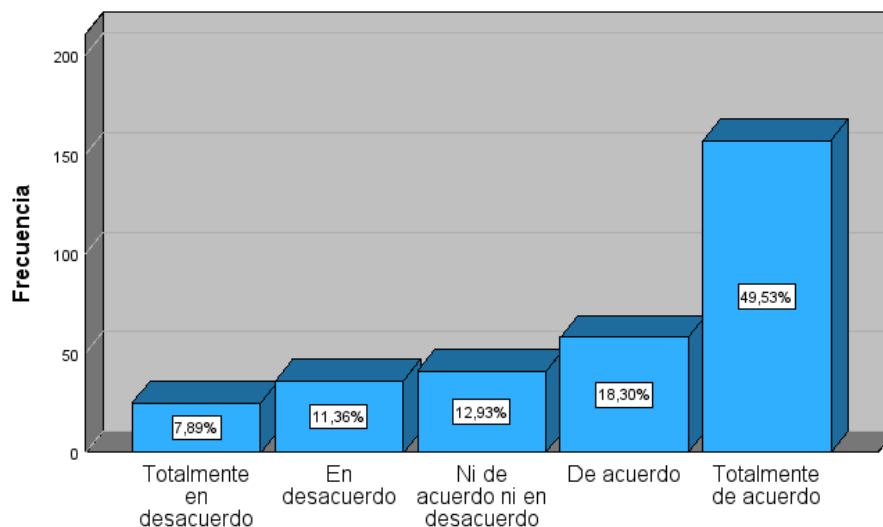
4.¿Ha utilizado herramientas tecnológicas nuevas que hayan contribui...

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa la Fabril

El 49,5% indicó estar “Totalmente de acuerdo” en que ha utilizado nuevas herramientas tecnológicas que mejoran su desempeño, y un 15,5% estuvo “De acuerdo”. El 22,7% manifestó desacuerdo o neutralidad. Esto muestra un avance en la integración de recursos tecnológicos

Gráfico 5

5.En su experiencia, ¿las evaluaciones de desempeño se realizan con la periodicidad necesaria para detectar oportunidades de mejora?

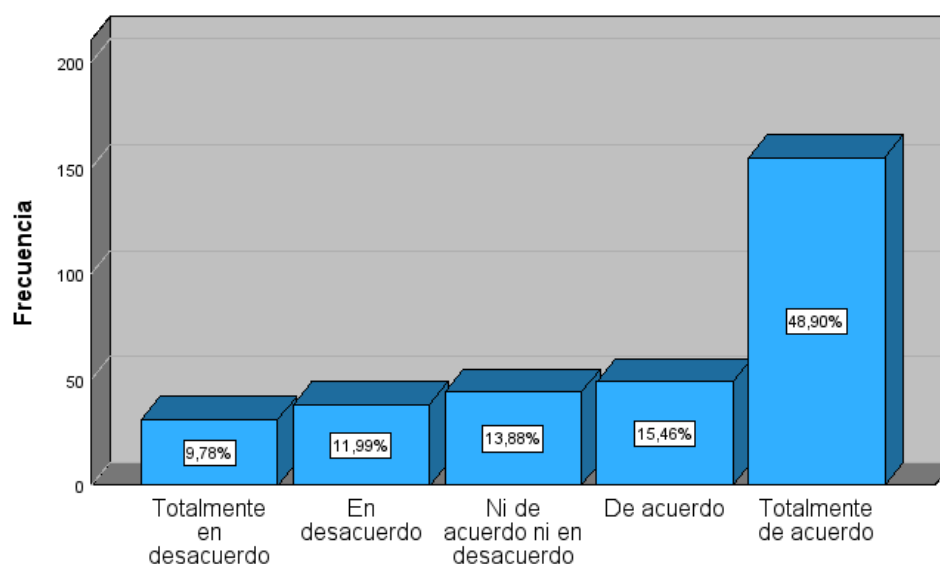


5.En su experiencia. ¿las evaluaciones de desempeño se realizan con l...

El 49,5% señaló estar “Totalmente de acuerdo” en que las evaluaciones se realizan con la frecuencia necesaria, y un 18,3% estuvo “De acuerdo”. El 12,9% fue neutral y el 19,3% se mostró en desacuerdo. La mayoría valora la retroalimentación continua, sin embargo, una parte considerable no percibe utilidad o regularidad en estas evaluaciones, lo que puede limitar la mejora individual y colectiva.

Gráfico 6

6.¿Recibe retroalimentación de calidad que le ayuda a identificar fortalezas y aspectos a mejorar en su labor diaria?



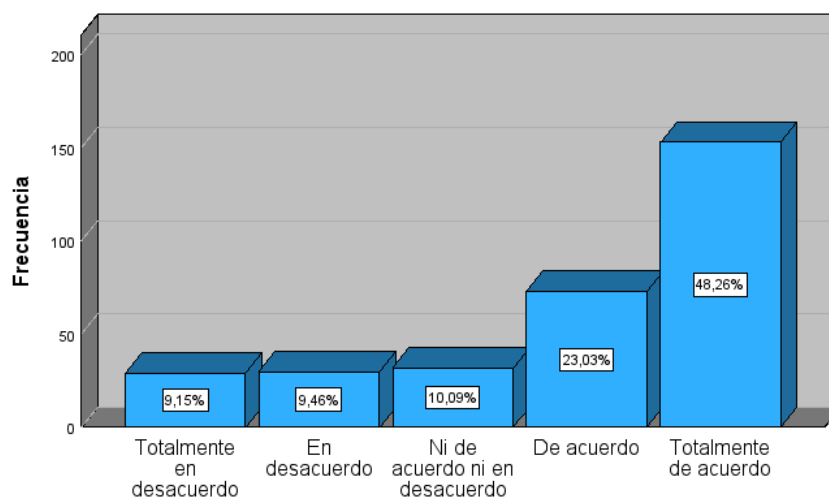
6.¿Recibe retroalimentación de calidad que le ayuda a identificar ...

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa la Fabril.

El 48,9% de los encuestados indicó estar “Totalmente de acuerdo” con que recibe retroalimentación de calidad que le ayuda a identificar fortalezas y aspectos a mejorar en su labor diaria. A este grupo se suma un 15,46% que se mostró “De acuerdo”. Por otro lado, el 13,88% adoptó una postura neutral, mientras que el 11,99% expresó estar “En desacuerdo” y el 9,78% “Totalmente en desacuerdo”. Estos resultados reflejan que, aunque una mayoría significativa reconoce el valor y la utilidad de la retroalimentación en su desempeño laboral, existe un grupo considerable de trabajadores que no perciben esta práctica como efectiva o constante. Esta situación podría afectar el desarrollo profesional y la mejora continua dentro del entorno laboral.

Gráfico 7

7.¿Considera usted que logra cumplir de forma constante con las metas y objetivos establecidos por su departamento o área?



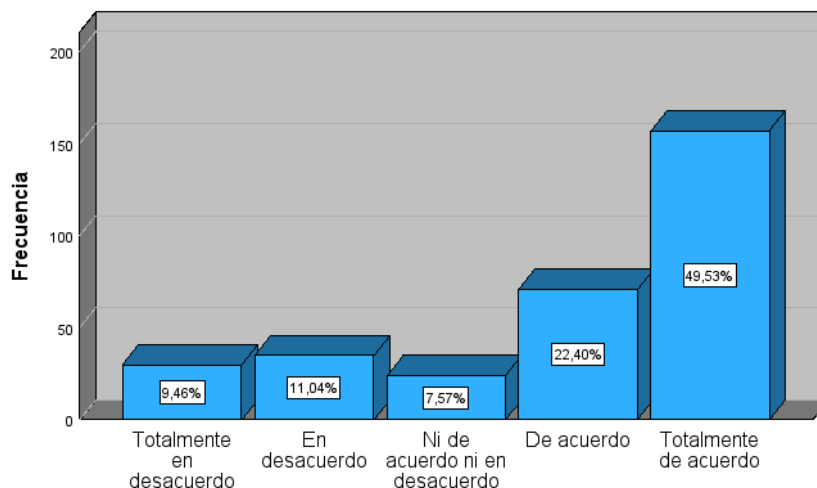
7.¿Considera usted que logra cumplir de forma constante con las meta...

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa la Fabril.

El 48,3% manifestó estar “Totalmente de acuerdo” en que cumple de forma constante con los objetivos de su área. Un 23,0% estuvo “De acuerdo”, un 10,1% se mostró neutral, un 9,5% expresó “En desacuerdo” y un 9,1% “Totalmente en desacuerdo”. En total, un 71,3% percibe cumplimiento efectivo de metas, mientras que un 28,7% no lo refleja con la misma claridad. Esto representa una oportunidad de mejora para alinear expectativas, reforzar procesos de seguimiento y generar mayor claridad en las metas departamentales.

Gráfico 8

8.¿Considera usted que organiza y aprovecha su tiempo de manera eficiente para cumplir con sus responsabilidades laborales?



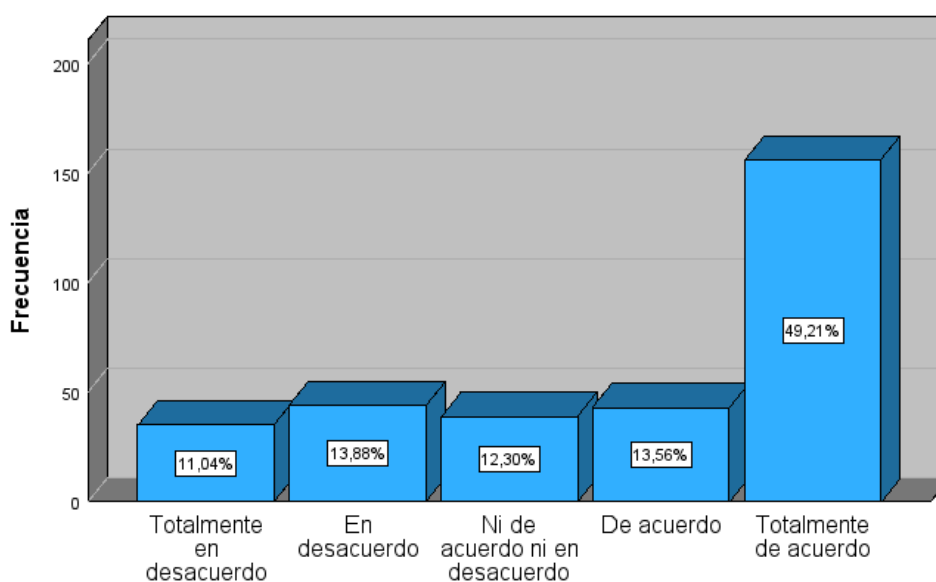
8.¿Considera usted que organiza y aprovecha su tiempo de manera ...

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa la Fabril.

El 49,5% considera que organiza su tiempo de forma eficiente, y el 22,4% está de acuerdo con esta afirmación. El 7,6% fue neutral y un 20,5% presentó algún grado de desacuerdo. Un manejo adecuado del tiempo repercute directamente en la productividad. Es importante evaluar qué factores están limitando esta capacidad en el porcentaje restante.

Gráfico 9

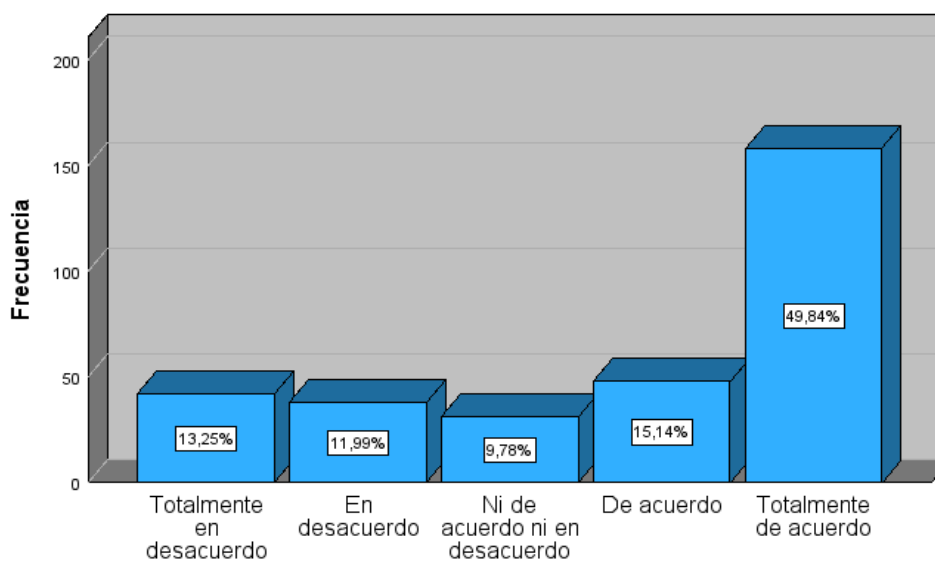
9.¿Los resultados de su trabajo presentan errores o necesitan correcciones con poca frecuencia?



9.¿Los resultados de su trabajo presentan errores o necesitan ...

Gráfico 10

10.¿Suele recibir observaciones relacionadas con fallas en la calidad de su trabajo?



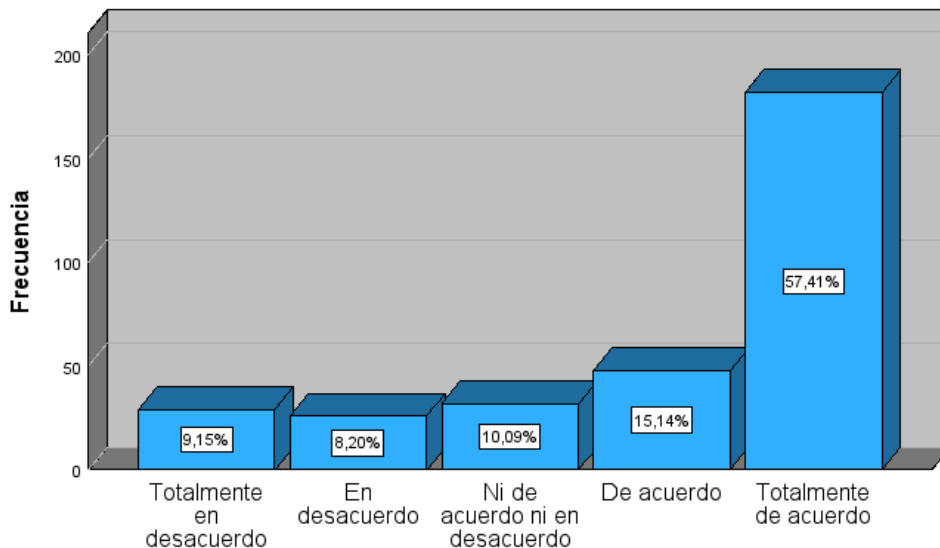
10.¿Suele recibir observaciones relacionadas con fallas en la calidad d...

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa la Fabril.

El 49,8% indicó estar “Totalmente de acuerdo” con que suele recibir observaciones por fallas en la calidad, y un 15,1% estuvo “De acuerdo”. El 25,2% expresó neutralidad o desacuerdo. Estas observaciones pueden interpretarse como parte de una cultura de mejora, siempre que sean constructivas y acompañadas de seguimiento. En caso contrario, podrían estar reflejando deficiencias estructurales.

Gráfico 11

11.¿Considera usted que el liderazgo de su jefe inmediato contribuye positivamente a su motivación y desempeño?

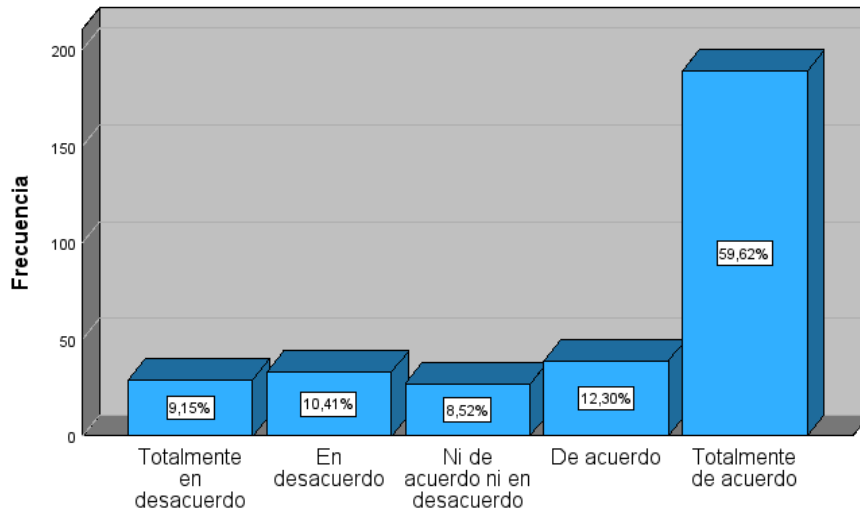


Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa la Fabril.

El 57,4% considera que el liderazgo de su jefe inmediato influye positivamente en su motivación y desempeño. El 15,1% estuvo “De acuerdo” y el resto mostró respuestas diversas. La figura del líder inmediato es fundamental para la cohesión y compromiso del equipo. Estos resultados refuerzan la importancia del liderazgo efectivo basado en comunicación, reconocimiento y guía.

Gráfico 12

12.¿Considera usted que las relaciones con sus compañeros de trabajo se basan en el respeto, la cooperación y la buena comunicación?



mpresa

sas y
sí. Una
trabajo
de aún

12.¿Considera usted que las relaciones con sus compañeros de trabajo...

El objetivo de esta investigación fue analizar la influencia de la mejora continua en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fabril. Los resultados obtenidos permiten confirmar la hipótesis planteada, ya que se evidenció una relación significativa entre ambas variables. En particular, las dimensiones de capacitación, innovación en procesos y evaluación con retroalimentación mostraron un impacto positivo en la productividad, la calidad del trabajo y el clima organizacional.

En cuanto a la capacitación y desarrollo de habilidades, los hallazgos revelan un fuerte efecto positivo. El 67,5 % de los trabajadores afirmó aplicar en su labor diaria los conocimientos adquiridos (Gráfico 1), y un 49,8 % manifestó sentirse motivado a proponer nuevas ideas después de recibir formación (Gráfico 2). Estos resultados reflejan que la capacitación no solo transmite conocimientos técnicos, sino que fomenta la creatividad y la innovación, elementos esenciales para el crecimiento organizacional. Dichos hallazgos coinciden con Mendoza-Armijos (2022), quien sostiene que la capacitación continua incide de manera directa en el desarrollo profesional y en la satisfacción laboral.

Respecto a la innovación en procesos, se identificó también un impacto considerable. El 48,9 % de los colaboradores indicó que en su área se fomenta la revisión y optimización de métodos de trabajo (Gráfico 3), mientras que el 49,5 % afirmó haber utilizado nuevas herramientas tecnológicas que incrementaron su rendimiento (Gráfico 4). Esto evidencia un entorno favorable al cambio y a la adopción de prácticas modernas que fortalecen la competitividad. Estos resultados se alinean con los principios de Kaizen y 5S, que plantean la necesidad de una mejora constante, y se corroboran con lo planteado por Chávez Lucero, Aguilar Fernández y Cuvi Naranjo (2024), quienes encontraron que la

aplicación de la metodología 5S mejora la organización, reduce tiempos y aumenta la productividad en microempresas ecuatorianas.

En la dimensión de evaluación y retroalimentación, los resultados revelan avances, pero también áreas de mejora. El 49,5 % de los trabajadores indicó que las evaluaciones se realizan con la frecuencia necesaria (Gráfico 6), y un 48,9 % afirmó recibir retroalimentación útil para mejorar su desempeño (Gráfico 7). Sin embargo, se observa un grupo importante de colaboradores (alrededor del 20 %) que no perciben estas prácticas de forma clara o efectiva, lo cual evidencia la necesidad de fortalecer la comunicación y los criterios de evaluación. Esta situación se corresponde con lo expuesto por Delgado y Torres (2022), quienes advierten que la falta de seguimiento y transparencia en las evaluaciones puede disminuir la motivación laboral.

Respecto a la productividad y la calidad del trabajo, los datos son positivos, aunque con matices. El 71,3 % de los encuestados considera que cumple con los objetivos de su área (Gráfico 8), y un 49,5 % afirmó organizar eficientemente su tiempo (Gráfico 9). Asimismo, el 49,2 % manifestó que los errores en su labor son poco frecuentes (Gráfico 9), y el 49,8 % señaló recibir observaciones que permiten mejorar la calidad de su trabajo (Gráfico 10). En conjunto, estos resultados demuestran que los trabajadores perciben un desempeño eficaz y una cultura de mejora continua, aunque aún persisten grupos minoritarios que presentan dificultades de organización o calidad, lo que abre oportunidades para reforzar los procesos de control y acompañamiento.

Finalmente, los resultados sobre liderazgo y relaciones interpersonales destacan la relevancia del clima organizacional como parte del desempeño laboral. El 57,4 % de los encuestados reconoció que el liderazgo de su jefe inmediato influye positivamente en su motivación y desempeño (Gráfico 11), mientras que un 59,6 % señaló que las relaciones con sus compañeros son respetuosas y colaborativas (Gráfico 12). Estos datos son consistentes con Esquén Seclén y Salazar Arce (2023), quienes demostraron que un entorno laboral saludable fortalece la motivación, la cohesión y el rendimiento de los colaboradores.

En síntesis, los resultados de los gráficos 1 al 12 confirman que la mejora continua en Fabril genera un impacto positivo y significativo en el desempeño laboral. La capacitación, la innovación y la retroalimentación fortalecen la productividad y la calidad del trabajo, mientras que el liderazgo y las relaciones interpersonales aseguran un clima organizacional favorable. No obstante, se identifican oportunidades de mejora en la comunicación de los procesos de evaluación y en la extensión de la cultura de innovación a toda la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Andrade-Pesantez, X. L., Erazo-Álvarez, G. O., & Andrade-Pesantez, D. (2022). Impacto de la gestión de calidad en la competitividad de PYMES del sector industrial del Cantón Cuenca: Un estudio aplicado. *Religación*, 10(45), Art. 1428.. <https://doi.org/10.46652/rgn.v10i45.1428>

Kaizen Lab. (2025). Fomentando una cultura de mejora continua. TheKaizenLab. <https://thekaizenlab.com/cultura-mejora-continua/>

The Lean Six Sigma Company. (2025). Mejora continua: ¿Herramientas o cultura organizacional? <https://www.theleansixsigmacompany.es/biblioteca/mejora-continua-herramientas-o-cultura-organizacional/>

Reyes-Bolaños, J. V., & Aguilar-Sánchez, L. A. (2023). La metodología 5S como estrategia para la mejora continua en industrias del Ecuador y su impacto en la seguridad y salud laboral. Polo del Conocimiento. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/329/pdf>

Zayas Barreras, I. (2022). La mejora continua: Elemento de competitividad empresarial. Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación, 9(17). <https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/253>

Zorrilla Villavicencio, D. R., & Aliaga Apaza, W. (2017). La mejora continua y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos régimen laboral DL 276 de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2017 [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio Institucional UNH. <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/20.500.14168/1421>

Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano. McGraw-Hill. https://www.researchgate.net/publication/359335155_Liderazgo_transformacional_y_cultura_organizational_Transformational_Leadership_and_Organizational_Culture

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE.

ATLAS.ti Research Hub. (2024). *¿Por qué utilizar un diseño de investigación descriptivo?* <https://atlasti.com/es/research-hub/investigacion-descriptiva>

Cortés-Iglesias, M. (2021). Consideraciones sobre el cálculo del tamaño de muestra en investigaciones en ciencias de la salud. Revista Latinoamericana de Investigación en Ciencias Médicas, 14(3), 45–60. <https://www.redalyc.org/journal/1800/180065014024/>

Rokeman, N. R. M. (2024). Likert Measurement Scale in Education and Social Sciences: Explored and Explained. EDUCATUM Journal of Social Sciences, 10(1), 77–88. <https://doi.org/10.37134/ejoss.vol10.1.7.2024>

Olivera-Garay, Y. J., Leyva-Cubillas, L. L., & Napán-Yactayo, A. C. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. Revista Científica de la UCSA, 8(2), 3–12. <https://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v8n2/2409-8752-ucsa-8-02-3.pdf>

Mendoza-Armijos, H. E. (2022). Impacto de la Capacitación en el Desarrollo Profesional en Organizaciones Ecuatorianas. Revista Científica Zambos, 1(2), 51–66. <https://doi.org/10.69484/rcz/v1/n2/27>

Chávez Lucero, M. J., Aguilar Fernández, M. B., & Cuvi Naranjo, T. Y. (2024). Impacto de la implementación de la metodología 5S en la mejora de la productividad y competitividad de las microempresas del cantón Alausí, provincia de Chimborazo. Revista Multidisciplinar G-Ner@ndo, 2(7), 1040–1059. [Impacto de la implementacion de las 5s en la mejor.pdf](#)

Esquén Seclén, A., & Salazar Arce, L. (2023). El desempeño laboral y su relación con la motivación de los trabajadores en la empresa SISA SAC. [PDF]. Recuperado de

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/12980/Esquen%20Seclen%2C%20Al%20ejandro%20%26%20Salazar%20Arce%2C%20Leonor.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

George, D., & Mallery, P. (2020). IBM SPSS Statistics 26 Step by Step: A Simple Guide and Reference (16th ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429273872>

tema	Problemas	Objetivos	Hipotesis	Variables	dimensiones	Indicadores
La mejora continua y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de Fabril,	Problema general ¿Cómo influye la implementación de la mejora continua en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa fabril?	objetivo general Analizar la influencia de la mejora continua en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa fabril.	Hipotesis general H₀: La mejora continua no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores. H₁: La mejora continua influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores.	Variable Independiente Mejora Continua	X1: Capacitación y desarrollo de habilidades	- Número de capacitaciones realizadas
						- Aplicación práctica del conocimiento
					X2: Innovación en procesos	Implementación de nuevas ideas
					X3: Evaluación y retroalimentación continua	- Mejora continua en métodos de trabajo
						Frecuencia de evaluaciones
						- Calidad de la retroalimentación
	Problema específico Y,X1 ¿Cómo influye la estandarización (5S) en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa	objetivo específico X1,Y. Analizar la incidencia de la capacitación y el desarrollo de habilidades en el desempeño laboral de los colaboradores	Hiptesis específicas Hipótesis específica 1: H₀₁: La capacitación y el desarrollo de habilidades no influyen significativamente en el desempeño laboral. H₁₁: La capacitación y el desarrollo de	Variable dependiente Desempeño laboral	Y1: Productividad	Cumplimiento de metas
						- Tiempo efectivo de trabajo
					Y2: Calidad	Disminución de retrabajos

	Fabril? Y,X2¿Qué relación existe entre la innovación en los procesos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fabril? Y,X3¿Cómo influye la evaluación y retroalimentación continua en el nivel de desempeño laboral de los empleados en la empresa Fabril?	de la empresa Fabril.I. X2,Y.Evaluar la relación entre la innovación en los procesos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fabril. X3,Y.Determinar la influencia de la evaluación y retroalimentación continua en el desempeño laboral de los empleados de la empresa Fabril.	habilidades influyen significativamente en el desempeño laboral. Hipótesis específica 2: H₀₂: La innovación en los procesos no influye significativamente en el desempeño laboral. H₁₂: La innovación en los procesos influye significativamente en el desempeño laboral. Hipótesis específica 3: H₀₃: La evaluación y retroalimentación continua no influye significativamente en el desempeño laboral H₁₃: La evaluación y retroalimentación continua influye significativamente en el desempeño laboral.			- Reportes de incidencias de calidad
					Y3: Clima laboral	Satisfacción con supervisores
						- Relaciones interpersonales

Operación de variable X

Variables	dimensiones	Indicadores
Variable Independiente Mejora Continua	X1: Capacitación y desarrollo de habilidades	- Número de capacitaciones realizadas
		- Aplicación práctica del conocimiento
	X2: Innovación en procesos	Implementación de nuevas ideas
		- Mejora continua en métodos de trabajo
	X3: Evaluación y retroalimentación continua	Frecuencia de evaluaciones
		- Calidad de la retroalimentación

Operación de variable Y

Variables	dimensiones	Indicadores
Variable dependiente Desempeño laboral	Y1: Productividad	Cumplimiento de metas
		- Tiempo efectivo de trabajo
	Y2: Calidad	Disminución de retrabajos
		- Reportes de incidencias de calidad
	Y3: Clima laboral	Satisfacción con supervisores
		- Relaciones interpersonales

Encuesta



1. ¿Considera usted que aplica de forma práctica los conocimientos adquiridos en las capacitaciones dentro de su trabajo diario? *

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

2. ¿Considera usted que después de recibir capacitaciones se le motiva a implementar nuevas ideas en su puesto laboral? *

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

3. ¿Considera usted que en su entorno laboral se impulsa la revisión constante de los métodos de trabajo para mejorarlos? *

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

4. ¿Ha utilizado herramientas tecnológicas nuevas que hayan contribuido de manera significativa a su rendimiento? *

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

5. En su experiencia, ¿las evaluaciones de desempeño se realizan con la periodicidad necesaria para detectar oportunidades de mejora? *

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

6. ¿Recibe retroalimentación de calidad que le ayuda a identificar fortalezas y aspectos a mejorar en su labor diaria? *

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

7. ¿Considera usted que logra cumplir de forma constante con las metas y objetivos establecidos por su departamento o área? *

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

8. ¿Considera usted que organiza y aprovecha su tiempo de manera eficiente para cumplir con sus responsabilidades laborales? *

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

9. ¿Los resultados de su trabajo presentan errores o necesitan correcciones con poca frecuencia? *

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

10. ¿Suele recibir observaciones relacionadas con fallas en la calidad de su trabajo? *

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

11. ¿Considera usted que el liderazgo de su jefe inmediato contribuye positivamente a su motivación y desempeño? *

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

12. ¿Considera usted que las relaciones con sus compañeros de trabajo se basan en el respeto, la cooperación y la buena comunicación? *

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

Revista a utilizar



Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa (REFCalE)

ISSN 1390-9010

TÍTULO CORTO

TÍTULO LARGO (En mayúsculas sostenida, resaltado en negrita)

(Como regla general entre 9 y 15 palabras o 90 letras. El objeto de investigación debe estar explícito. Debe existir una relación directa entre la temática que se aborda y la idea que se quiere expresar en el título. Claro, preciso, directo, conciso, sugerente e informativo)

TÍTULO CORTO (que ocupe sólo una línea)

(Línea en blanco)

AUTORES: Los metadatos de todos los autores ubicados al momento de registrarse en la revista también deben constar al pie de página (Se detallarán los nombres completos sin el título académico en el orden acordado)

Autor ¹

Autor ²

Autor ³

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: (del autor principal)

(Los datos del autor principal (dirección, correos electrónicos, teléfonos deben ser los institucionales.)

Fecha de recepción:

Fecha de aceptación:

RESUMEN/RESUMO (Español/ Portugués).

(Un párrafo. Entre 200 y 250 palabras. Escrito en tiempo pasado. Debe estructurarse según el formato **IMRyD**: Introducción; Metodología (incluirá los procedimientos básicos: diseño, selección de muestra; métodos y/o técnicas de experimentación u observación y de análisis); Resultados y Discusión. Si el resumen es estructurado no debe faltar el objetivo, método, resultados y conclusión.)

¹ Breve resumen curricular: Título universitario y académico, Categoría Docente. Grado científico. Afiliación institucional. Correo, código ORCID, Provincia, País.

² Breve resumen curricular: Título universitario y académico, Categoría Docente. Grado científico. Afiliación institucional, Correo, código ORCID .Provincia, País. Correo electrónico.

³ Breve resumen curricular: Título universitario y académico, Categoría Docente. Grado científico. Afiliación institucional. Correo, código ORCID. Provincia, País. Correo electrónico.

Si el resumen es estructurado no debe faltar el objetivo, método, resultados y conclusión.)

PALABRAS CLAVES/PALAVRAS-CHAVE: Están conformadas por 3 o 5 clave o descriptores significativos (separadas por punto y coma). En la medida de lo posible, se recomienda extraerlas del [Tesauro de ERIC](#) (Education Resources Information Center).

(Línea en blanco)

TÍTULO LARGO EN IDIOMA INGLÉS

(Línea en blanco)

ABSTRACT (Según las indicaciones anteriores)

KEYWORDS: (Según las indicaciones anteriores)

(Línea en blanco)

INTRODUCCIÓN: Fundamentación de los antecedentes y su pertinencia.

(Escribir entre 5-10 párrafos o hasta 1000 palabras. Hacer referencia a la novedad y actualidad del tema -justificativos argumentados-. Incluir aspectos de la estructura planteada en la investigación: problema, objetivos, hipótesis, materiales y métodos. (No se incluirán datos ni conclusiones)

- Fundamentar epistemológicamente el objeto de estudio, considerando las normas establecidas por la última edición de las **Normas APA** para citar los autores dentro del texto y en la bibliografía. El 75% de los documentos referenciados deben tener una antigüedad de hasta 5 años.
- Debe tener subtítulos breves de hasta 6 palabras, con la misma letra y tamaño. Realizar una relatoría del proceso de investigación con una extensión entre 12 páginas.

MATERIALES Y MÉTODOS

- Explicar concretamente el contexto de la investigación y los aspectos metodológicos del proceso investigativo.
- Enunciar los recursos destinados a la investigación.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN:

- Mostrar estadísticamente los resultados obtenidos durante la investigación.
- Mostrar una postura crítica y reflexiva tanto en las relaciones como en las contradicciones desde los fundamentos epistemológicos abordados.
- Los resultados se presentarán en secuencia lógica y se proveerán solo las estadísticas pertinentes.

En la discusión se interpreta, analiza las implicaciones, limitaciones y se confrontan con la hipótesis planteada considerando la perspectiva de otros autores, tratará los aspectos aportados que **resulten novedosos.**

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

(Basada en las regulaciones de la última edición de las Normas APA. Incluir solo referencias bibliográficas citadas directa o indirectamente dentro del documento. En el caso de las publicaciones electrónicas es necesario colocar el URL y que este remita directamente al documento citado. **Se recomienda al menos 15 referencias mínimas.**

REQUISITO INDISPENSABLE: **Deben citarse autores de artículos anteriores publicados en la REECAIE.**

Recomendaciones generales: para tener en cuenta cuando se redacte el manuscrito.

- Solo se aceptarán artículos subidos en la plantilla de Word para manuscritos, que consta como formato oficial de la Revista.
- El texto general del artículo se presenta en archivo Word, letra Verdana, tamaño de letra 12, excepto la Referencia que debe ser escrita en tipo Times New Roman de 10.0 puntos .
- Tamaño carta, con márgenes simétricos, interlineado sencillo.
- Párrafos estructurados entre 4 y 6 oraciones.
- Escriba oraciones cortas, con ideas directas.

- No utilice términos ambiguos, imprecisos, doble negación, gerundios o de difícil comprensión.
- Siga las recomendaciones del lenguaje científico, no utilice la primera persona, las expresiones deben ser en modo impersonal
- No usar negritas, ni subrayado.
- Párrafos ajustados a los márgenes: superior, inferior e interior de 2,5 cm; exterior de 1,5 cm, con sangría en la primera line.
- Las abreviaturas y los símbolos no se emplearán en títulos ni resúmenes. La primera vez que aparezca se pondrán entre paréntesis, precedidos por el nombre completo de las palabras que agrupa.
- Los gráficos, las tablas y las figuras que se incluyan en el cuerpo del trabajo estarán en formato JPG con una resolución de 72 dpi y un máximo de 580 píxeles.
- En el texto no se repetirá la información presentada en tablas y figuras. Los gráficos serán utilizados como una alternativa a las tablas. El uso de estos para textos no debe ser excesivo, solo se presentarán aquellos que resulten imprescindibles como elementos probatorios de lo expresado.(La escritura será en Times New Roman de 10.0 puntos)
- Los gráficos, tablas y figuras deben estar alineados con el texto.
- Los títulos y fuentes deben ser claros y concisos; y la información debe ser necesaria para ayudar a la lectura. En caso de ser necesaria alguna autorización para la publicación del material, esta corre por cuenta de quien escribe el artículo.
- La extensión total del artículo entre 25 -30 páginas.

PhD. Rocío Piguave Pérez

Directora Revista REFCALÉ-ULEAM

www.refcale.uleam.edu.ec