



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

EXTENSIÓN LA MANÁ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“EL ESTUDIO DE LOS ELEMENTOS DE MOTIVACIÓN DEL
PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA BANANERA
“BUENOS AIRES” DEL CANTÓN VALENCIA”**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de Licenciados en
Administración de Empresas

Autores:

Candelo Moya Anddy Melanie

Hervas Solis Angela Estefania

Tutor:

MBA. Pazmiño Cano Gloria Evelina

**LA MANÁ - ECUADOR
AGOSTO 2022**

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Nosotras Candelo Moya Anddy Melanie y Hervas Solis Angela Estefanía, declaramos ser las autoras del presente proyecto de investigación: EL ESTUDIO DE LOS ELEMENTOS DE MOTIVACIÓN DEL PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA BANANERA “BUENOS AIRES” DEL CANTÓN VALENCIA, siendo la MBA. Pazmiño Cano Gloria Evelina tutora del presente trabajo; y eximimos expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de nuestra exclusiva responsabilidad.



Candelo Moya Anddy Melanie

C.I: 1250448055



Hervas Solis Angela Estefanía

C.I: 0931970834

AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el título:

“EL ESTUDIO DE LOS ELEMENTOS DE MOTIVACIÓN DEL PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA BANANERA “BUENOS AIRES” DEL CANTÓN VALENCIA”, de Candelo Moya Anddy Melanie y Hervas Solis Angela Estefanía, de la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Proyecto que el Honorable Consejo Académico de la Facultad Académica de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

La Maná, agosto 2022



MBA. Pazmiño Cano Gloria Evelina

TUTORA

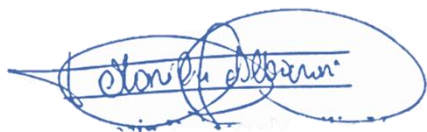
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente informe de investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Facultad de Ciencias Administrativas por cuanto las postulantes Candelo Moya Anddy Melanie y Hervas Solis Angela Estefanía con el título de Proyecto de Investigación: EL ESTUDIO DE LOS ELEMENTOS DE MOTIVACIÓN DEL PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA BANANERA “BUENOS AIRES” DEL CANTÓN VALENCIA, han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de sustentación del proyecto.

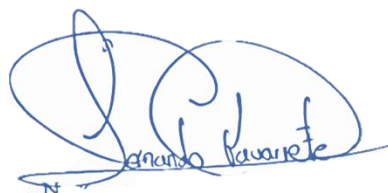
Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

La Maná, agosto del 2022

Para constancia firman:



Mg.Sc. Albarrasin Reinosa Marilin Vanessa
C.I: 1719715375
LECTOR 1 (PRESIDENTE)



Mg. Navarrete Fonseca Mario Fernando
C.I: 1804354890
LECTOR 2 (MIEMBRO)



MBA. Valencia Neto Mayra Elizeth
C.I: 0503124463
LECTOR 3 (SECRETARIO)

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme sabiduría, salud y vida. A mis padres, hermanas, familia y amigos por sus consejos y apoyo a lo largo de mis estudios y a mi tutora por haberme guiado en este proceso.

Anddy

Quiero agradecer primero a Dios por darme salud para cumplir uno de mis sueños. A mi familia y amigos por siempre apoyarme y nunca dejarme sola. A mi tutora por haberme guiado a culminar mi proyecto.

Angela

DEDICATORIA

El presente proyecto va dedicado a mis padres que fueron el pilar fundamental para la construcción de mi vida profesional y por su apoyo incondicional y su paciencia.

Anddy

Dedico el presente proyecto de investigación con todo mi corazón, a mis padres por haberme motivado a seguir en mis estudios y alcanzar una meta más en mi vida.

Angela

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

TÍTULO: “EL ESTUDIO DE LOS ELEMENTOS DE MOTIVACIÓN DEL PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA BANANERA “BUENOS AIRES” DEL CANTÓN VALENCIA”

Autoras:

Candelo Moya Anddy Melanie

Hervas Solis Angela Estefania

RESUMEN

El objetivo general de la presente investigación que se ha determinado es analizar el estudio de los elementos de motivación del personal y la productividad de la empresa bananera “Buenos Aires” del cantón Valencia, se puede decir que la motivación del personal dentro de las empresas es algo que va más allá de los distintos programas de incentivos para el personal que se encuentran laborando en dichas entidades mientras que la productividad es una medida económica que de una u otra manera ayuda a calcular cuántos bienes y servicios se han producido por cada factor utilizado (trabajador, capital, tiempo, tierra) durante un periodo determinado, por lo cual el banano es el producto más importante del país, es un producto de exportación y así mismo el banano aporta de manera directa a la economía de nuestro país, siendo una de las frutas frescas más exportada del mundo en cuanto a volumen y valor. Para ello se estudia los diferentes elementos de cada una de las variables que se encuentran inmersas en el presente proyecto de investigación que se realiza énfasis en la motivación del personal y la productividad de acuerdo al puesto, trabajo, etc. Para ello se utilizará una investigación descriptiva, se describen todos los temas y procesos relacionados con la motivación laboral y la productividad; de campo, procederá a recolectar la información en el sitio de estudio en este caso la bananera, en donde se aplicaran las técnicas de entrevistas al gerente y encuestas al personal de la empresa bananera, que permita conocer el grado de motivación del talento humano que labora en la misma, para ellos fue necesario emplear la investigación de tipo bibliográfico, de campo. Entre los métodos a emplearse, está el método inductivo - deductivo mediante los cuales se extraerán conclusiones sobre el estudio, el analítico - sintético que permite el análisis de toda la información recolectada. Para la validación de los instrumentos se utiliza el juicio de expertos y la confiabilidad que se la obtiene mediante una prueba, de las cuales se aportaran diferentes conclusiones de acuerdo a los resultados. En lo referente a la propuesta planteada en la investigación sobre la capacitación e incentivos laborales, se pudo evidenciar que mediante la implementación de la propuesta se podrá mejorar de manera directa la productividad de la empresa.

Palabras claves: Motivación del personal, productividad, bananeras, banano, exportación.

ABSTRACT

The general objective of this research is to analyze the study of the elements of personnel motivation and productivity of the banana company "Buenos Aires" in the canton of Valencia, it can be said that personnel motivation within companies is something that goes beyond the various incentive programs for staff who are working in these entities while productivity is an economic measure that in one way or another helps to calculate how many goods and services have been produced for each factor used (worker, capital, time, land) during a given period, Banana is the most important product of the country, it is an export product and also contributes directly to the economy of our country, being one of the most exported fresh fruits in the world in terms of volume and value. To this end, the different elements of each one of the variables that are immersed in this research project are studied, with emphasis on personnel motivation and productivity according to the position, job, etc. For this purpose, descriptive research will be used, describing all the topics and processes related to labor motivation and productivity; field research will proceed to collect the information in the study site in this case the banana company, where the techniques of interviews to the manager and surveys to the personnel of the banana company will be applied, which will allow knowing the degree of motivation of the human talent that works in the company, for them it was necessary to use the bibliographic type of research, field research. Among the methods to be used is the inductive-deductive method by means of which conclusions will be drawn about the study, and the analytical-synthetic method that allows the analysis of all the information collected. For the validation of the instruments, expert judgment is used and reliability is obtained by means of a test, from which different conclusions will be drawn according to the results. With regard to the proposal proposed in the research on training and labor incentives, it could be evidenced that through the implementation of the proposal it will be possible to directly improve the productivity of the company.

Keywords: Personnel motivation, productivity, bananas, bananas, export.

INDICE GENERAL

Contenido	Pág.
PORTADA	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	ii
AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INDICE GENERAL	ix
ÍNDICE DE FIGURA	xiv
ÍNDICE DE TABLA	xv
1. INFORMACION GENERAL	1
2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	2
3. JUSTIFICACIÓN.....	3
4. BENEFICIARIOS	4
5. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	5
5.1 Formulación del problema.....	7
6. OBJETIVOS.....	8
6.1 Objetivo General.....	8
6.2 Objetivos Específicos	8
7. Actividades y sistema de tareas en relación a los objetivos planteados	9
8. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA TÉCNICA	10
8.1. Origen y evolución de la motivación del personal y la productividad	10
8.2. Categorías fundamentales.....	14
8.3. Origen empresas bananeras	14
8.3.1. Importancias de las bananeras	14
8.3.2. Características de las bananeras	16
8.4. Motivación	16
8.4.1. Niveles de motivación de personal	16
8.4.1.1. Motivación extrínseca.....	16

8.4.1.2.	Motivación intrínseca	17
8.4.2.	Comportamiento humano en las organizaciones	17
8.4.3.	Teorías de la motivación	18
8.4.3.1.	Jerarquía de las necesidades de Maslow	18
8.4.3.2.	Teoría X y Teoría Y de McGregor	19
8.4.3.2.1.	Teoría X.....	19
8.4.3.2.2.	Teoría Y Teoría X.....	20
8.4.3.3.	Teoría de los dos factores de Herzberg	21
8.4.3.3.1.	Factores Motivadores	21
8.4.4.3.2.	Factores higiénicos	22
8.5.	Productividad.....	22
8.5.1.	Importancia de la productividad	22
8.5.2.	Características para una buena productividad	23
8.5.2.1.	Capacitación del personal.....	23
8.5.2.2.	Invertir en maquinaria y equipos.....	23
8.5.2.3.	Recompensas.....	23
8.5.2.4.	Descanso y espacios de desconexión.....	23
8.5.2.5.	Flexibilidad.....	24
8.5.2.6.	Automatización.....	24
8.5.3.	Niveles de la productividad	24
8.5.3.1.	Productividad laboral.....	24
8.5.3.2.	Productividad total de los factores	24
8.5.3.3.	Productividad marginal.....	24
8.5.3.	Desempeño laboral	25
8.5.3.1.	Niveles de desempeño laboral	25
8.5.3.1.1.	Productividad y calidad del trabajo	25
8.5.3.1.2.	Eficiencia	26
8.5.3.1.3.	Formación adquirida.....	26
8.5.3.1.4.	Los objetivos conseguidos.....	26
8.5.3.1.5.	Evaluación del desempeño	26
8.5.3.3.	Factores que intervienen en el desempeño laboral	27
8.5.3.3.1.	Ambiente laboral	27
8.5.3.3.2.	Comunicación.....	27

8.5.3.4.	Cultura organizacional.....	27
8.5.3.4.1.	Incentivos.....	28
8.5.4.	Satisfacción Laboral	28
8.5.4.1.	Competencia y educación.....	28
8.5.4.2.	Conocimiento y experiencia	28
8.5.5.	Ventajas competitivas.....	29
8.5.5.1.	Teoría de la ventaja competitiva.....	29
8.5.5.2.	Características de la ventaja competitiva.....	29
8.5.5.3.	Clasificación de las ventajas competitivas	29
8.6.	Indicadores de gestión	30
8.6.1.	Tipos de indicadores de gestión	32
8.6.1.1.	Indicadores de gestión externos o Internos.....	32
8.6.1.2.	Indicadores de gestión cuantitativos o cualitativos	32
8.6.1.3.	Indicadores de gestión para medir eficacia y eficiencia	33
8.7.	Gestión del Desempeño	33
8.7.1.	Gestión y Desempeño del Talento Humano	33
8.7.2.	Proceso de formación y desarrollo del talento humano.....	34
9.	PREGUNTAS CIENTÍFICAS	35
10.	METODOLOGÍA Y DISEÑO EXPERIMENTAL	36
10.1.	Métodos	36
10.1.1.	Histórico	36
10.1.2.	Deductivo	36
10.1.3.	Analítico - Sintético.....	36
10.1.4.	Estadístico.....	36
10.2.	Tipo de investigación	37
10.2.1.	Bibliográfica – Documental	37
10.2.2.	Investigación de Campo	37
10.3.	Nivel o alcance	37
10.4.	Técnicas de investigación.....	38
10.4.1.	Encuesta.....	38
10.4.2.	Entrevista	38
10.5.	Instrumentos	38
10.5.1.	Cuestionario.....	38

10.6.	Diseño de investigación.....	39
10.7.	Población y Muestra	39
10.7.1.	Muestra	39
10.8.	Validación del instrumento.....	40
11.	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	41
11.1.	TABULACIONES DE LAS ENCUESTAS AL PERSONAL DE LA EMPRESA BANANERA “BUENOS AIRES” DEL CANTÓN VALENCIA	41
11.3.	ENTREVISTA AL GERENTE DE LA EMPRESA BANANERA “BUENOS AIRES” DEL CANTÓN VALENCIA	69
11.3.	PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN.....	83
11.3.1.	Datos informativos	83
11.3.2.	Análisis situacional.....	83
11.3.2.1.	Antecedentes.....	83
11.3.3.	Visión y Misión	84
11.3.3.1.	Visión	84
11.3.3.2.	Misión.....	84
11.3.3.3.	Políticas.....	84
11.3.3.4.	Valores.....	84
11.3.3.5.	Matriz FODA.....	85
11.3.4.	Fundamentación	87
11.3.4.1.	Motivación laboral.....	87
11.3.4.2.	Capacitación	87
11.3.4.3.	Beneficios de la capacitación	87
11.3.5.	Justificación	88
11.3.6.	Objetivos.....	88
11.3.6.1.	Objetivo general	88
11.3.6.2.	Objetivos específicos.....	88
11.3.7.	Descripción.....	88
11.3.8.	Impacto	89
11.3.9.	Desarrollo de la propuesta	89
11.3.9.1.	Introducción de un programa de capacitación.....	89
11.3.10.	Introducción programa de incentivos laborales.....	92
12.	IMPACTOS	96

13.	VALORACIÓN ECONÓMICA Y/O PRESUPUESTO PARA IMPLEMENTAR LA PROPUESTA DEL PROYECTO	97
14.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	98
14.1.	Conclusiones.....	97
14.2.	Recomendaciones.....	98
15.	BIBLIOGRAFIA	100
16.	ANEXOS	107

ÍNDICE DE FIGURA

N°	Contenido	Pág.
Figura 1.	Categorías fundamentales.....	14
Figura 2.	Pirámide de las necesidades según Maslow.....	18
Figura 3.	Condiciones de trabajo.....	41
Figura 4.	Políticas.....	42
Figura 5.	Relación laboral con los jefes.....	43
Figura 6.	Conocimiento.....	44
Figura 7.	Sueldo.....	45
Figura 8.	Puesto de trabajo.....	46
Figura 9.	Relaciones laborales entre compañeros.....	47
Figura 10.	Delegación de responsabilidades.....	48
Figura 11.	Toma de decisiones.....	49
Figura 12.	Caros superiores.....	50
Figura 13.	Desarrollar habilidades personales.....	51
Figura 14.	Ejecución de las actividades.....	52
Figura 15.	Eficiencia.....	53
Figura 16.	Capacitaciones.....	54
Figura 17.	Equipos.....	55
Figura 18.	Medidas de seguridad.....	56
Figura 19.	Cumplimiento de las actividades.....	57
Figura 20.	Esfuerzo y desempeño laboral.....	58
Figura 21.	Aumento de producción.....	59
Figura 22.	Aptitudes, destrezas y talento.....	60
Figura 23.	Proceso de producción.....	61
Figura 24.	Ambiente de trabajo.....	62
Figura 25.	Persona proactiva y dinámica.....	63
Figura 26.	Productividad.....	67
Figura 27.	Motivación.....	67

ÍNDICE DE TABLA

N°	Contenido	Pág.
Tabla 1.	Beneficiarios.....	4
Tabla 2.	Actividades y sistemas de tareas.....	9
Tabla 3.	Condiciones de trabajo.....	41
Tabla 4.	Políticas.....	42
Tabla 5.	Relación laboral con los jefes.....	43
Tabla 6.	Conocimiento.....	44
Tabla 7.	Sueldo.....	45
Tabla 8.	Puesto de trabajo.....	46
Tabla 9.	Relaciones laborales entre compañeros.....	47
Tabla 10.	Delegación de responsabilidades.....	48
Tabla 11.	Toma de decisiones.....	49
Tabla 12.	Caros superiores.....	50
Tabla 13.	Desarrollar habilidades personales.....	51
Tabla 14.	Ejecución de las actividades.....	52
Tabla 15.	Eficiencia.....	53
Tabla 16.	Capacitaciones.....	54
Tabla 17.	Equipos.....	55
Tabla 18.	Medidas de seguridad.....	56
Tabla 19.	Cumplimiento de las actividades.....	57
Tabla 20.	Esfuerzo y desempeño laboral.....	58
Tabla 21.	Aumento de producción.....	59
Tabla 22.	Aptitudes, destrezas y talento.....	60
Tabla 23.	Proceso de producción.....	61
Tabla 24.	Ambiente de trabajo.....	62
Tabla 25.	Personal proactiva y dinámica.....	63

Tabla 26.	Análisis de las variables motivación del personal y productividad.....	65
Tabla 27.	Análisis estadístico del nivel de productividad y motivación.....	66
Tabla 28.	Entrevista al gerente.....	69
Tabla 29.	Datos de los precios de la empresa bananera “Buenos Aires”.....	74
Tabla 30.	Matriz FODA.....	85
Tabla 31.	Estrategia DAFO.....	86
Tabla 32.	Programa de capacitaciones.....	89
Tabla 33.	Cronograma de capacitaciones.....	92
Tabla 34.	Programa de incentivos laborales.....	93
Tabla 35.	Formato de evaluación.....	96
Tabla 36.	Presupuesto.....	97

1. INFORMACION GENERAL

Título del proyecto

“El Estudio de los elementos de Motivación del Personal y la productividad de la empresa bananera “Buenos Aires” del cantón Valencia”

Fecha de inicio:	Abril 2022
Fecha de finalización:	Agosto 2022
Lugar de ejecución:	Cantón Valencia, Provincia de Los Ríos.
Facultad que auspicia:	Facultad de Ciencias Administrativas
Carrera que auspicia:	Licenciatura en Administración de Empresas
Proyecto de investigación vinculado:	La investigación del proyecto está vinculada y aporta al macro proyecto de la Carrera de Licenciatura en Administración de Empresas, Diseño de una propuesta estratégica para mejorar la percepción final del consumidor a través de la motivación del personal en las empresas comerciales del cantón La Maná.
Equipo de trabajo:	MBA. Gloria Evelina Pazmiño Cano Hervas Solis Angela Estefania Candelo Moya Anddy Melanie
Área de Conocimiento:	“Educación comercial y administración”
Línea de Investigación:	Administración y Economía para el Desarrollo Humano y Social.
Sub línea de investigación:	Estrategias, administrativas, productividad y emprendimiento.

2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad el banano es uno de los productos más importantes y sobre todo principal en la exportación agrícola del Ecuador, es el elemento más importante en la recaudación económica que posee el país, por lo que su estrategia en el mercado tiene como finalidad mantener en vigencia ante las diferentes eventualidades que se puedan suscitar, por ello se destaca la importancia del talento humano de las mismas, siendo el baluarte esencial para que las empresas funcionen, por tal razón la investigación tuvo como objetivo general analizar la relación que existe entre la motivación del personal y la productividad de la empresa bananera.

Para cumplir con los objetivos planteados en la presente investigación se realizó un estudio de los elementos de la motivación del personal y la productividad de la empresa bananera. Para ello se utilizó una investigación descriptiva, se van a describir todos los temas y procesos relacionados con la motivación laboral y la productividad; de campo, se procedió a recolectar la información en el sitio de estudio en este caso la bananera, en donde se aplicó las técnicas de entrevistas al gerente y encuestas al personal, que permita conocer el grado de motivación del talento humano que labora en la misma.

Entre los métodos que se empleó, está el método inductivo - deductivo mediante los cuales se extrajo conclusiones sobre el estudio, el analítico - sintético que permite el análisis de toda la información recolectada. Para la validación de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y la confiabilidad que se la obtiene mediante una prueba.

La investigación fue de aporte importante como fuente de información sobre un tema importante como lo es el estudio de la motivación del personal y la productividad, así mismo servirá de base para la realización de una propuesta que ayude a mejorar los indicadores de productividad de la empresa, beneficiando en primera instancia a estudiantes y población en general.

3. JUSTIFICACIÓN

En ocasiones las empresas dejan de lado su principal recurso que es el talento humano, lo que a su vez ocasiona problemas en la productividad, debido a que los trabajadores de las empresas no se sienten motivados por sus jefes para realizar mejor su trabajo, y esto conlleva a que el desempeño de los mismos, para con la empresa este en niveles normales, y no se comprometan a realizar las labores como debería ser, sino que las realizan solo por cumplir con las horas de trabajo diarias.

El presente trabajo sobre la motivación del personal y la productividad, según (Maslow, 2004) manifiestan que las necesidades de Maslow es una teoría que se enfoca sobre la motivación y trata de explicar la conducta humana, de la misma forma consta de cinco niveles que están ordenados jerárquicamente según las necesidades humanas que atraviesan todas las persona, de acuerdo a ello el autor (Taylor, 1973) concreta que la productividad es una expresión de la fuerza productiva y da cuenta del momento cualitativo del proceso de producción, para ello la fuerza productiva expresa la capacidad de producción, mientras que la productividad expresa la calidad de sus productos o servicios, tiene como finalidad analizar la relación que existe entre la motivación del personal y la productividad de la empresa bananera Buenos Aires, y de qué manera influye dentro del entorno laboral, lo que a su vez genera buenos niveles de productividad, por otro parte teniendo en cuenta que la motivación de los empleados es considerado el principal factor de producción de la empresa, mientras más motivados estén los trabajadores mejor será su desempeño y por ende aumenta la productividad.

De acuerdo a ello se puede decir que la motivación del personal es muy influyente dentro de cada una de las organizaciones, los empleados motivados se sienten unidos a la empresa y de acuerdo a ello muestran un rendimiento más alto, así mismo son más innovadores, eficientes y resisten mejor al estrés demostrando un excelente resultado en la producción de sus productos.

La relevancia de la investigación radica en que permitirá conocer los niveles de motivación y productividad existentes en la bananera, el papel que los empleados tienen a la hora de realizar sus actividades; por lo general, los empleados que trabajan con pasión y sienten una profunda conexión con la empresa son los que impulsan la innovación, toman más iniciativa, entregan un trabajo de mayor calidad y hacen avanzar a la organización

Por consiguiente, se establece que los principales beneficiarios constituyen la Empresa Bananera “Buenos Aires” del cantón Valencia, personal administrativo, contable, obreros, trabajadores en general; dado al ser más productivos, los empleados generan constantemente resultados de mayor calidad y, gracias a las tasas de rotación más bajas, incluso le ahorran a la empresa el tiempo y el dinero necesarios para contratar y capacitar a sus reemplazos.

Es primordial enfatizar la utilidad práctica de la investigación, puesto que la misma será utilizada como fuente bibliográfica para la realización de futuros proyectos con temas similares, por parte de los estudiantes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Se considera factible la ejecución del proyecto cuenta con información necesario-proporcionada por la empresa de estudio, la disponibilidad de la participación de la asesoría del docente tutor, recursos humanos, tecnológicos y económicos, que garantizan la credibilidad del estudio de igual manera el éxito del mismo.

4. BENEFICIARIOS

Para la realización del proyecto se describen dos tipos de beneficiarios, los directos, que son aquellos que están relacionados de manera directa en el proyecto y los indirectos que son aquellos que se benefician de las actividades de la empresa.

Tabla 1. Beneficiarios

Beneficiarios	
Directos	Indirectos
1 Gerente de la bananera 164 Empleados de la bananera.	2081 estudiantes de la Universidad Técnica de Cotopaxi Servicio de Rentas Internas (SRI) 285 GAD de Valencia 4 Entidades financieras 15 Proveedores de insumos 54 637 Población del 2010

Elaborado por: Las autoras

Los beneficiarios directos son: el gerente y empleados de la bananera “Buenos Aires” del cantón Valencia, participaran de manera directa en la presente investigación. Por su parte los beneficiarios indirectos son en primera instancia la Universidad Técnica de Cotopaxi, el Servicio de Rentas Internas, el GAD de Valencia, las instituciones financieras del sector, los proveedores de insumos agrícolas para banano, y la población del cantón, quienes reciben los beneficios de la empresa que contribuye al desarrollo socioeconómico del sector brindando plazas de trabajo.

5. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El Ecuador es uno de los principales productores de banano a nivel mundial, se estima que, según datos del Ministerio de agricultura del año 2021, existían sembradas cerca de 200.000 mil hectáreas de banano en la cual cuenta con 9.000 mil productores de la fruta como el banano, distribuidas principalmente en las provincias de la Región Costa (Torres, 2021), por tal razón la cantidad de personal que se necesita para laborar en las mismas es alto, de eso depende la productividad de la empresa. Se aprecia que existen empresas en el Ecuador que no cuenta con un modelo de gestión de talento humano basado en la motivación del personal que le permita crear una herramienta de apoyo en el manejo del personal. El personal desmotivado se limita a cumplir sus obligaciones sin esforzarse por mejorar su eficiencia o eficacia, en consecuencia, su desempeño se ve afectado, así como también disminuyen los resultados de la organización. (Bravo, 2020).

Se puede decir en cuanto a la baja productividad de las empresas que es consecuencia de la no aplicación de normas que motiven de mejor manera a los trabajadores, debido a la carencia de planes de capacitación, así como remuneraciones injustas para los mismos, en ocasiones cuentan con un buen salario, pero sin los beneficios legales pertinentes, demostrando poca preocupación por el trabajador en sí, que es el principal recurso de productividad de una empresa (Cedeño, 2016).

La Provincia de Los Ríos, es la principal productora de Banano del Ecuador, cuenta con 4.447 mil productores de banano aproximadamente según (Hora, 2022) tiene la mayor superficie de hectáreas sembradas, cerca del 36% del total, es decir aproximadamente unas 60 mil hectáreas, según datos del (Censo, 2021) produciendo cerca de 2500 tm al año y posee un sinnúmero de empresas dedicadas a dicha actividad, sin embargo estas empresas en ocasiones presenta problemas coyunturales en el manejo del personal, debido a que no se cuenta con una

motivación, que permita conocer, potencializar y desplegar las actitudes y las habilidades del personal, lo cual da lugar a que se presente un bajo rendimiento del personal, el mismo que se refleja, en el bajo nivel de producción, limitando esto a mejorar el posicionamiento en el mercado (Salcedo, 2015).

En las empresas bananeras de la Provincia, los trabajadores son personas que se encarga de realizar determinadas funciones, realizar una tarea encomendada para hacer un buen trabajo, es el dueño o patrón quien debe realizar los intereses atribuidos al trabajador y es consciente de los peligros del peligroso desarrollo que se enfrenta. Sus trabajos, por eso la mayoría de los empleados no están cubiertos por la seguridad social, algunos ganan menos del salario básico y otros que reclaman sus derechos, perderán sus trabajos; es así que el desempeño laboral forma parte de una problemática en las empresas bananera. (Araujo, 2016).

El cantón Valencia, es considerado como el Jardín Agrícola de la provincia de Los Ríos, debido a su excelente ubicación y su clima es atractivo para la siembra de un sinnúmero de cultivos, entre los que se destaca en primera instancia el Banano, seguido de Cacao, cultivos de ciclo corto como arroz, maíz, soya, yuca entre otros.

Partiendo de la investigaciones realizadas anteriormente, se manifiesta que en el cantón Valencia de la provincia de Los Ríos cuenta con un aproximado de 635 productores de banano con un 25,22% según el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia, en la cual una de las bananeras más notorias y en la que nos vamos a basar en el presente proyecto de investigación se encuentra ubicada la empresa bananera “Buenos Aires” en el cual ellos generan empleos a un porcentaje de personas que residen en el mismo sector; pero la empresa enfrenta algunas falencias, así como el desconocimiento del desarrollo personal que interactúan bajo el inconformismo del trabajador en la empresa y la forma como el empleador motiva a sus empleados de forma inadecuada (Arias, 2020).

Uno de los principales inconvenientes que se suscitan en cuanto a la motivación de los trabajadores es la poca capacitación que brindan las empresas bananeras a los mismos, también hay que destacar el grado de escolaridad que presentan la mayoría de trabajadores del sector bananero, si bien existen áreas donde se requiere personal profesional como el área administrativa y contable por citar dos ejemplos, en el área de producción, laboran personas que en ocasiones solo poseen instrucción primaria, aunque se desenvuelven bien en sus actividades de campo diarias, no conocen sobre las disposiciones reglamentarias que tienen que

cumplir las empresas para con ellas y entre ellas está la capacitación del personal. Otro inconveniente que se detecta es que en ocasiones la remuneración no es la adecuada y reciben un pago menor al que estipula la ley, lo que ocasiona que la persona no se esfuerce mucho en su trabajo debido a la poca paga que hay en la misma, hay que recalcar que esto en ocasiones se debe a que los precios de la caja de banano bajan y por ende también sufren los empleados que ven reducido su salario.

Por otra parte también es notorio el problema en la dirección de los procesos administrativos al momento de contratar el personal inadecuado para esta área se posee insuficiencias en la organización, planificación, dirección y control de las actividades dentro de la empresa por lo cual podría en un futuro provocar pérdidas y por último es por las técnicas motivacionales inadecuadas para mejorar las actividades diarias esto se da por la inconformidad de los trabajadores al momento de realizar actividades o deseadas y por esperar motivaciones salariales por parte de la empresa en la cual se encuentran desarrollando sus actividades.

Por tales razones, se propone realizar la presente investigación que permitirá buscar la forma de como motivar al personal que labora en la empresa bananera “Buenos Aires” y de esa manera y aumentar la productividad del mismo, con la implementación de la propuesta denominada plan de capacitación para el mejoramiento de la empresa bananera “Buenos Aires”.

5.1 Formulación del problema

¿Cómo se relaciona la motivación del personal con la productividad de la Empresa Bananera “Buenos Aires” del cantón Valencia?

6. OBJETIVOS

6.1 Objetivo General

Analizar la relación que existe entre la motivación del personal y la productividad de la empresa bananera Buenos Aires del cantón Valencia para el mejoramiento de la productividad de la empresa.

6.2 Objetivos Específicos

- Determinar los niveles de motivación personal que mantienen los trabajadores de la empresa bananera para establecer la relación con la productividad.
- Analizar el nivel de productividad que presentan los trabajadores de la empresa bananera para establecer la relación con la motivación del personal.
- Proponer un programa de capacitación en la empresa bananera “Buenos Aires” para el buen manejo de la productividad y motivación del personal de la empresa.

7. Actividades y sistema de tareas en relación a los objetivos planteados

Tabla 2. Actividades y sistema de tareas

Objetivos	Actividad	Resultado de la Actividad	Técnicas e instrumentos
Diagnosticar los niveles de motivación laboral que manifiestan los trabajadores de la empresa bananera “Buenos Aires” para el desarrollo de su actividad laboral diaria.	Diseño, y aplicación de instrumentos para la recolección de información. Análisis y procesamiento de los datos obtenidos	Se obtiene la información de primera mano, mediante la aplicación de los instrumentos de recolección de información, aplicado al personal y al gerente de la empresa.	Encuesta a los empleados
Analizar el nivel de productividad que presentan los trabajadores de la empresa bananera “Buenos Aires” para la aplicación de técnicas e instrumentos de recolección de información.	Diseño, y aplicación de instrumentos para la recolección de información. Análisis y procesamiento de los datos obtenidos	Se obtiene la información de primera mano, mediante la aplicación de los instrumentos de recolección de información, aplicado al gerente de la empresa.	Entrevista al gerente Análisis de indicadores de gestión y relación de productividad
Desarrollar un programa de capacitación en la empresa bananera “Buenos Aires” para el buen manejo de la productividad y motivación del personal de la empresa.	Recolección de información	Se lograra desarrollar un programa de capacitación para la empresa bananera “Buenos Aires”	Propuesta elaborada para la empresa

Elaboración: Autoras

8. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA TÉCNICA

8.1. Origen y evolución de la motivación del personal y la productividad

Según Cunalata y Morales (2019) En su trabajo titulado motivación del talento humano y su incidencia en la percepción del cliente en las empresas de servicios de alojamiento y comida del cantón La Maná, provincia de Cotopaxi, año 2018, surgió como un aporte investigativo a las empresas de servicios de alojamiento y comida del cantón La Maná, este sector es uno de los puntos de apoyo esenciales que estimula la economía de la zona. El objetivo general fue decidir la inspiración de la habilidad humana y su efecto en el discernimiento de los clientes, a través de la determinación de la circunstancia de flujo por la que atraviesan, para ello se utilizaron los siguientes tipos de exploración: de desarrollo, esta empresa permitió mantener una cultura de examen; bibliográfica, para el avance del establecimiento lógico; científica, para crear una base de valor a la luz de los datos recogidos; de campo, para el uso de panoramas y de exploración propositiva, para planificar un modelo persuasivo que inste directa y enfáticamente a seguir desarrollando la ejecución del trabajo.

La estrategia perspicaz dio un compromiso increíble a la hora de derivar e investigar las consecuencias de las revisiones aplicadas a los 90 propietarios de las fundaciones en estudio, 271 representantes y 386 clientes que conformaron la prueba de examen; de igual manera, la técnica racional permitió llegar a resoluciones legítimas sobre los datos acumulados. Los objetivos planteados en el proyecto de exploración permitieron constatar que las variables persuasivas que impactan directamente en la presentación del personal son la remuneración en función de los ejercicios que actúan en la organización y luego las magníficas conexiones que tienen con sus colegas. Además, se resolvió que los propietarios de las organizaciones estudiadas perciben la importancia de la inspiración del personal para desarrollar aún más la eficiencia, sin embargo, en cualquier caso, utilizan programas que no crean un efecto más notable en los trabajadores, por lo tanto, ha habido carencias en la ayuda, disminuyendo la cantidad de clientes que acuden a estas organizaciones. Teniendo en cuenta los resultados anteriores, se planteó el plan de un modelo persuasivo para el Talento Humano para mejorar la gran presentación de la facultad en vista de los motivadores individuales, laborales y jerárquicos, lo que impulsará la eficiencia ampliada y desarrollará aún más las suposiciones de los clientes para el arreglo de la ayuda.

Mullo y Hidalgo (2020), en su trabajo titulado Modelo de gestión de talento humano basado en la motivación del individuo para mejorar el desempeño laboral en la empresa Implástico Naranjo Hernández y Compañía, consideran que la inspiración en el clima empresarial, significa lograr que el especialista produzca una posición y disposición positiva y voluntariosa para esforzarse en su trabajo. En este sentido, la organización Implástico, ubicada en el cantón Latacunga incluyó problemas dentro del activo humano debido a la ausencia de inspiración del personal por el tipo de decisiones que se toman sobre su trabajo y no ser considerados en ellas. En consecuencia, este emprendimiento espera proponer un modelo de capacidad humana del directorio en vista de la inspiración del personal para desarrollar aún más la ejecución del trabajo en la organización Implástico Naranjo Hernández y Compañía. La tarea incorporó una revisión aplicada, con un plan elucidatorio y correlacional. La unidad de investigación estuvo conformada por 49 especialistas de la organización y la recopilación de información se realizó a través de un resumen. Los resultados mostraron las principales variables de desmotivación e inspiración que impactan en la ejecución, siendo éstas la relación con el gerente, el trabajo de prueba y el reconocimiento por su trabajo. Además, se vio que alrededor del 47% de los trabajadores tienen una presentación superior a 90/100, y el 53% del personal logró una exposición inferior o equivalente a 89/100. Un manual de estrategias y ciclos para la capacidad humana de los ejecutivos tenía como objetivo cambiar el personal de la junta hacia un tipo consultivo, en el que se considera la evaluación de la facultad y se amplía su obligación con la organización. Los enfoques institucionales y los 10 ciclos creados trabajarán en la exposición de la fuerza de trabajo.

1. La gestión administrativa y su incidencia en la producción y productividad de las pequeñas fincas agrícolas de banano del cantón La Maná, provincia de Cotopaxi. Año 2020

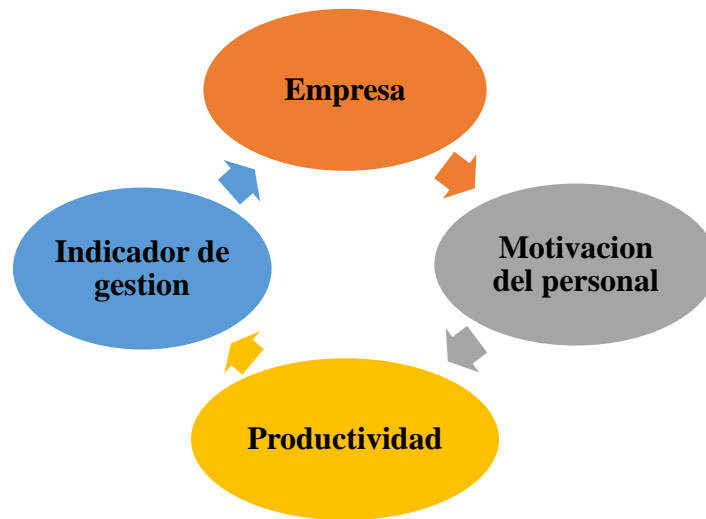
El presente examen denominado "La administración gerencial y su efecto en la creación y eficiencia de las pequeñas fincas bananeras en el cantón La Maná, zona del Cotopaxi. Año 2020", se ha realizado con el fin de reconocer los componentes de la administración gerencial y su efecto en la creación y eficiencia de las pequeñas fincas bananeras en el cantón La Maná. Para la recopilación de datos fuente esenciales, fue importante utilizar un sistema a la luz de la utilización de la estrategia lógica y científica, que utilizando el método de revisión y el plan de encuestas que se aplicaron a los propietarios y representantes de las unidades de creación agrícola, fue factible obtener los datos vitales para responder a los objetivos de trabajo en el ciclo de examen. Los datos recogidos e introducidos en tablas y diagramas medibles permitieron el examen de los resultados obtenidos y el plan de una sugerencia que con la aplicación en cada una de las fincas desarrollará aún más los ciclos de creación y de esta manera desarrollar aún más los niveles de creación y la eficiencia de estas unidades de creación. La investigación de campo se aplicó a 20 fincas de plátano con diez a doce hectáreas de creación de plátano, que se transmiten en seis áreas útiles de la región de revisión, por ejemplo, los sectores Tres Coronas, Salento, Los Laureles, La Juan Cobo, San Antonio de Manguila y Bella Jungla. Las consecuencias de la exploración muestran que los ranchos de la zona de San Antonio de Manguila tienen un coste de creación típico de 84.470,37 dólares con una creación típica anual de 19.800 cajas, lo que da un coste unitario completo de 4,27 dólares/caja. En cuanto al beneficio, los datos contables muestran que los ranchos bananeros de la zona de San Antonio de Manguila tienen un grado de productividad superior con un beneficio neto de US\$29,348.44, seguido por los ranchos de la zona de Tres Coronas con US\$27,554.30 de beneficio neto. En correspondencia con las proporciones de rentabilidad y eficiencia, se puede descifrar que los ingresos netos de la zona de San Antonio de Manguila obtuvieron un 48,5% de ventajas, obtuvieron un mayor beneficio neto y mejores tratos netos, siendo incluso los ranchos que presentan un ingreso neto de trabajo superior en contraste con los diferentes caseríos en estudio. Asimismo, se encuentra que hay una creación típica de 21.826 cajas/año, lo que genera una creación completa de 435.656 cajas/año en los 20 ranchos bajo estudio, produciendo un pago total de US\$2.788.198,40 (Arellano y Crespo, 2021).

2. Motivación Y Productividad Laboral (Estudio realizado en la Empresa Municipal Aguas de Xelaju EMAX)

Inspiración y eficiencia laboral de la organización civil Aguas de Xelaju Quetzaltenango, se realizó una revisión con 50 representantes de la región de campo y oficina de los 86 trabajadores de la organización. Viendo la necesidad de la organización de desarrollar aún más la eficiencia laboral de sus representantes, se realizó una evaluación oral para ofrecer la oportunidad a cada una de las personas que laboran en la organización de comunicar sus necesidades o inquietudes, y en vista de ello, se razonó que existía una ausencia de inspiración, por lo que el paso inicial fue examinar los significados de los factores, aplicando una escala Likert para comprobar un examen similar, jugando con la técnica fáctica para que las consecuencias del equivalente sean válidas, por lo que se observó que la inspiración es sumamente apremiante en la productividad y viabilidad en el trabajo realizado por cada representante. Como componente de los fines se descubrió que es importante estimular al profesorado con algún tipo de motivadores no realmente con compensaciones financieras, en la proposición se propone una progresión de actividades pragmáticas para construir la inspiración en cada uno de los compañeros, trabajando en grupo, trabajando bajo tensión y con estimación de tiempo, sin embargo, cuidando la inspiración de cada miembro que realiza las actividades. El objetivo principal del examen era decidir el impacto de la inspiración en la eficiencia del trabajo, lo que se logró, confiando en que este estudio puede ser valioso para la organización para ayudar al representante de aquí de su vida laboral (Ochoa, 2014).

8.2. Categorías fundamentales

Figura 1. Categorías fundamentales



Elaborado por: Las autoras

8.3. Origen empresas bananeras

La historia monetaria y social de Ecuador se ha producido firmemente ligada al destino del comercio del banano setenta años antes, un producto básico que de alguna manera impactó en el mundo, en un par de largos tramos de ser nombrado, el perfil de la economía pública y la sociedad. No obstante, la mezcla de áreas de fuerza para el trabajo y los bajos salarios ha sido la razón de la mejora de la cosecha; más aún, los diseños sociales que sostenían su extensión sostenían la desesperanza de una gran porción de la población rústica de la nación, incluyendo la Sierra, de manera indirecta expresada al modelo agroexportador Larreo (1987). En la organización promotora del plátano producen o crean plátanos en alrededor de cuatro naciones únicas, poseen barcos y oficinas portuarias, y tienen oficinas de acopio, maduración y transporte en algunas naciones de entrada (Capa, 2016).

Una empresa es toda aquella organización de personas y de recursos que buscan la consecución de obtener beneficio económico con el progreso de una actividad en particular. Por ello la unidad productiva puede contar con una solo persona y debe buscar el lucro de la misma y poder alcanzar los objetivos planteados en la formación de ella (Sánchez, 2015)

8.3.1. Importancias de las bananeras

La creación natural avanza en el planeta con ambientes normales, entonces el hombre y la naturaleza deben lograr un marco productivo. Las mejoras que existen debido a la utilización

irracional de las contribuciones a la horticultura tradicional han causado una desgracia en la biodiversidad, cambios reconocibles en la solidez de las personas que trabajan en los ranchos o más todo, las organizaciones se ocupan del punto de vista monetario conectado con el cuadro de responsabilidad que proyectan Capa (2016). En los años subyacentes, los salarios de los trabajadores de las fincas bananeras llegaron a niveles excepcionalmente innegables en contraste con los de alguna otra acción hortícola en la zona costera. No obstante, se mantuvo un compromiso discreto de capital e innovación, en contraste con la circunstancia centroamericana (Cedeno, 2017).

Entonces, en ese momento, la explosión bananera trajo consigo algunos resultados como la preparación de individuos de los países altos focales hacia la costa, buscando mejores ambientes cotidianos y necesitando incorporarse al mercado laboral. En los países altos, había una carencia en curso y la desintegración del arreglo convencional de tierras y haciendas, razón por la cual necesitaban trasladarse a la costa donde había ocupaciones en las haciendas bananeras (Cedeno, 2017).

El Ecuador se explicó al mercado mundial con la creación y comercialización del banano, debido a la expansión buscada desde los Estados Unidos y Europa Occidental que abrieron sus sectores comerciales a nuevos rubros particularmente a productos naturales extraordinarios, por ejemplo, el banano, lo que produjo una mejora en su economía y por ende en la satisfacción personal de los ocupantes Herrera y Inapanta (2021), la importancia de las organizaciones bananeras radica en que gracias a ellas, el estado contó con pagos que sumaron para desarrollar aún más la fundación del país esencialmente.

Otro punto significativo fue que gracias a ellas se inició la industrialización en el Ecuador, lo que produjo una enorme mejora del país, esto debido a la ayuda de establecimientos mundiales como el Fondo Monetario Internacional (FMI), así como el Estado a través del Banco Central, en lo que respecta a su, se hicieron fundaciones, por ejemplo, el Centro de Estudios para el Desarrollo (CENDES), Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP), Instituto Ecuatoriano de Electrificación (INECEL), y un sinnúmero de entramados para asegurar el mercado interno, que impulsaron la producción de calles despejadas, así como la realización de puertos marítimos, todo lo cual dio un enorme número de ocupaciones Herrera y Inapanta (2021), así como el desarrollo de nuevas comunidades urbanas, predominantemente por la convergencia de individuos de la localidad de los países altos.

8.3.2. Características de las bananeras

Según Castro (2018). El plátano o banana es un producto natural amarillo, prolongado, que se encuentra en el mercado en grupos de tres a veinte, de forma comparativa a un pepino elíptico de tres lados y típicamente de color amarillo.

1. Su sabor es bastante dulce dependiendo de la variedad.
2. Su sabor es bastante dulce dependiendo de la variedad.

8.4. Motivación

La palabra motivación es la consecuencia de la mezcla de las palabras latinas motus (interpretada como "movido") y motio (que significa "desarrollo"). A la luz de la importancia atribuida a la idea desde el ámbito de la investigación cerebral y el razonamiento, una inspiración depende de aquellas cosas que impulsan a una persona a realizar actividades específicas y a mantener su conducta de forma consistente hasta lograr cada uno de los objetivos expresados Pérez y Merino (2015). En la investigación y el razonamiento cerebral, la inspiración sugiere expresiones interiores que inmediatas al ser vivo hacia objetivos o acabados seguros; son las motivaciones que mueven al individuo a realizar actividades específicas y perseverar en ellas para su fin.

8.4.1. Niveles de motivación de personal

8.4.1.1. Motivación extrínseca

La motivación extrínseca se caracteriza por ser ese gran número de actividades en las que actuamos para adquirir un premio exterior de algún tipo. Suele ser un apoyo físico, financiero o mental. Es decir, el factor persuasivo no es ciertamente un resultado característico del emprendimiento Rodríguez (2018). La motivación es ese poder e impulso que lleva a un individuo a hacer lo que sostiene que debe hacer para cumplir sus objetivos, sin embargo, debe notarse que está más allá del control del individuo, es algo que obtiene a distancia, y los equivalentes están relacionados con remuneraciones, motivaciones laborales, ascensos por buena ejecución, becas por ser grandes suplentes, entre otros (Peiró, 2021).

8.4.1.2. Motivación intrínseca

La motivación intrínseca es una característica que alude a la exposición de actividades por el simple cumplimiento de hacerlas sin el requerimiento de ningún motivador externo Zaes (2017). Aunque todo nuestro entramado laboral depende de que la inspiración sea un componente absolutamente sano seremos más útiles en el caso de que obtengamos una ventaja más prominente consecuentemente las últimas investigaciones muestran que esto no es realmente así. Además, Peiró (2021) opina que es lo que surge del interior del propio singular cuando realiza actividades por la simple verdad de obtener una carga de ellas y del entusiasmo que tiene por las cosas que hace; puede instar o impulsar a alguien a realizar justo aquellos ejercicios que le gustan o en los que más participa.

8.4.2. Comportamiento humano en las organizaciones

La conducta humana en las organizaciones es un componente esencial para el funcionamiento legítimo de las asociaciones; no obstante, discutir sobre la conducta es alucinante, el individuo es novedoso, debido a su perspectiva, carácter, sentimientos, comportamiento, de igual manera cada sujeto parece ser único Bravo (2020). Se recoge que las asociaciones entienden qué tipo de facultad tienen, conocen las cualidades expertas e individuales de cada compañero; así, cada sujeto implica un lugar dentro de la organización según lo indicado por sus habilidades, que se aplican para la mejora de la asociación; en todo caso, surgen conflictos, odios, falsas impresiones, lo que propicia un clima de duda, disensión y el lugar de trabajo se tensa (Herrera, 2015).

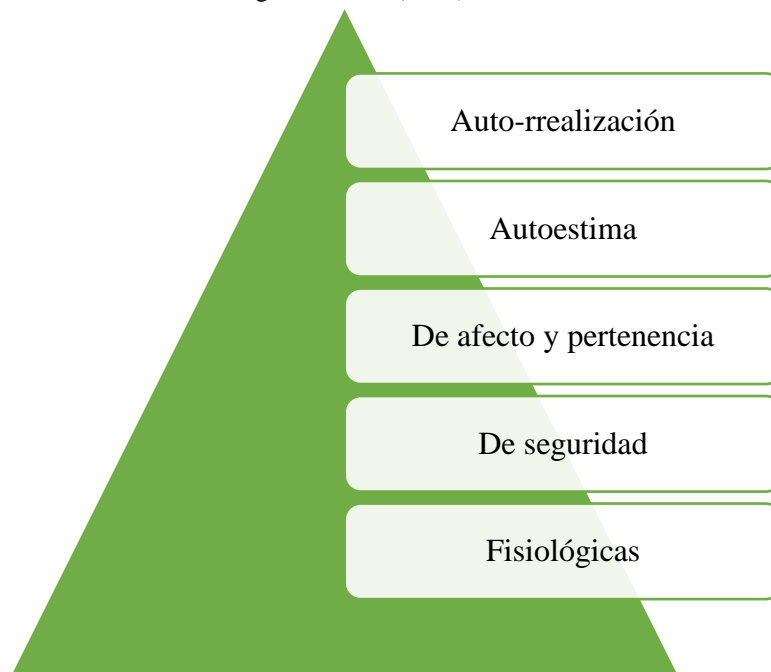
En un clima no cálido hay baja confianza, desmotivación, estrés, y lo principal que provocan estos sentimientos es la rotación de personal, situaciones irreconciliables, retrasos, holguras, ausencia de esfuerzo coordinado del grupo y falta de compromiso al no realizar bien sus propios ejercicios. Debido a estas circunstancias que suceden en la organización, es importante discutir la forma humana de comportarse, definitivamente para alejarse o por el contrario, si es fundamental, abordar satisfactoriamente las cuestiones que surgen (Cedeño, 2016).

8.4.3. Teorías de la motivación

8.4.3.1. Jerarquía de las necesidades de Maslow

Maslow (1954), hace referencia a que un individuo tiene necesidades que están coordinadas por un sistema progresivo de significación o necesidad, donde los requerimientos esenciales o fisiológicos son los más significativos y deciden la conducta cuando no se cumplen. Según esta hipótesis, el singular cumple cada nivel procesalmente y no puede llegar a niveles más elevados sin cumplir las necesidades esenciales.

Figura 1. Pirámide de las necesidades según Maslow (1943)



Fuente: Maslow 1943. *A theory of human Motivatio.*

Según Maslow (2004) las necesidades son:

- Fisiológicas: son necesidades, por ejemplo, el ansia y la sed, que tienen la necesidad de ser satisfechas antes de los diferentes ejercicios.
- Seguridad: son necesidades de seguridad y aseguramiento real (santuario, bienestar y solaz), que aseguran la estabilidad con el clima. Para Maslow, la noción de extrañeza, la religión y, hasta cierto punto, la ciencia, han sido impulsadas por esta necesidad.
- Calidez y tener un lugar: son necesidades de ayuda y afiliación que llevan a la persona a buscar a otros para ser apoyada, apreciada, entre otras.

- **Confianza:** en este nivel hay necesidades de libertad, realización y respaldo, y hay dos subclases: por un lado, las necesidades de confianza en sí mismo y de seguridad y, por otro, las necesidades de consideración y respaldo de los demás.
- **Autorrealización:** son formas de comportarse orientadas a realizar la mayor exhibición y responsabilidad de la que se es capaz. Nada que ver con las anteriores, ésta tiene una relativa libertad con el mundo exterior, para Maslow, el individuo que satisface esta necesidad es un individuo apto para superar su propia inclinación para llegar a su nivel ideal de mejora y, por tanto, de bienestar (Maslow, 1954).

La hipótesis de Maslow es una de las más alucinantes que se conocen, planteó cinco niveles distintos de necesidades de los individuos, en un diseño piramidal que aborda las necesidades de resistencia y desarrollo del individuo (fisiológicas, de seguridad, de calor, de confianza y de autorrealización). Para Maslow (2004), estas clases se abordaron de forma progresiva, de modo que una de las clasificaciones se acaba de promulgar después de que se haya cumplido el nivel inferior. Justo ahora que el individuo averigua cómo satisfacer las necesidades inferiores, la persona se centra en la realización de las necesidades mayores y con ello la inspiración esencial para tener la opción de satisfacerlas (Castellanos, 2016).

8.4.3.2. Teoría X y Teoría Y de McGregor

La hipótesis X de McGregor (1994) y la hipótesis Y son dos propuestas sobre cómo los trabajadores se conectan con su organización y cuáles son las intenciones que impactan en su forma de comportarse, intentan dar sentido, desde perspectivas restrictivas, a lo que decide las actividades de un representante dentro de la estructura de objetivos específicos fijados por su gerente.

❖ Teoría X

Depende del viejo estatuto del palo y la zanahoria y de la suposición de la irrelevancia de la mayoría, se espera que las personas tengan una inclinación característica a la inactividad y que el trabajo sea un tipo de disciplina o como se dice comúnmente por ahí trabajar es terrible a tal punto que hasta compensan una, lo que presenta dos requisitos serios para la asociación: la gestión y la inspiración Mendoza (2017). Esta hipótesis acepta que los individuos no quieren realmente trabajar y se mantienen alejados, por más que se pueda esperar razonablemente, de fomentar su trabajo. De esta manera, las personas deben ser coordinadas y controladas a través

de componentes de remuneración y disciplina Westreicher (2021). Como indica McGregor (1994) esta hipótesis espera que el individuo en general se mantenga alejado de las obligaciones extraordinarias y no tenga grandes deseos. En igualdad de condiciones, busca la seguridad y es impermeable al cambio.

Las premisas de la hipótesis X como indica McGregor (1994) son:

- El individuo típico podría prescindir de trabajar y se mantendrá alejado del trabajo pase lo que pase, lo que lleva a la segunda.
- En términos básicos, los trabajadores son como los ponis: si no se les estimula, no trabajarán. Los individuos deben ser constreñidos, controlados, coordinados y comprometidos con la disciplina para esforzarse en cumplir los objetivos de la organización.
- El individuo ordinario se mantendrá alejado de cualquier obligación, tiene pocas aspiraciones y necesita seguridad sin importar nada más, por lo que debe ser coordinado.

❖ Teoría Y

Los jefes de la hipótesis Y consideran que sus subordinados aseguran en sus puestos un manantial de realización y que se esforzarán constantemente por lograr los mejores resultados para la asociación, siendo así, las organizaciones deben entregar las habilidades de sus trabajadores para tales resultados Mendoza (2017). Para McGregor (1994) dicha hipótesis expresa que las empresas deben energizar a sus trabajadores imaginando que pueden lograr la satisfacción individual, es decir, intentando que puedan lograr, por ejemplo, ciertos objetivos en su vida experta, o que puedan cumplir con metas específicas que los llenen de satisfacción más allá de la perspectiva relacionada con el dinero.

Los supuestos que esconde la Teoría Y según indica Flores y Muñoz (2018) son:

- El kilometraje físico y mental en el trabajo es bastante esperado como en el juego o el descanso, el individuo típico no desprecia el trabajo actual.
- La compulsión, el poder o los peligros son excesivos para que las personas se esfuercen por cumplir los objetivos de la organización.
- Los trabajadores se centran en los objetivos de la empresa en la medida en que son compensados por sus logros, el mejor premio es la autorrealización interior y puede empezar por el trabajo realizado para cumplir los objetivos de la asociación.

- En circunstancias ordinarias la persona típica aprenderá no exclusivamente a reconocer la responsabilidad sino a buscarla.
- Un gran número de personas tiene un serio nivel de mente creativa, inventiva e ingenio que les facultará para dar respuestas a cuestiones jerárquicas (Flores y Muñoz, 2018).

8.4.3.3. Teoría de los dos factores de Herzberg

Herzberg (1954), hace referencia a que la principal acción de un individuo es su trabajo, es una acción social donde existe la posibilidad potencial de satisfacer necesidades de las personas de tipo social a través de la confianza y el respaldo de los demás. En el trabajo es útil reconocer dos factores que producen satisfacción al trabajador de los que conducen a la decepción, y para ello es importante ver que en el individuo hay dos regiones persuasivas únicas: una en un nivel inferior situada a la resistencia, y otra en un nivel más significativo, coordinada al desarrollo individual y experto. Herzberg llamó a las variables limpias e inspiradoras (Factor y Huerta, 2018).

Herzberg (1954) Dirigió un concentrado en el lugar de trabajo donde distingue los elementos internos y externos que impulsan la mejora del trabajo. Además, destaca que el grado de ejecución está conectado con el grado de realización, es decir, que el avance de las capacidades de forma competente es diferente cuando el especialista se sentía significativamente mejor respecto a cuándo se sentía fatal.

✓ Factores Motivadores

Están directamente relacionados con la naturaleza y el contenido del trabajo. Provocan grados elevados de satisfacción o inspiración en la ocupación. Son la realización, el reconocimiento de la realización, el trabajo real (tarea intrigante y de prueba), el avance o desarrollo y la obligación. La carencia de estos no necesariamente en todos los casos causa decepción Factor y Huerta (2018). Alude a aquellos puntos de vista cuya presencia produce plenitud y que en su inasistencia no crean inspiración, entre los factores estimulantes están los requerimientos de logro, reconocimiento y obligación; estos son fundamentales es para la superación en el trabajo (Bravo, 2020).

✓ 8.4.4.3.2. Factores higiénicos

La decepción de estos no crea inspiración, sin embargo, pueden causar decepción. Son las estrategias reguladoras de la asociación, la dirección, las asociaciones relacionales con el grupo de trabajo, la remuneración, la clase y la estabilidad de la ocupación Factor y Huerta (2018). Alude a aquellos ángulos cuya inasistencia o falta de trabajo produce decepción y que en su presencia crean baja inspiración. Entre los más significativos se encuentran las necesidades reales, las necesidades de relación, las necesidades de estatus y la necesidad de seguridad; así, estas variables son importantes para la realización representativa en la asociación (Herzberg, 1954).

8.5. Productividad

La productividad se refiere a un marcador que caracteriza el número de artículos o administraciones que se han creado por cada uno de los activos utilizados en su creación (trabajo, tiempo y capital, entre otros) dentro de un plazo determinado Mayorga (2019). Por su parte, Sevilla y Arias (2021) considera que la eficiencia es una medida financiera que calcula el número de trabajos y productos que se han creado por cada elemento utilizado, ya sea trabajo, capital, tiempo o tierra, durante un periodo determinado. Expresa además que el objetivo de la eficiencia es medir la productividad de la creación por cada variable o activo utilizado. Taylor (1973) propone un informe metódico sobre las mejores circunstancias para el trabajo y el incremento de la eficiencia en los especialistas, luchando contra una progresión de cuestiones que incorporan la desafortunada utilización de la fuerza de trabajo humana y de las máquinas, la gradualidad de los trabajadores debido a condiciones como la pereza y el reencuentro en el trabajo, así como la necesidad de orquestar las relaciones entre los jefes y los trabajadores, cuestiones que plantea como obtenidas de la utilización de estrategias de observación. El estado lógico de su empeño se sustenta en la posibilidad de que era importante recoger las estrategias de trabajo convencionales utilizadas por los especialistas, ordenarlas, organizarlas y razonar a partir de ellas normas, reglamentos y recetas que dirijan a los obreros en su trabajo diario.

8.5.1. Importancia de la productividad

La pertinencia de la eficiencia está relacionada con el desarrollo de una asociación. Al lograr ciclos de productividad más desarrollados, las organizaciones tienen un espacio importante para crear actividades y metodologías que les permitan obtener un beneficio más

notable, como, por ejemplo, establecer costos más atractivos en la búsqueda, o ser capaces de atender enormes volúmenes de pedidos Mayorga (2019). La parte fundamental de la eficiencia es cuantificar la eficacia de la creación por cada activo utilizado, tal y como refiere Sevilla y Arias (2021) utilizando la mínima medida de activos concebible, la razón general es que cuantos menos activos se utilicen para ofrecer una decencia o administración, más notable será la eficiencia.

8.5.2. Características para una buena productividad

Toda organización necesita que sus marcadores de eficiencia sean grandes, y eso pretende que para ello debe tener cualidades que ayuden a desarrollarla aún más, y entre ellas destacan, como indica Fernández y García (2018), especifica las siguientes:

8.5.2.1. Capacitación del personal.

Es fundamental que los socios de una asociación incorporen nuevas habilidades e información para desempeñar con mayor probabilidad sus ejercicios. En la actualidad, este componente es especialmente significativo en la adquisición de habilidades mecánicas, el resultado de las organizaciones está progresivamente moldeado por su nivel de digitalización.

8.5.2.2. Invertir en maquinaria y equipos.

Poner recursos en el hardware y el equipo. La ejecución de hardware y equipos va a construir enormemente la eficiencia de una organización al hacer que las diferentes tareas que componen una asociación sean más rápidas, eficaces y beneficiosas.

8.5.2.3. Recompensas.

Es fundamental contar con un sistema de premios y compensaciones para garantizar que los representantes se sientan más impulsados y centrados en los grandes resultados obtenidos por la asociación en la que trabajan.

8.5.2.4. Descanso y espacios de desconexión.

Para mantener la gran exposición de los trabajadores a largo plazo, es fundamental que dispongan de espacios de descanso y desconexión para liberarse de la presión relacionada con

la satisfacción de sus compromisos laborales. En consecuencia, los ejercicios relacionados con el deporte, la danza o la contemplación son magníficas opciones para liberar la presión.

8.5.2.5. Flexibilidad.

Quizá una de las herencias más famosas que dejará la pandemia en el ámbito laboral esté relacionada con la necesidad de ofrecer una mayor adaptabilidad a los trabajadores en el desarrollo de sus ejercicios. En este sentido, la posibilidad de cambiar los horarios o el teletrabajo, son componentes que podrían trabajar en la eficiencia de los compañeros al trabajar de una manera más agradable.

8.5.2.6. Automatización.

Apostar por dispositivos avanzados que permitan realizar tareas tediosas en varias regiones de una asociación de forma más rápida y productiva, ahorrará tiempo y facilitará los procesos. En esta línea, la organización puede designar responsabilidades de mayor valor para sus socios, por ejemplo, crear emprendimientos de exploración y desarrollo o, planificar metodologías para incrementar la ejecución del negocio (Fernandez y García, 2018).

8.5.3. Niveles de la productividad

8.5.3.1. Productividad laboral

Está relacionada en la producción obtenida y la cantidad de trabajo empleada en cada una de las empresas.

8.5.3.2. Productividad total de los factores

Está relacionada en la producción que se obtiene con la suma de todos los factores que intervienen en la producción, en ella constan de la tierra, el capital y el trabajo.

8.5.3.3. Productividad marginal

Es la producción adicional que se consigue con la unidad adicional de un factor de producción, manteniendo el resto de los factores constantes.

8.5.3. Desempeño laboral

La ejecución del trabajo es una disciplina que ha sido examinada desde antaño, particularmente en los campos de la ciencia cerebral jerárquica. Percibida como la ejecución del trabajo y la presentación que aparece el representante mientras completa los ejercicios primarios esperados por su situación en el escenario particular de ejecución del trabajo, que permite exhibir su razonabilidad Vargas et al. (2019) donde el individuo se encuentra en la ejecución laboral donde muestra las capacidades laborales realizadas en las que se coordinan, como marco, informaciones, habilidades, encuentros, sentimientos, perspectivas, inspiraciones, cualidades individuales y valores que se suman para lograr los resultados normales, en correspondencia con las solicitudes especializadas, útiles y de administración de la organización en la que se encuentra (Urgiles, 2016).

La ejecución del trabajo se centra en su mayoría en el carácter, características y conducta del individuo en un nivel de compromiso del representante con las metas propuestas o el resultado esperado por el potencial que debe crear la organización Latorre y Navarro (2017). Por su parte para Pedraza et al. (2020), la ejecución del trabajo son actividades notables y coordinadas hacia un objetivo, donde el singular muestra la voluntad y la capacidad de ejecutarlo, siempre y cuando el entorno sea razonable para cumplirlas.

8.5.3.1. Niveles de desempeño laboral

Según Abolafio (2018), afirma para conocer los grados de ejecución de la ocupación de manera total y poderosa a sus representantes, es importante avanzar hacia la evaluación de la ejecución de la ocupación según un punto de vista total que incorpore las cuatro regiones o elementos incluidos:

➤ Productividad y calidad del trabajo

La eficiencia es uno de los elementos vitales en la evaluación de la ejecución del trabajo. La eficiencia se percibe como la cantidad de trabajo que realiza un representante durante la jornada de funcionamiento. En este sentido, es crítico contar con una mano de obra útil, así como averiguar cómo potenciar esa eficiencia trabajando con los dispositivos y ciclos que son importantes para lograrlo (Abolafio, 2018).

➤ **Eficiencia**

Otro elemento que debe considerarse al evaluar la ejecución del trabajo es la productividad. La eficacia es el resultado de aumentar la eficiencia con el menor esfuerzo o coste. Un especialista competente es aquel que puede llevar a cabo sus tareas en el tiempo mínimo posible y hacerlo con un resultado ideal. Para ello, es fundamental dotar a los trabajadores de los ciclos e instrumentos de trabajo adecuados, que serán, por lo general, el principal prerequisite importante para que los trabajadores construyan su eficacia en el trabajo Vargas (2019).

➤ **Formación adquirida**

El siguiente componente para relevar mientras se evalúa la ejecución del puesto es la preparación obtenida. Todos conocemos la importancia de la preparación en el desarrollo experto de los representantes. Pero también el importante papel que desempeña en el desarrollo de la organización actual. Un especialista preparado es un trabajador dispuesto a ayudar a su organización a cumplir cada uno de los objetivos que se propone. Por lo tanto, destinar recursos a la preparación de los trabajadores es destinar recursos a la propia organización (Araujo, 2016).

➤ **Los objetivos conseguidos**

Finalmente, el último punto central a considerar al hacer la evaluación de la ejecución de la ocupación es el relacionado con los objetivos cumplidos. Para que los representantes trabajen bien, deben saber exactamente cuáles son sus objetivos. Es decir, lo que generalmente se espera de ellos (Bravo, 2020).

➤ **Evaluación del desempeño**

La evaluación de la ejecución es un curso eficiente e intermitente de valoración cuantitativa y subjetiva del nivel de viabilidad con que los individuos hacen los ejercicios y obligaciones de los puestos que desempeñan Matabanchoy et al. (2019). Su motivación es emitir un juicio o calibrar la valía, grandeza y características de un individuo y, lo más importante, su compromiso con la asociación; posteriormente, es factible decidir cuestiones de supervisión y de los directivos, mezcla de individuos a la asociación, suficiencia del individuo al puesto, posibles cacofonías o ausencia de preparación; todo junto, para tener así la opción de

plantear los medios y proyectos para prescindir o matar dichas cuestiones, trabajando sobre la naturaleza del trabajo y la satisfacción personal en las asociaciones (Rodríguez R. , 2019).

8.5.3.3. Factores que intervienen en el desempeño laboral

Según Barceló Matabanchoy (2019) expresan que sea cual sea el modelo de presentación que consideremos, es incuestionable que existen factores que influyen en nuestra ejecución laboral; y las variables de las que hablaremos aquí están relacionadas con la asociación en la que trabajamos, su forma de vida y sus condiciones.

➤ Ambiente laboral

El entorno jerárquico es otro componente decisivo en nuestra exposición. En general, preferimos trabajar en un lugar de trabajo decente que nos proporcione auténtica serenidad y en el que podamos comunicar nuestros pensamientos sin reservas y de forma cordial (Barcelo, 2020).

➤ Comunicación

Otro elemento decisivo para la buena ejecución es la correspondencia dentro de la organización. Suponiendo que no haya una correspondencia decente o, por otro lado, suponiendo que sólo exista en un porte, casi con seguridad, la exposición de los trabajadores disminuirá (Araujo, 2016).

8.5.3.4. Cultura organizacional

La cultura jerárquica es vista como el carácter de la asociación, la disposición de los atributos que la dotan de personalidad propia y le permiten separarse de las demás. De la misma manera que los individuos tienen cualidades específicas de carácter que pueden ser vistas como carencias o cualidades, que -cuando no son supervisadas adecuadamente- influyen en las conexiones relacionales, algo casi idéntico ocurre en la asociación, la forma de vida es su carácter, con atributos positivos y negativos, el mismo que impacta e influye en las diferentes regiones sociales, por ejemplo, el cliente interno (representantes y administradores) y los clientes externos (clientes proveedores y área local) (Llanos, 2016).

➤ Incentivos

Los incentivos de trabajo permiten tener expertos equipados para potenciar la organización, lo cual es un dinero de comercio para algunas asociaciones. Además, infliere desgracias de tiempo o efectivo por la necesidad de preparar a los nuevos trabajadores, lo que puede requerir semanas o meses, en consecuencia, esperan tiempo para ser competentes y esto disminuye los grados de eficiencia y cooperación (Prana, 2020).

8.5.4. Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral es una resultante emocional del trabajador considerando los trabajos que realiza, la última resultante de la poderosa colaboración de dos arreglos de direcciones llamados requerimientos humanos e impulsos del representante (Gamboa, 2010).

8.5.4.1. Competencia y educación

En correspondencia con la formación y el ciclo de aprendizaje de las capacidades, la idea de habilidad incorpora información, métodos y mentalidades (saber, saber hacer, darse cuenta de que el cómo será generalmente y darse cuenta de que el cómo será generalmente) vinculadas a la práctica competente y a la ejecución del trabajo, que permiten actuar con éxito (tener la opción de encontrar y aplicar la disposición más idónea) en diversas circunstancias y escenarios periciales, sabiendo elegir la reacción más adecuada en cada momento, según los diferentes activos individuales, sociales y periciales de que se disponga (Perez A. , 2021).

8.5.4.2. Conocimiento y experiencia

A la luz de su simulación mimética del mundo real, los juegos de simulación abordan igualmente la experiencia imaginaria que los personajes jugadores recogen a medida que llevan a cabo sus vidas inventadas: cuantos más juegos juegue un jugador con una persona determinada, más experiencia recoge ese personaje y realidades actuales o datos procurados por un ser vivo a través de la experiencia o el entrenamiento, la comprensión hipotética o funcional de una cuestión de alusión a la realidad (Mora, 2019).

8.5.5. Ventajas competitivas

Las manos superiores hacen que la organización sea conspicua en la vigilancia, y se escude en los impactos de los poderes serios. La seriedad es el resultado, fijando la presencia de las manos superiores, sin las cuales es incomprendible. La mano superior es un marco que tiene un valor especial, que le da el predominio sobre los rivales en los campos del movimiento financiero, especializado y jerárquico, la capacidad de tratar más realmente los activos accesibles (Rodilla, 2022).

8.5.5.1. Teoría de la ventaja competitiva

La mano superior, se ayuda a través de técnicas de corte que permiten hacer movimientos hostiles para derrotar a diferentes organizaciones en una línea de negocio similar y conseguir una situación ganadora y sólida en una organización (Riquelme, 2017).

8.5.5.2. Características de la ventaja competitiva

Según Grudemi (2021), expresa que las cualidades primarias de la mano superior son las que acompañan:

- Sin una gran administración, mantenerla a largo plazo está fuera de las posibilidades.
- Debe ser una cualidad que proponga la prevalencia del artículo.
- Están dispuestos al cliente y a crear estima.
- Por regla general, son de menor coste que la oposición o la separación de artículos.

8.5.5.3. Clasificación de las ventajas competitivas

Tal y como indica la Universidad Americana de Europa [UNADE] (2019), expresa que cuando contemplamos la valía que tienen nuestros trabajadores dentro de la organización, nos suenan algunos pensamientos y les otorgamos una ponderación en vista de su perspicacia, habilidades o encuentros. Evidentemente, es cierto que independientemente de que tengamos la mejor elección de interacción y de que cada persona que se incorpore a nuestra plantilla cumpla con las capacidades esperadas para la exposición de su trabajo, en el caso de que no estén preparados, se producirá un estancamiento, y al cabo de un tiempo determinado, incluso una obsolescencia.

- **Motivación:** un representante feliz es un trabajador más útil.
- **Desempeño:** el representante tendrá mejores aparatos para la ejecución de su trabajo.
- **Evolución:** cuando fomentamos las capacidades de nuestros representantes podemos intentar tener pioneros convincentes, que comprendan y se ajusten a los cambios.
- **Seguridad:** nuestros representantes tomarán mejores decisiones a la luz de sus nuevos encuentros y su pensamiento crítico será más potente.
- **Crecimiento:** cuando abrimos la información a otras personas, ésta penetra en sus metas, objetivos, vida y familia.

8.6. Indicadores de gestión

Según Silva (2021), expresa que los marcadores de la administración son la articulación cuantitativa de la forma de comportamiento y ejecución de una interacción, cuyo tamaño, al ser contrastado y algún nivel de referencia, puede estar demostrando una desviación sobre la cual se hacen movimientos correctivos o preventivos según corresponda. Mientras que un marcador desconectado descubre el estado o la condición de una interacción en un segundo determinado, un conjunto de punteros claros y diseccionados descubre lo que está ocurriendo en la asociación y permite prever su proyección futura. La principal capacidad de los punteros de los ejecutivos es evaluar el resultado de la ejecución de la organización clave. Descubren cómo va la ejecución de la misión y la visión, pero también la satisfacción de los objetivos singulares de los representantes.

Productividad humana

$$\frac{\textit{Costo de producción}}{\textit{Costo de personal}}$$

Productividad de materiales

$$\frac{\textit{Total producción}}{\textit{Costo de materiales}}$$

Productividad de capital

$$\frac{\textit{Total producción}}{\textit{Insumo de capital}}$$

✚ **Productividad de otros gastos**

$$\frac{\text{Total producción}}{\text{Otros gastos}}$$

✚ **Producción**

$$\frac{\text{Total producción realizada}}{\text{Total producción planeada}}$$

✚ **Desperdicios**

$$\frac{\text{Total desperdicios}}{\text{Total producción}}$$

✚ **Costo beneficio**

$$\frac{\text{total costos producción}}{\text{Total costos producción planeada}}$$

✚ **Costo de mano de obra**

$$\frac{\text{Costo real por periodo de producción}}{\text{Costo planeado por periodo de producción}}$$

✚ **Tiempo improductivo**

$$\mathbf{TI} = \frac{\text{Minutos improductivos}}{\text{Minutos disponibles}} * 100$$

Este literal se calcula de acuerdo al tiempo improductivo; ya sea por paro mecánico, falta de materia prima, problemas de corte interno, falta de insumos, falta de programación, etc., sobre el tiempo disponible.

✚ **Rendimiento en planta**

$$\mathbf{RP} = \frac{\text{Promedios diarios de rendimiento de los modulos}}{\text{Días disponibles al mes}} * 100$$

Es el indicador que ayuda a medir en porcentaje el rendimiento de cada módulo con respecto a los días disponibles para poder sacar la orden de pedido

✚ **Cumplimiento de cantidades requeridas**

$$\mathbf{CCR} = \frac{\text{Número de unidades despachadas}}{\text{Unidades de las órdenes de pedidos}} * 100$$

Es la eficiencia con la que se realiza los despachos de cajas terminadas de banano

✚ Cumplimiento de fechas de entrega

$$CFE = \frac{\text{Fechas programadas}}{\text{Fechas cumplidas}} * 100$$

En este paso se determina el cumplimiento de las fechas que han sido pactadas con los clientes.

✚ Cumplimiento de presupuesto en producción

$$CPP = \frac{\text{Presupuesto financiera}}{\text{Presupuesto real de producción}} * 100$$

Aquí mide el porcentaje de la eficiencia en la utilización de los recursos monetarios en el área de producción.

✚ Incumplimiento de proveedores

$$IP = \frac{\text{Fecha programada de entrega}}{\text{Fecha real de entrega}} * 100$$

Se mide en porcentajes el incumplimiento de los proveedores en la entrega de los pedidos.

8.6.1. Tipos de indicadores de gestión

De acuerdo con (Silva, 2021), los punteros del tablero, como indican varias medidas, comprenden 3, que se detallan a continuación:

8.6.1.1. Indicadores de gestión externos o Internos

Externos: Los Key Performance Indicator o Indicadores clave de desempeño (KPI) que actúan el efecto de la marca en el público externo. Un modelo sería el nivel de clientes satisfechos.

Internos: Son los punteros del tablero relacionados con los ciclos interiores de la marca. Un modelo sería los ingresos por trabajador.

8.6.1.2. Indicadores de gestión cuantitativos o cualitativos

Cuantitativos: Este estándar incorpora los Key Performance Indicator o Indicadores clave de desempeño (KPI) que actúan sobre procesos objetivos de creación y administración y se comunican en calidades matemáticas. Un modelo sería el volumen de ingresos por operaciones.

Cualitativos: Estos son los marcadores de los ejecutivos que actúan como puntos de vista emocionales sobre la exposición de la organización. Un modelo sería la calificación de la calidad de la administración.

8.6.1.3. Indicadores de gestión para medir eficacia y eficiencia

Eficacia: Bajo esta medida se reúnen los Key Performance Indicator o Indicadores clave de desempeño (KPI) que actúan sobre la presentación objetiva de la asociación. Un modelo sería la cantidad de artículos fabricados en el mes.

Eficiencia: Son los marcadores de la administración que muestran cómo la organización utiliza los activos accesibles con solvencia para obtener resultados mejores que los previstos. Un modelo sería la cantidad de operaciones proyectadas frente a la cantidad de operaciones realizadas.

8.7. Gestión del Desempeño

La gestión del desempeño de la junta directiva consiste en fomentar un procedimiento que garantice que los representantes cumplan sus objetivos y trabajen en su eficiencia. Esto se consigue estimando y ampliando su rendimiento laboral y cultivando la mejora de sus capacidades y habilidades (Martínez A. , 2018). En consecuencia, la ejecución viable la junta estima el avance en el cumplimiento de los objetivos tanto los fijados por la asociación como los concurridos a nivel individual. Por lo tanto, el efecto posterior de estos ciclos debe ser, la mejora de la ejecución, el avance de los grupos y las personas, y la conducta de los ejecutivos para garantizar conexiones de trabajo útiles (Cedeño, 2016).

8.7.1. Gestión y Desempeño del Talento Humano

La gestión del desempeño es uno de los principales aparatos que ahora mismo utilizan las organizaciones para avanzar en la capacidad entre sus representantes. El objetivo de esta capacidad es desarrollar aún más los resultados que los diferentes grupos de trabajo pueden obtener, desarrollar aún más el cumplimiento y despertar la capacidad de los trabajadores. La importancia de este aparato -la ejecución de los ejecutivos y la evaluación- radica en la posibilidad de distinguir y mantener esa capacidad, al tiempo que se desarrolla aún más la correspondencia en la organización y el avance del personal, al permitirles obtener una preparación consistente y metas y objetivos establecidos Vascones (2017). En cuanto a él

Cedeño (2016), opina que es un ciclo consistente para diseñar, cribar, evaluar y actualizar la presentación de los individuos en el entorno laboral, de forma similar a como se completa la evaluación de la exposición de un individuo en vista de las habilidades jerárquicas y los objetivos personalizados.

8.7.2. Proceso de formación y desarrollo del talento humano

Es una experiencia de crecimiento constante que permite el perfeccionamiento del representante a nivel individual y experto, fomentando las habilidades esenciales en la exposición de su trabajo para participar y ayudar al giro y desarrollo de la organización en el actual mundo empresarial cambiante y serio, la escolarización y preparación de RRHH puede ser una mano superior conspicua de las asociaciones, en la medida en que este ciclo se cultiva precisamente cambiando de acuerdo con las necesidades e intereses de la asociación, el ciclo de preparación es crucial para la organización de la progresión y el avance de la autoridad dentro de las asociaciones. En el momento en que estos componentes se consideran junto con la preparación esencial de la organización, se evita la reducción de los recursos humanos Harman (2019). El ciclo de preparación debe ser sostenido por la administración superior y los directores de línea; es responsabilidad de todos lograr la conciliación de todos los niveles de la organización con el avance de la interacción de la preparación (Bravo, 2020).

9. PREGUNTAS CIENTÍFICAS

¿Cuáles son los niveles de motivación personal que mantienen los trabajadores de la empresa bananera Buenos Aires?

Los trabajadores de la empresa bananera “Buenos Aires” mantienen los niveles de motivación personal; la motivación extrínseca; se realiza con el fin de obtener algún tipo de recompensa fuera del horario de trabajo y la motivación intrínseca; para la realización de acciones por satisfacer las necesidades del propietario, siempre en beneficio a la empresa.

¿Cuál es el nivel de productividad que presentan los trabajadores de la empresa bananera Buenos Aires?

Los trabajadores de la empresa bananera “Buenos Aires” presentan los niveles de productividad: del trabajo; conlleva la puntualidad y sobre todo el respeto en horarios de trabajo y del capital; conlleva a los recursos que el propietario invierte para la empresa, con la finalidad de brindar a sus clientes un producto de calidad.

¿Cómo implementar el programa de capacitación en la empresa bananera “Buenos Aires”

Mediante la implementación del programa de capacitación en la empresa bananera “Buenos Aires” los beneficiados de la misma serán los propietarios y por consiguiente los colaboradores, mediante ello se podrán manejar de mejor manera la motivación del personal y por ende la productividad.

10. METODOLOGÍA Y DISEÑO EXPERIMENTAL

10.1. Métodos

10.1.1. Histórico

Es aquel método que se aplicó para la evolución de las variables, y mediante el mismo se pudo establecer el estado del arte, y se consideró como aquellos procedimientos utilizados por los historiadores para interpretar o reescribir lo sucedido en el pasado Arias (2020). Dicho método se lo utilizó para conocer la manera en la que se viene administrando la empresa bananera desde sus inicios, de esta manera se conoce los niveles de producción que ha tenido en el transcurso de los años de funcionamiento.

10.1.2. Deductivo

El método deductivo fue esencial, pues se partió desde lo general a lo particular, es así que se inició desde el planteamiento del problema para luego abarcar de una forma más amplia identificando las causas por las cuales se genera la baja productividad debido a la poca motivación de los empleados de la agrícola. Este método se utilizó para la toma de decisiones específicas a partir de decisiones generales en la confirmación del problema de investigación y brindar explicación sobre la aceptación de la idea en que se sustenta el proyecto.

10.1.3. Analítico - Sintético

El método analítico – sintético es uno de los métodos de investigación que se genera del método científico y se utilizó en las ciencias naturales como en las sociales para realizar el diagnóstico de los problemas y la generación de hipótesis que permiten resolverlos Posada (2001). Este método sirvió para la realización de los análisis e interpretación de los datos obtenidos mediante la aplicación de las encuestas una vez que se realizó todo el proceso de análisis y síntesis se emiten las conclusiones del tema estudiado.

10.1.4. Estadístico

El método estadístico consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación Fernández et al (2014). Este método se utilizó mediante el uso de los programas estadísticos como el SPSS, que sirvió para la obtención

de los coeficientes de correlación entre las variables, para la comprobación de las hipótesis, mediante estadígrafo no paramétrico.

10.2. Tipo de investigación

10.2.1. Bibliográfica – Documental

Se entiende por investigación bibliográfica a la etapa de la investigación científica donde se explorará la producción de la comunidad académica sobre un tema determinado. Supone un conjunto de actividades encaminadas a localizar documentos relacionados con un tema o un autor concretos Fernández et al. (2014). Este tipo de investigación bibliográfica se utilizó para la búsqueda de toda la información necesaria en libros, tesis, fuentes de internet, artículos y demás, con el fin de encontrar estudios relacionados con las variables de estudio, como lo son la motivación laboral y la productividad. Para el presente proyecto de investigación, la bibliográfica ha ido desarrollando de manera rápida mediante la revisión de información secundaria que existe sobre los diferentes temas afines a la presente problemática, es decir, aspectos relacionados con la implantación de la empresa.

10.2.2. Investigación de Campo

La investigación de campo ayudó en la recopilación de datos directamente de la realidad y permitió la obtención de información directa en relación a un problema Posada (2001). La investigación fue de este tipo debido que durante la aplicación de la encuesta y recopilación de información sobre la implementación del proyecto fue necesario ir al lugar de los hechos es decir encuestar al personal que labora en la agrícola Buenos Aires.

10.3. Nivel o alcance

La investigación básica es aquella que busca el conocimiento de la realidad o los diferentes fenómenos que posee la naturaleza, para de esta manera contribuir a una sociedad cada vez más actualizada y que la misma responda mejor a los retos de la humanidad Álvarez y Sierra (2015). Este tipo de investigación no realizó la búsqueda de una aplicación práctica de los descubrimientos existentes, sino buscó el aumento del conocimiento que tiene cada persona para responder las diferentes preguntas o para que los mismos conocimientos puedan ser aplicados en otras investigaciones. Este tipo de investigación se la efectuó con el propósito de

aumentar conocimientos teóricos con la finalidad de acrecentar los datos sobre estudios similares realizados.

10.4. Técnicas de investigación

10.4.1. Encuesta

La encuesta es una herramienta o una técnica que se realiza en una investigación mediante la aplicación de un cuestionario a una cierta muestra de población. Las encuestas en sí proporcionan información valiosa sobre opiniones, actitudes y comportamientos de los ciudadanos que son encuestados. La encuesta fue aplicada mediante la necesidad de comprobar una hipótesis o dar una solución a un problema, también identifica e interpreta, de la manera más clara posible, un conjunto de testimonios que puedan cumplir con el propósito establecido Fernández et al. (2014).

Es la principal técnica utilizada en estudios cuantitativos, la encuesta se aplicó con el propósito de obtener información sobre los niveles de motivación que presentan los empleados de la agrícola bananera “Buenos Aires”.

10.4.2. Entrevista

La entrevista es una técnica en la cual se intercambian ideas u opiniones mediante una conversación que se realizó entre dos o más personas. Todas las personas involucradas en una entrevista deben iniciar un dialogo sobre un tema en cuestión Fernández et al. (2014).

10.5. Instrumentos

10.5.1. Cuestionario

Un cuestionario es un instrumento de investigación está basada a un conjunto de preguntas u indicaciones con el único objetivo de recopilar información directa y verídica a un encuestado. Es decir, son típicamente una mezcla de preguntas tanto cerradas y como abiertas. Esta herramienta se utilizó con fines de investigación que pueden ser tanto cualitativas como cuantitativas (Alvarez y Sierra, 2015).

Consiste en un listado de preguntas con varias alternativas de respuesta fue aplicado a los empleados de la agrícola bananera, con los resultados obtenidos se realizó la base de datos que será sometida a análisis mediante el programa estadístico SPSS.

10.6. Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental, según Álvarez y Sierra (2015) es aquel en que no existe manipulación de las variables y los fenómenos se estudian de manera natural, transversal debido a que la recolección de información se realizó en tiempo real, una sola vez, descriptivo, porque se describen las variables de estudio; correlacional se buscó asociación significativa entre las variables de estudio (Hernández y Torres, 2018).

Este tipo de diseño se utilizó debido a que se realizó la toma de los datos en un solo periodo de tiempo con la finalidad de someter los mismos a una tabulación, para posterior análisis estadístico e interpretación que permitan determinar en primera instancia los niveles de motivación y productividad de la empresa, así como la relación existente entre las variables de estudio, y emitir las conclusiones y recomendaciones.

10.7. Población y Muestra

La población de la empresa bananera “Buenos Aires” a la cual se procedió a realizar una entrevista es al gerente de la misma entidad antes mencionada.

10.7.1. Muestra

Para la selección de la muestra se seleccionará al total de los empleados de la empresa bananera “Buenos Aires”, siendo un total de 164 empleados que laboran en la misma institución, para la aplicación del instrumento de recolección de datos, para su posterior análisis e interpretación dentro de la presente investigación, para de esta manera poder llegar a la obtención de los datos verídicos en la aplicación del instrumento Fernández et al. (2014).

$$n = \frac{N}{(E)^2 (N-1) + 1}$$

Datos

n = Tamaño de la muestra = ?

N = Población a investigarse = 164

E = Índice de error máximo admisible = 0,08

$$n = \frac{N}{(E)^2(N - 1) + 1}$$

$$n = \frac{164}{(0,08)^2(164 - 1) + 1}$$

$$n = \frac{164}{(0,0064)^2(165) + 1}$$

n = 80 Empleados de la empresa bananera “Buenos Aires”

10.8. Validación del instrumento.

La validación del instrumento dentro de la presente investigación se realizará con el apoyo de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Carrera de Licenciatura en Administración de Empresas de la Universidad Técnica de Cotopaxi – Extensión La Maná (Ver Anexo), con lo que se procederá a realizar correctivos si fuera que el caso lo amerita. Por su parte para medir la confiabilidad del instrumento se procederá a medir por medio del software SPSS Statistics versión 28 Fernández (2014).

11. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

11.1. TABULACIONES DE LAS ENCUESTAS AL PERSONAL DE LA EMPRESA BANANERA “BUENOS AIRES” DEL CANTÓN VALENCIA

VARIABLE: MOTIVACIÓN

FACTORES HIGIÉNICOS

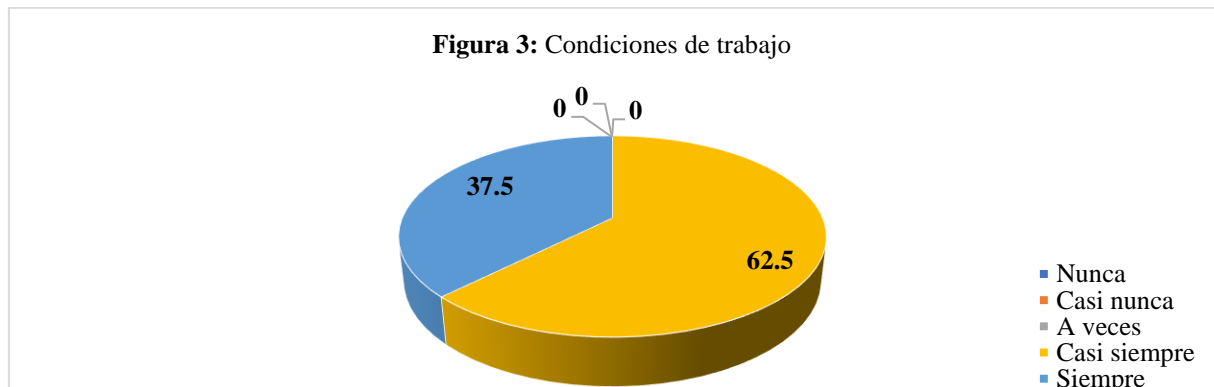
1. Usted se siente cómodo con las condiciones de trabajo tales como la iluminación, el uniforme de trabajo, la duración de la jornada laboral y el descanso brindados por la empresa bananera.

Tabla 3: Condiciones de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	-	-
Casi nunca	-	-
A veces	-	-
Casi siempre	50	62,5
Siempre	30	37,5
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa bananera “Buenos Aires”.

Elaborado por: Las autoras.



Análisis e interpretación

El 62,5% de los encuestados consideran que las condiciones de trabajo de la empresa casi siempre son cómodas y el 37,5% es siempre cómodo, la empresa bananera “Buenos Aires” es una empresa que cuenta con 31 años de funcionalidad, cumplen a cabalidad con los pagos a sus empleados y personal administrativo, es por ello que los colaboradores se sienten cómodos con las condiciones de trabajo de la empresa.

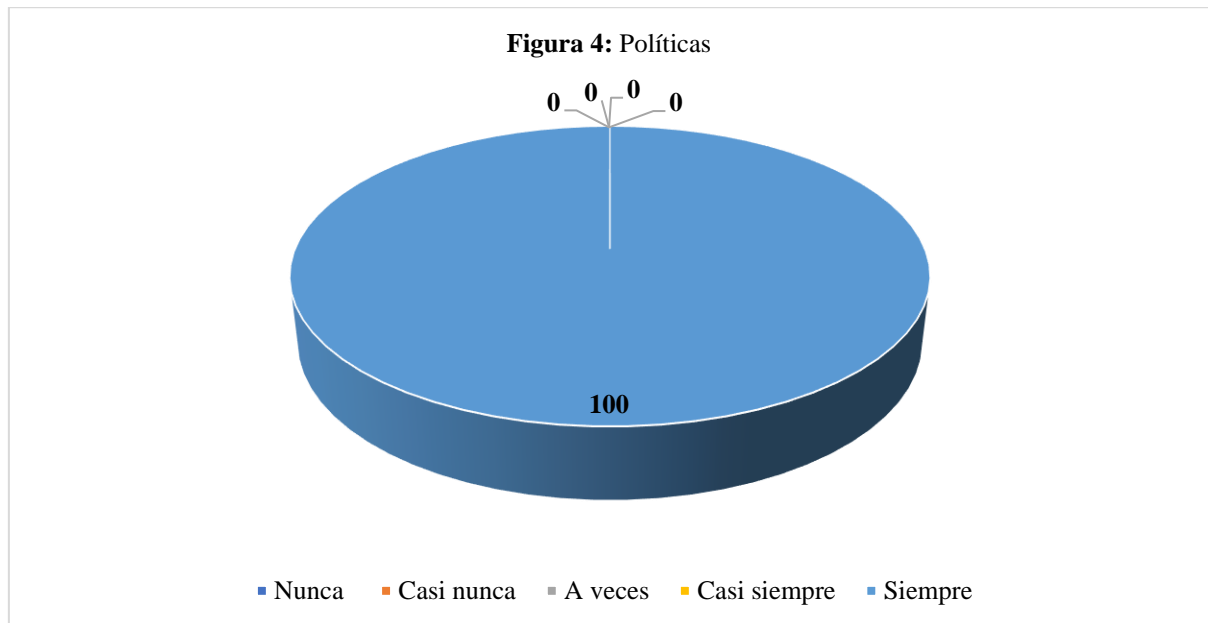
2. Las políticas implementadas por la empresa bananera tales como: promover la participación y excelencia del producto, son las más adecuadas para tu desempeño.

Tabla 4: Políticas

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	-	-
Casi nunca	-	-
A veces	-	-
Casi siempre	-	-
Siempre	80	100
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa bananera “Buenos Aires”.

Elaborado por: Las autoras.



Análisis e interpretación

El 100% de los encuestados consideran que las políticas implementadas por la empresa son siempre las adecuadas, es decir que los colaboradores no tienen ningún inconveniente por su parte al cumplir con las políticas establecidas por la empresa, de lo contrario llegaría a repercutir en la motivación personal de los trabajadores.

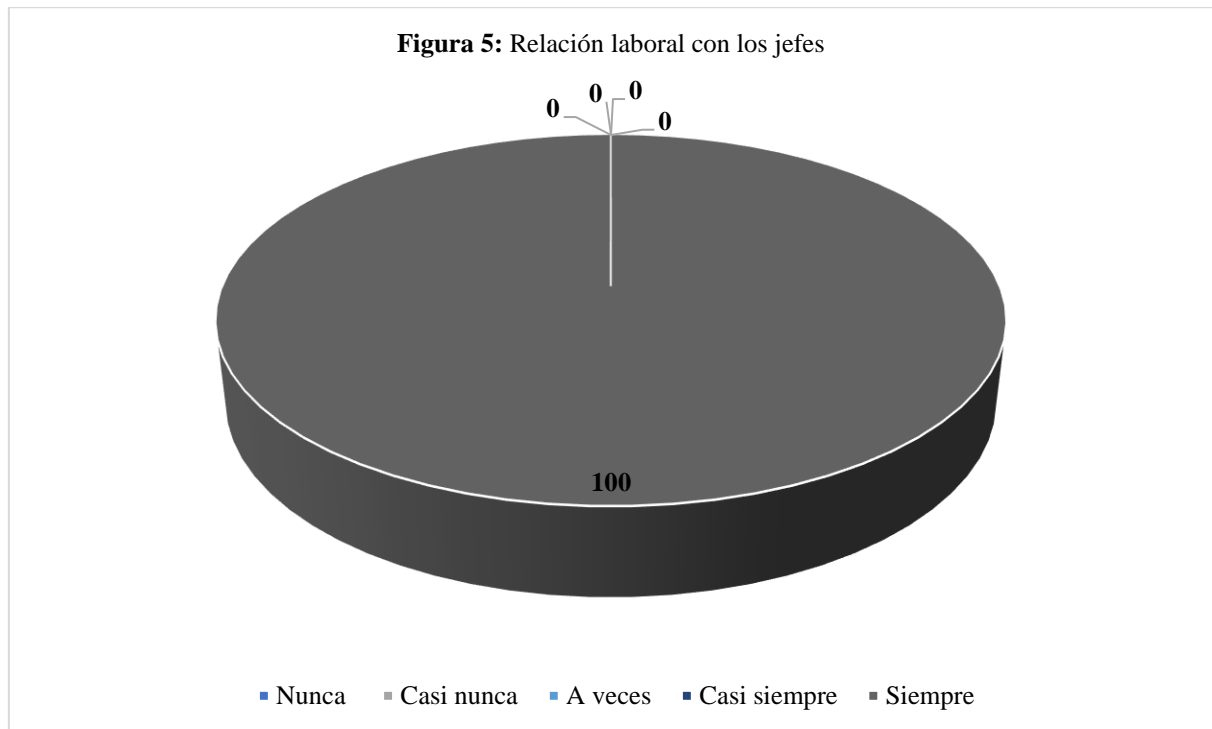
3. La relación laboral que usted mantiene con sus jefes dentro de la empresa bananera en horarios de trabajo es buena.

Tabla 5: Relación laboral con los jefes

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	-	-
Casi nunca	-	-
A veces	-	-
Casi siempre	-	-
Siempre	80	100
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa bananera “Buenos Aires”.

Elaborado por: Las autoras.



Análisis e interpretación

Bananera “Buenos Aires” es una empresa que exporta banano, el 100% de los encuestados consideran que la relación laboral con los jefes es siempre buena, es decir que los colaboradores no tienen ningún problema en relacionarse con los jefes de la empresa, la empresa opta por brindar beneficios laborales a sus empleados por cumplimiento de procesos de la productividad.

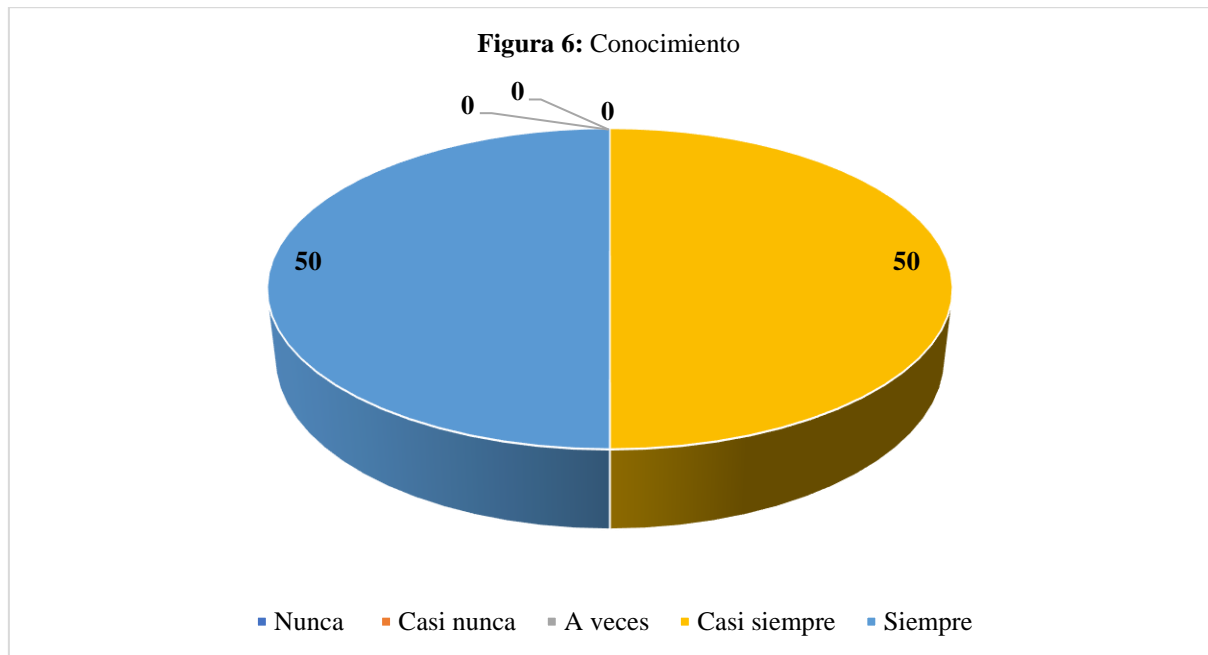
4. Los conocimientos de sus jefes superiores son las adecuadas para desempeñar sus tareas diarias.

Tabla 6: Conocimiento

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	-	-
Casi nunca	-	-
A veces	-	-
Casi siempre	40	50
Siempre	40	50
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa bananera “Buenos Aires”.

Elaborado por: Las autoras.



Análisis e interpretación

El 50% de los encuestados consideran que el conocimiento de sus jefes es siempre el adecuado y el 50% es casi siempre el adecuado, es por ello que los colaboradores nos les gustaría cambiarse de trabajo debido a que no tienen ningún inconveniente para desempeñar las tareas diarias, porque no se sentirían conforme en otro lugar.

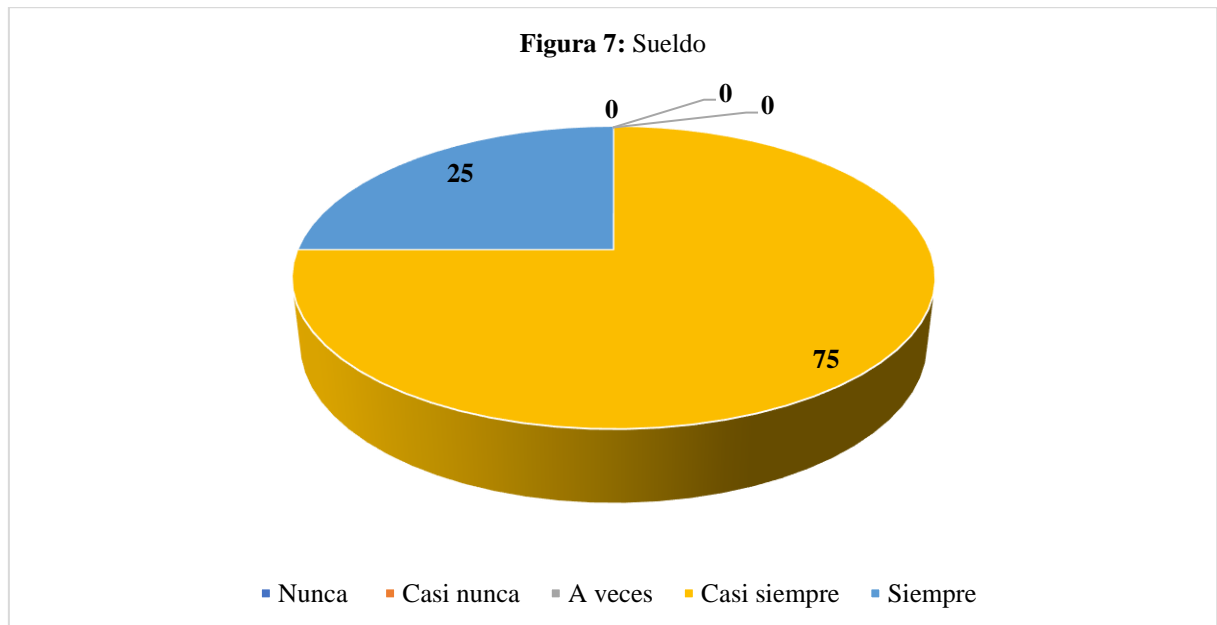
5. El sueldo que usted recibe en el puesto de trabajo que tiene es el apropiado para el trabajo que realiza.

Tabla 7: Sueldo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	-	-
Casi nunca	-	-
A veces	-	-
Casi siempre	60	75
Siempre	20	25
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa bananera “Buenos Aires”.

Elaborado por: Las autoras.



Análisis e interpretación

El 75% de los encuestados consideran que el sueldo es casi siempre el apropiado y el 25% es siempre el apropiado, es decir que el propietario realiza los pagos a los colaboradores de la empresa bananera “Buenos Aires” de manera puntual y mensual llegando a cada uno de ellos y poder seguir manteniendo a la empresa hacia el éxito.

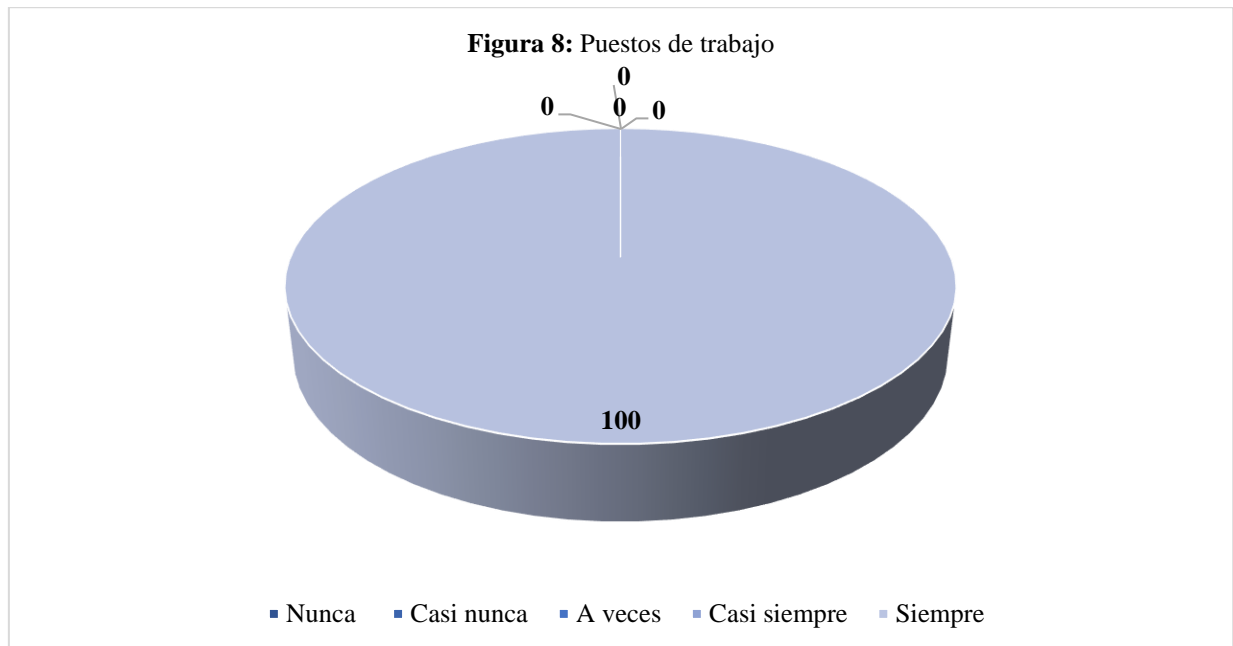
6. Los puestos de trabajo cuentan con las medidas de seguridad necesaria para evitar los accidentes de trabajo graves y mortales.

Tabla 8: Puestos de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	-	-
Casi nunca	-	-
A veces	-	-
Casi siempre	-	-
Siempre	80	100
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa bananera “Buenos Aires”.

Elaborado por: Las autoras.



Análisis e interpretación

En esta pregunta, se marca la diferencia en las respuestas presentadas, el 100% de los encuestados consideran que los puestos de trabajo siempre cuentan con la seguridad necesaria, es decir que los colaboradores se sienten cómodos con los puestos de trabajo que poseen, el propietario cumple a cabalidad con los pagos y beneficios otorgados a cada uno de ellos.

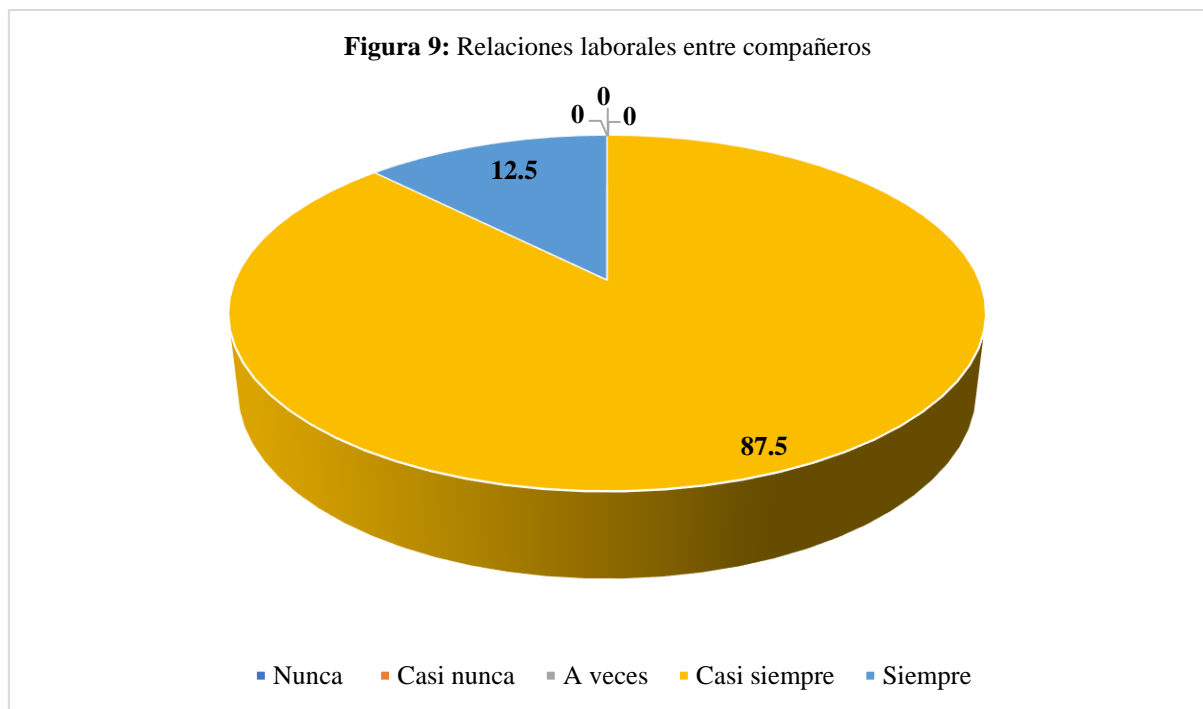
7. Mantiene buenas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo.

Tabla 9: Relaciones laborales entre compañeros

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	-	-
Casi nunca	-	-
A veces	-	-
Casi siempre	70	87,5
Siempre	10	12,5
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa bananera “Buenos Aires”.

Elaborado por: Las autoras.



Análisis e interpretación

En esta pregunta, el 87,5% de los encuestados consideran que las relaciones entre compañeros es casi siempre el apropiado y el 12,5% es siempre el apropiado, es decir que los colaboradores tienen una buena relación laboral dentro de la empresa bananera “Buenos Aires” debido al buen trato que existe entre ellos.

FACTORES MOTIVACIONALES

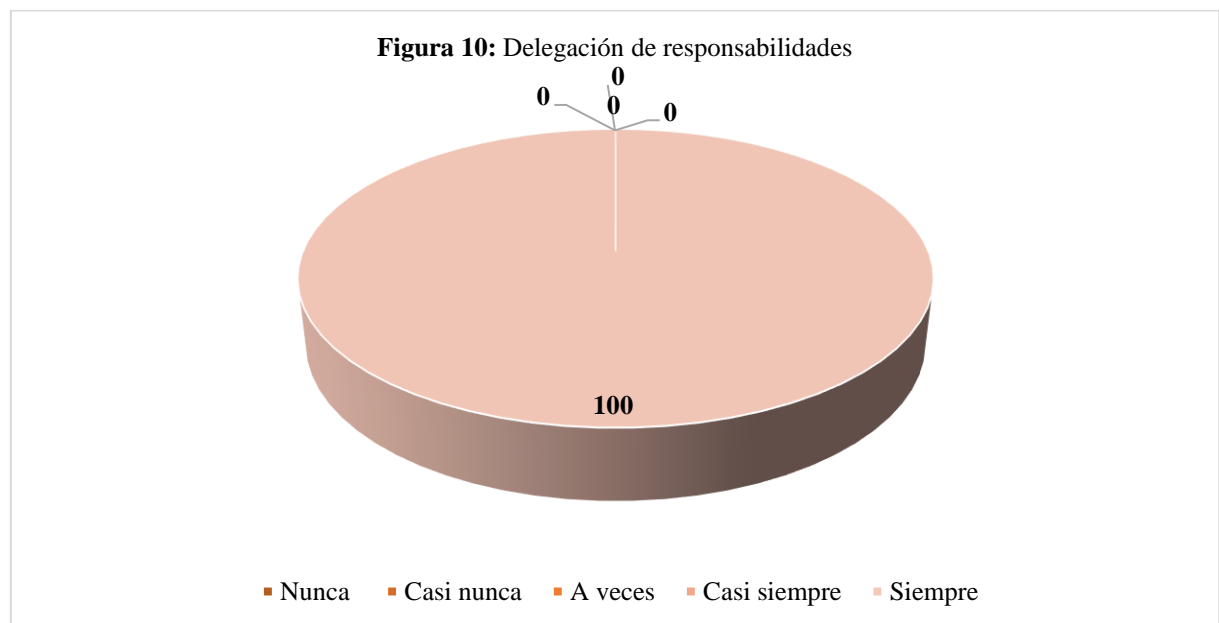
8. La delegación de responsabilidades por parte de sus jefes son las más adecuadas para su desenvolvimiento.

Tabla 10: Delegación de responsabilidades

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	-	-
Casi nunca	-	-
A veces	-	-
Casi siempre	-	-
Siempre	80	100
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa bananera “Buenos Aires”.

Elaborado por: Las autoras.



Análisis e interpretación

El 100% de los encuestados consideran que la delegación de responsabilidades por parte de los jefes es siempre el adecuado, es decir que los colaboradores no tienen ningún problema con respecto a la delegación de cada una de las responsabilidades encomendadas por parte de los jefes de la empresa bananera “Buenos Aires”, cada una de las delegaciones que se les encomienda a los colaboradores lo realizan de manera correcta.

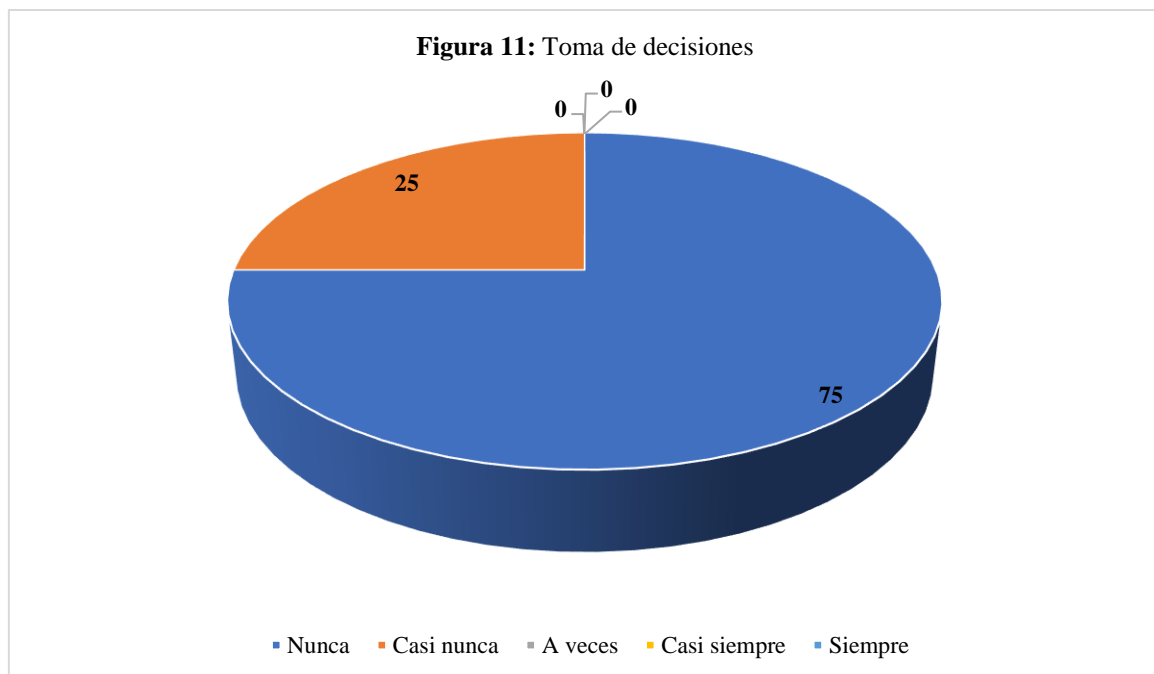
9. Tiene usted libertad para tomar decisiones en algunos casos dentro de la empresa.

Tabla 11: Toma de decisiones

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	60	75
Casi nunca	20	25
A veces	-	-
Casi siempre	-	-
Siempre	-	-
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa bananera “Buenos Aires”.

Elaborado por: Las autoras.



Análisis e interpretación

En esta pregunta, el 75% de los encuestados consideran que nunca participan en la toma de decisiones y el 25% que casi nunca participan en la toma de decisiones, es decir que los colaboradores no tienen la libertad ni participación al momento de tomar decisiones dentro de la empresa bananera “Buenos Aires”, los jefes nunca dan paso a opinar sobre algunos temas de la empresa.

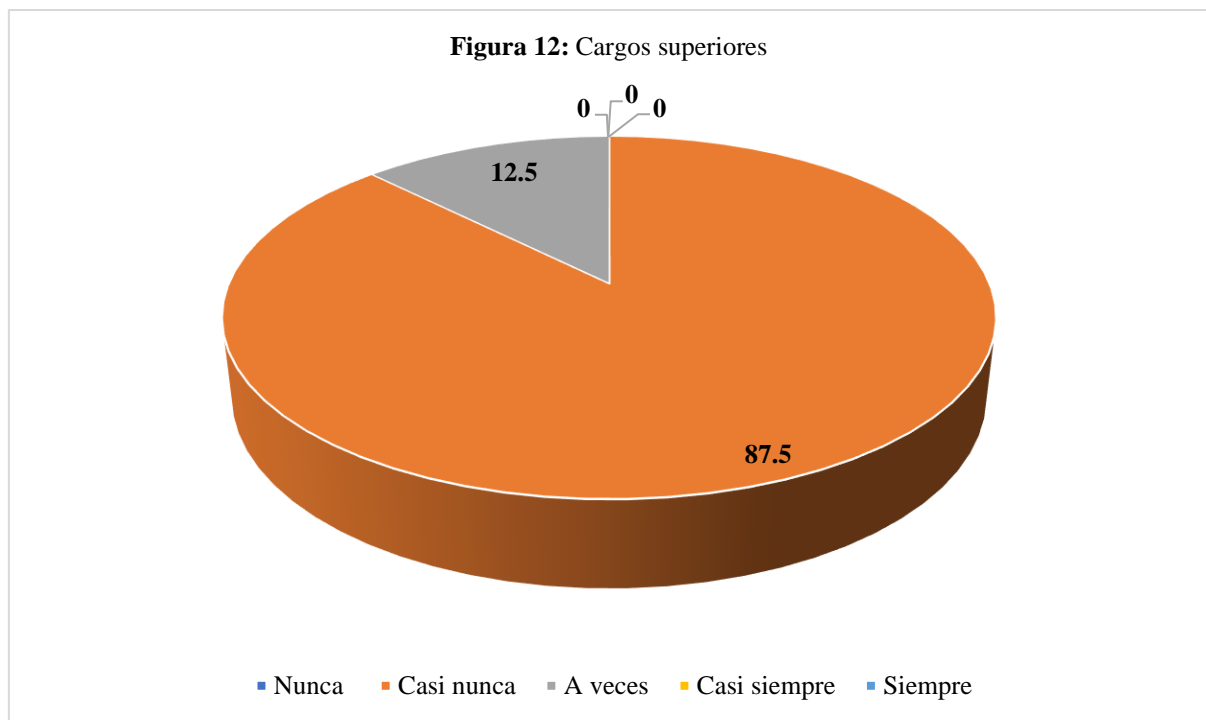
10. La empresa bananera le brinda posibilidades para ascender a cargo superiores.

Tabla 12: Cargos superiores

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	-	-
Casi nunca	70	87,5
A veces	10	12,5
Casi siempre	-	-
Siempre	-	-
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa bananera “Buenos Aires”.

Elaborado por: Las autoras.



Análisis e interpretación

El crecimiento de la empresa bananera “Buenos Aires” por temas de cargos o ascensos de puesto es muy limitado es por eso que los empleados de la empresa indican que las oportunidades de crecimiento dentro del trabajo son muy pocas, siendo este el pensar de la mayoría del personal, el 87,5% de los encuestados consideran que las posibilidades para ascender a cargos superiores casi nunca se dan y el 12,5% a veces se da.

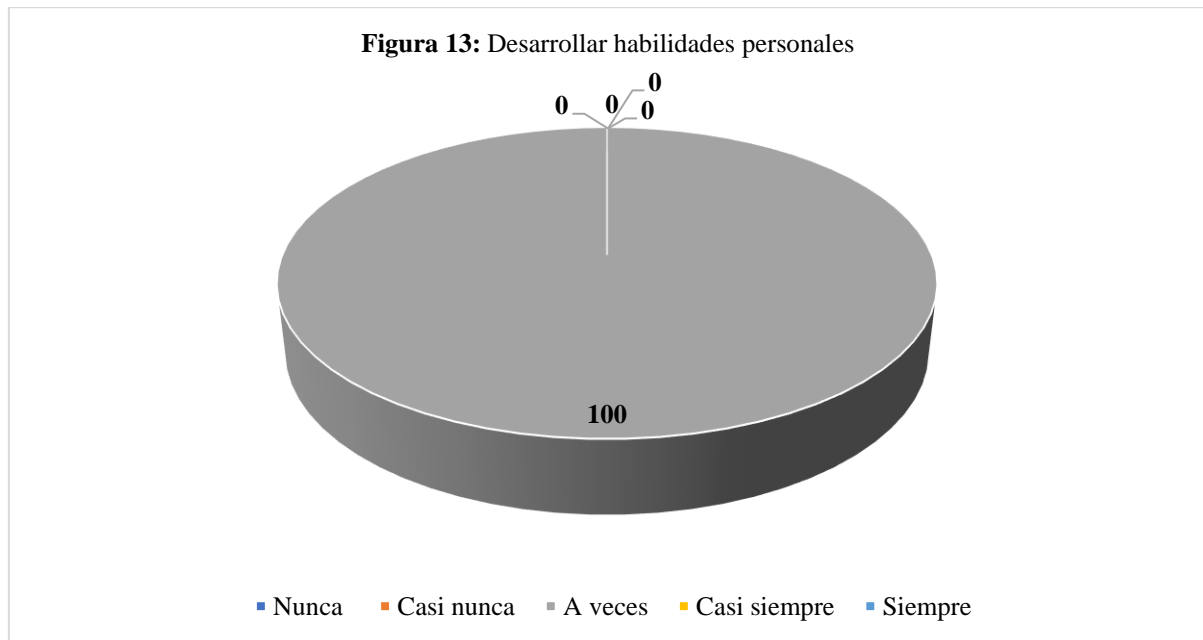
11. La empresa bananera le permite desarrollar todas sus habilidades personales (aportar en la solución de problemas, trabajo en equipo, toma de decisiones)

Tabla 13: Desarrollar habilidades personales

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	-	-
Casi nunca	-	-
A veces	80	100
Casi siempre	-	-
Siempre	-	-
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa bananera “Buenos Aires”.

Elaborado por: Las autoras.



Análisis e interpretación

En la empresa bananera “Buenos Aires” siempre les permite desarrollar de manera correcta y eficiente las habilidades personales de cada uno de los colaboradores dentro del área en la cual se encuentran desempeñando, siendo que el 100% de los encuestados consideran que el desarrollo de las habilidades personales a veces el adecuado.

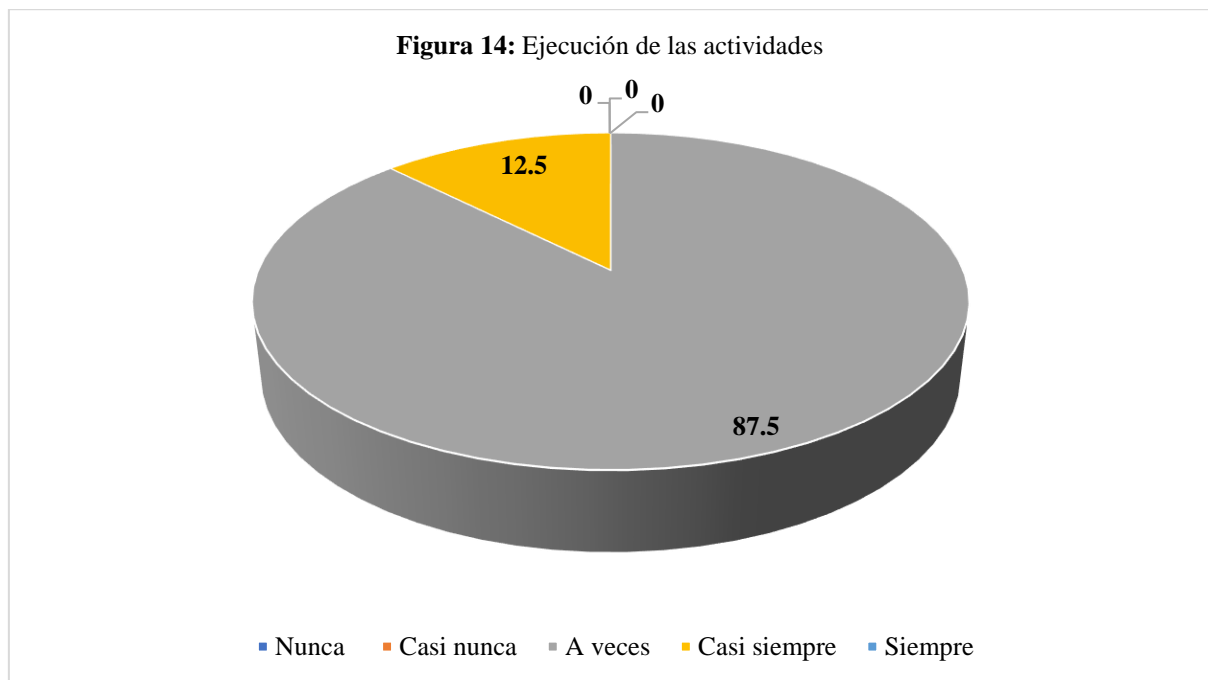
12. Sus jefes hacen más fácil la ejecución de sus actividades de producción de acuerdo a las áreas de trabajo.

Tabla 14: Ejecución de las actividades

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	-	-
Casi nunca	-	-
A veces	70	87,5
Casi siempre	10	12,5
Siempre	-	-
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa bananera “Buenos Aires”.

Elaborado por: Las autoras.



Análisis e interpretación

En la presente pregunta, se pudo evidenciar que la empresa bananera “Buenos Aires” los jefes si les permiten a los colaboradores ejecutar de manera fácil todas y cada una de las actividades de acuerdo al puesto de trabajo que ocupan, por ello el 87,5% de los encuestados consideran que la ejecución de las actividades a veces se da de acuerdo a las áreas y el 12,5% casi siempre se da de acuerdo a las áreas.

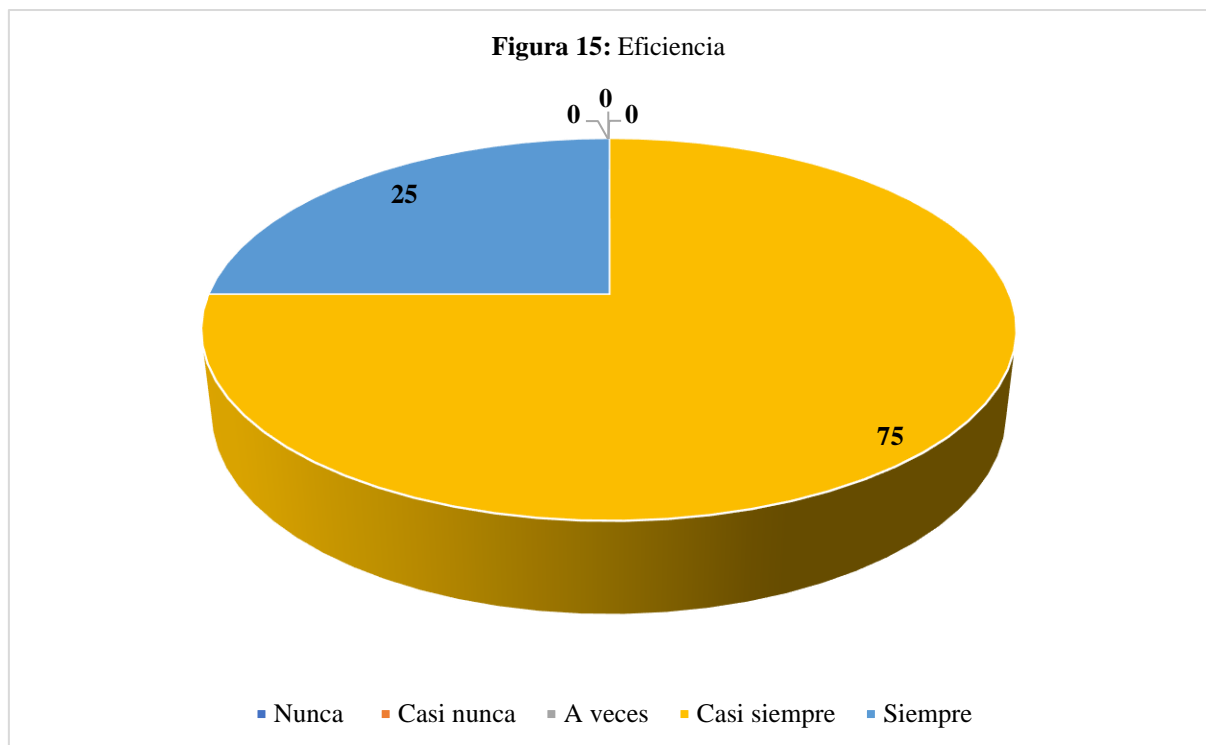
13. Al comenzar sus actividades se plantean objetivos logrando el 100% de eficiencia.

Tabla 15: Eficiencia

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	-	-
Casi nunca	-	-
A veces	-	-
Casi siempre	60	75
Siempre	20	25
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa bananera “Buenos Aires”.

Elaborado por: Las autoras.



Análisis e interpretación

El 75% de los encuestados consideran que la eficiencia de las actividades es casi siempre el adecuado y el 25% casi siempre es el adecuado, es decir que los objetivos planteados por la empresa bananera “Buenos Aires” se logran de manera eficiente, la eficiencia es una de las actitudes que poseen los colaboradores al momento de realizar las actividades planteadas por la empresa.

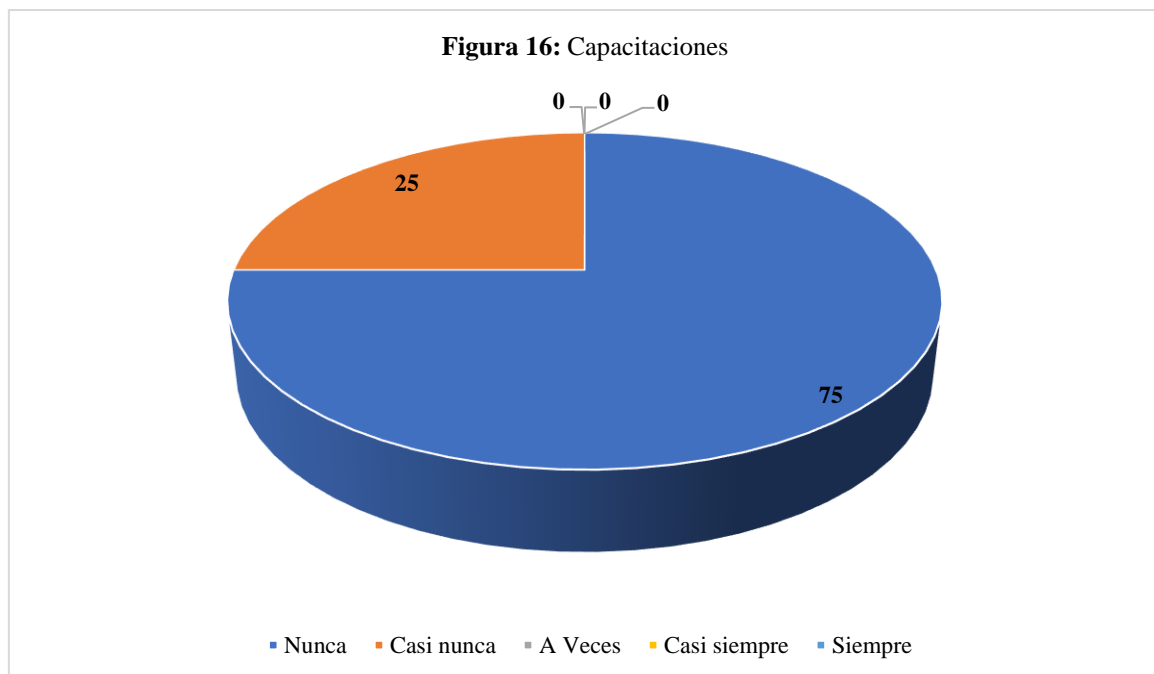
14. Recibe usted capacitaciones para el enriquecimiento del puesto.

Tabla 16: Capacitaciones

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	60	75
Casi nunca	20	25
A veces	-	-
Casi siempre	-	-
Siempre	-	-
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa bananera “Buenos Aires”.

Elaborado por: Las autoras.



Análisis e interpretación

En la empresa bananera “Buenos Aires” se logró evidenciar que la falta de capacitación en los colaboradores en diferentes temas es muy notoria, debido a ello el personal que trabaja en dicha empresa no cuenta con capacitación requerida y necesaria para desempeñar sus funciones diarias, siendo que el 75% de los encuestados consideran que las capacitaciones nunca se dan y el 25% que casi nunca se dan las capacitaciones.

VARIABLE: PRODUCTIVIDAD**EFICACIA**

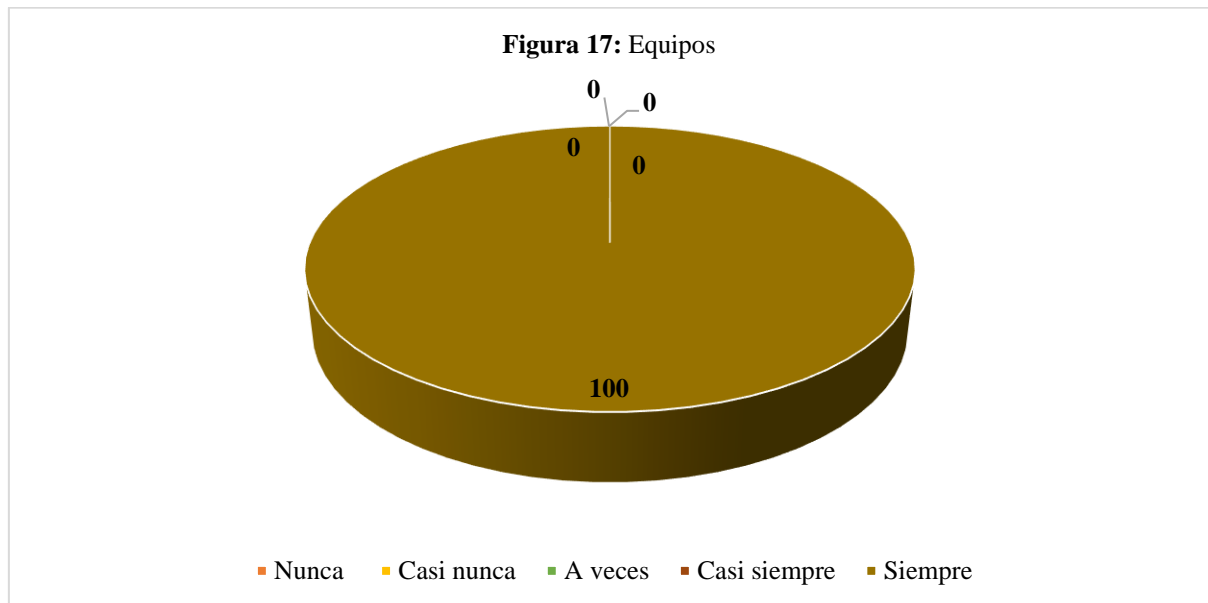
15. Los equipos con los que cuenta la empresa bananera, les permite realizar las diferentes actividades en el menor tiempo posible.

Tabla 17: Equipos

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	-	-
Casi nunca	-	-
A veces	-	-
Casi siempre	-	-
Siempre	80	100
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa bananera “Buenos Aires”.

Elaborado por: Las autoras.

**Análisis e interpretación**

En la empresa bananera “Buenos Aires” se notó que los equipos con los que cuenta son los correctos por lo que si les permiten a los colaboradores realizar las actividades encomendadas, siendo que el 100% de los encuestados consideran que los equipos con los que cuenta la empresa siempre son los adecuados para realizar las actividades.

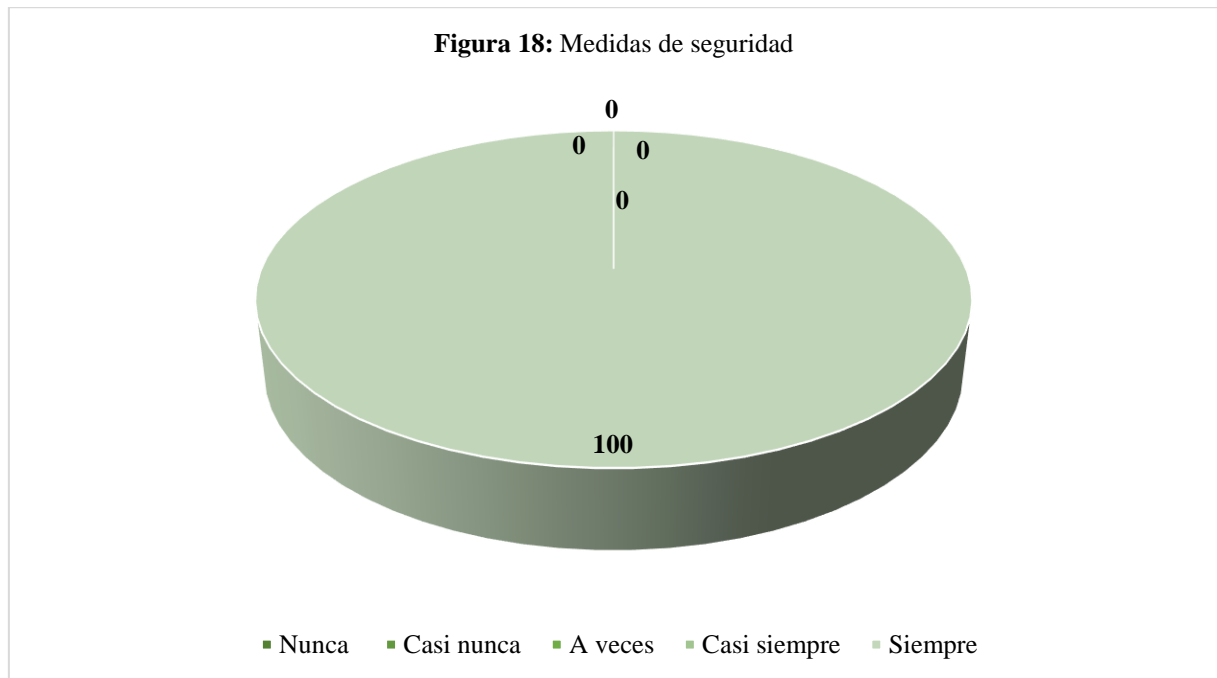
16. La empresa bananera le brinda las medidas de seguridad necesaria para ejecutar tu trabajo.

Tabla 18: Medidas de seguridad

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	-	-
Casi nunca	-	-
A veces	-	-
Casi siempre	-	-
Siempre	80	100
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa bananera “Buenos Aires”.

Elaborado por: Las autoras.



Análisis e interpretación

El 100% de los encuestados consideran que las medidas de seguridad con las que cuenta la empresa siempre son las adecuadas, es decir que la empresa bananera “Buenos Aires” si cuenta con todas las medidas de seguridad necesarias para ejecutar las actividades encomendadas por sus jefes y de esta manera poder sentirse seguros al ejecutar cada una de las actividades en el tiempo adecuado.

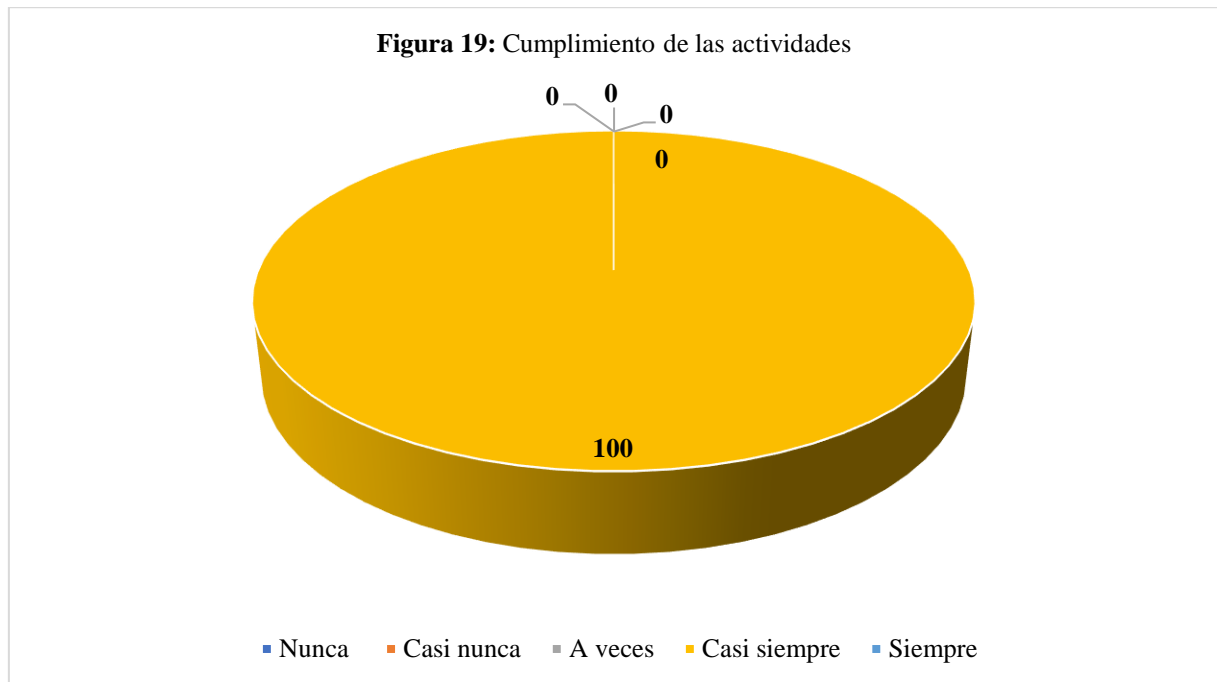
17. Le da mayor importancia al cumplimiento de las actividades diarias en la empresa bananera.

Tabla 19: Cumplimiento de las actividades

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	-	-
Casi nunca	-	-
A veces	-	-
Casi siempre	80	100
Siempre	-	-
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa bananera “Buenos Aires”.

Elaborado por: Las autoras.



Análisis e interpretación

En la presente pregunta los colaboradores manifestaron que el 100% de los encuestados consideran que el cumplimiento de las actividades diarias casi siempre son las adecuadas, la empresa bananera “Buenos Aires” da mayor importancia al cumplimiento de las actividades diarias por parte de los colaboradores, de ellos depende la prosperidad de la empresa.

EFECTIVIDAD

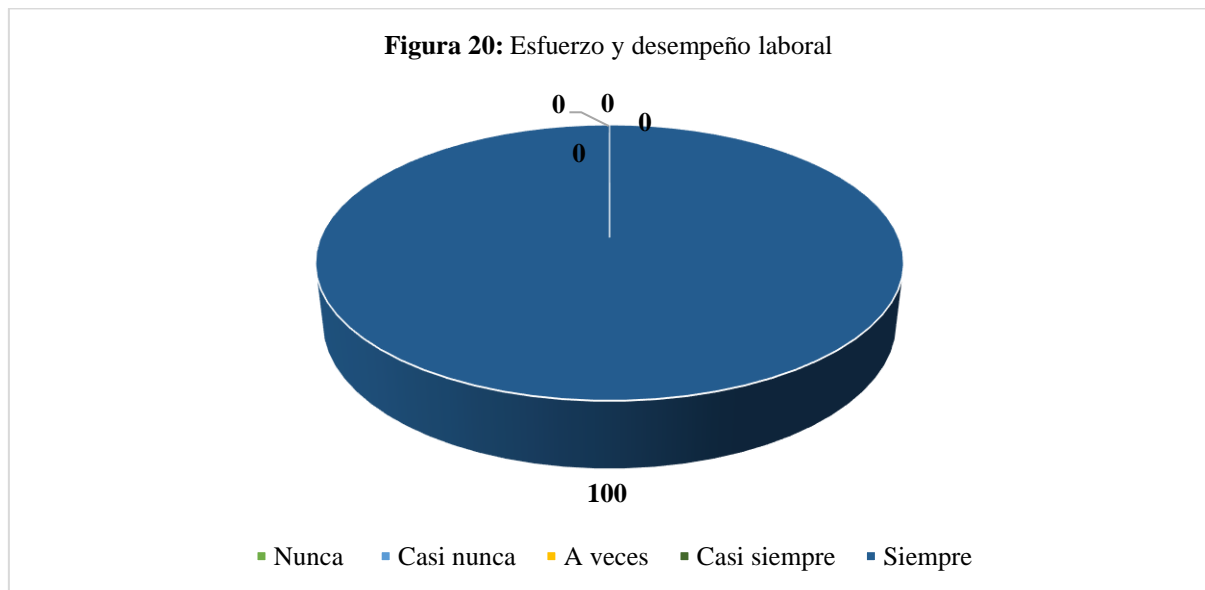
18. El esfuerzo y desempeño laboral que se realiza, ayudan a alcanzar los objetivos de la empresa bananera.

Tabla 20: Esfuerzo y desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	-	-
Casi nunca	-	-
A veces	-	-
Casi siempre	-	-
Siempre	80	100
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa bananera “Buenos Aires”.

Elaborado por: Las autoras.



Análisis e interpretación

La empresa bananera “Buenos Aires” es una de las empresas con mayor acogida de acuerdo al desempeño laboral y esfuerzo de cada colaborador, ellos ayudan a alcanzar los objetivos planteadas por la misma, por tal motivo el 100% de los encuestados consideran que el esfuerzo y desempeño laboral siempre es el adecuado dentro de la empresa.

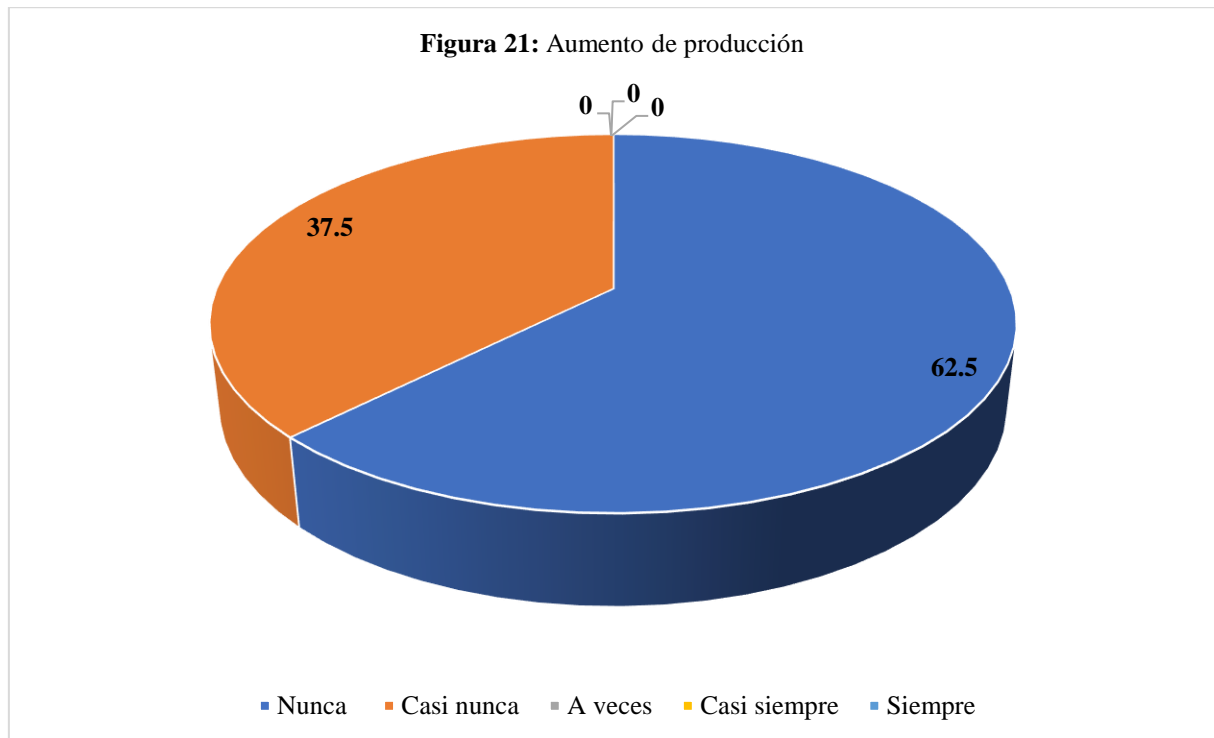
19. Usted recibe capacitaciones en el área de trabajo que desempeña, para contribuir en el aumento de la producción.

Tabla 21: Aumento de producción

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	50	62,5
Casi nunca	30	37,5
A veces	-	-
Casi siempre	-	-
Siempre	-	-
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa bananera “Buenos Aires”.

Elaborado por: Las autoras.



Análisis e interpretación

Si bien esta pregunta es muy extensa el sentir de los clientes de la empresa bananera “Buenos Aires” en la ciudad de Valencia, es que el 37,5% de los encuestados consideran nunca se da capacitaciones por áreas de trabajo para que ayude en el aumento de producción y el 62,5% que casi nunca se da capacitaciones, esto se da por la falta de confianza en la información que le entrega el personal y también se da por la falta de capacitación de producción, ese el motivo principal para que la empresa no pueda aumentar el volumen de producción.

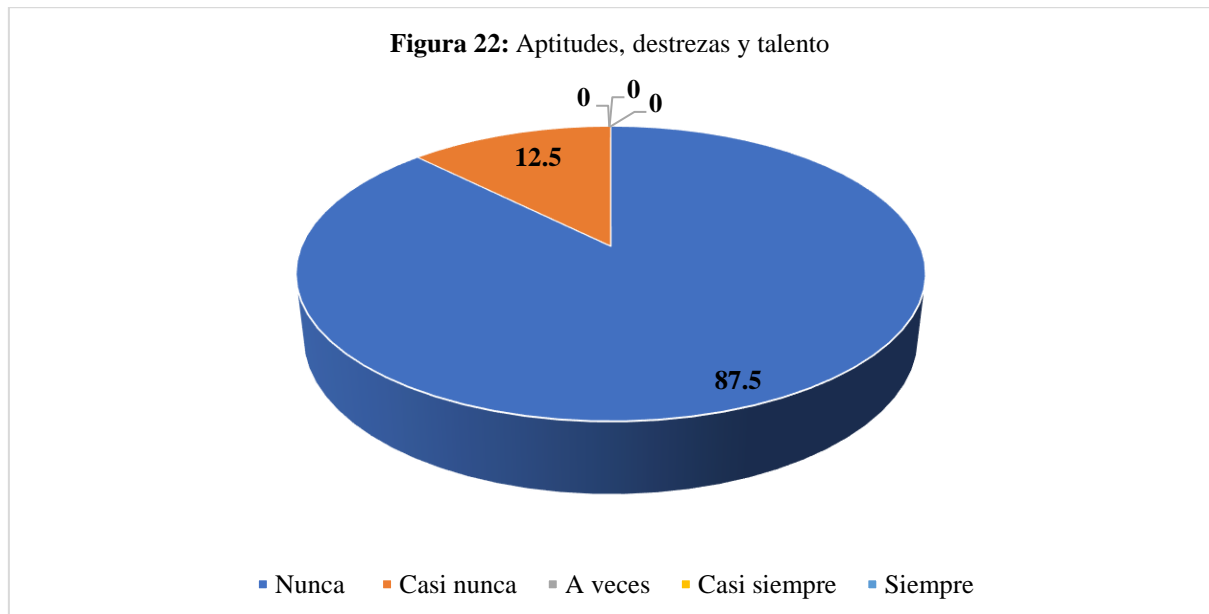
20. Usted posee aptitudes, destrezas y talento para la ejecución del trabajo efectivo en equipo.

Tabla 22: Aptitudes, destrezas y talento

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	70	87,5
Casi nunca	10	12,5
A veces	-	-
Casi siempre	-	-
Siempre	-	-
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa bananera “Buenos Aires”.

Elaborado por: Las autoras.



Análisis e interpretación

En la presente pregunta, se pudo evidenciar que en la empresa bananera “Buenos Aires” los colaboradores no poseen actitudes, destrezas y talento para la ejecución del trabajo efectivo en equipo dentro de la empresa, esto se da por la falta de comunicación con los jefes de cada una de las áreas, siendo que el 87,5% de los encuestados consideran que nunca poseen aptitudes, destrezas y talento y el 12,5% que casi nunca poseen.

EFICIENCIA

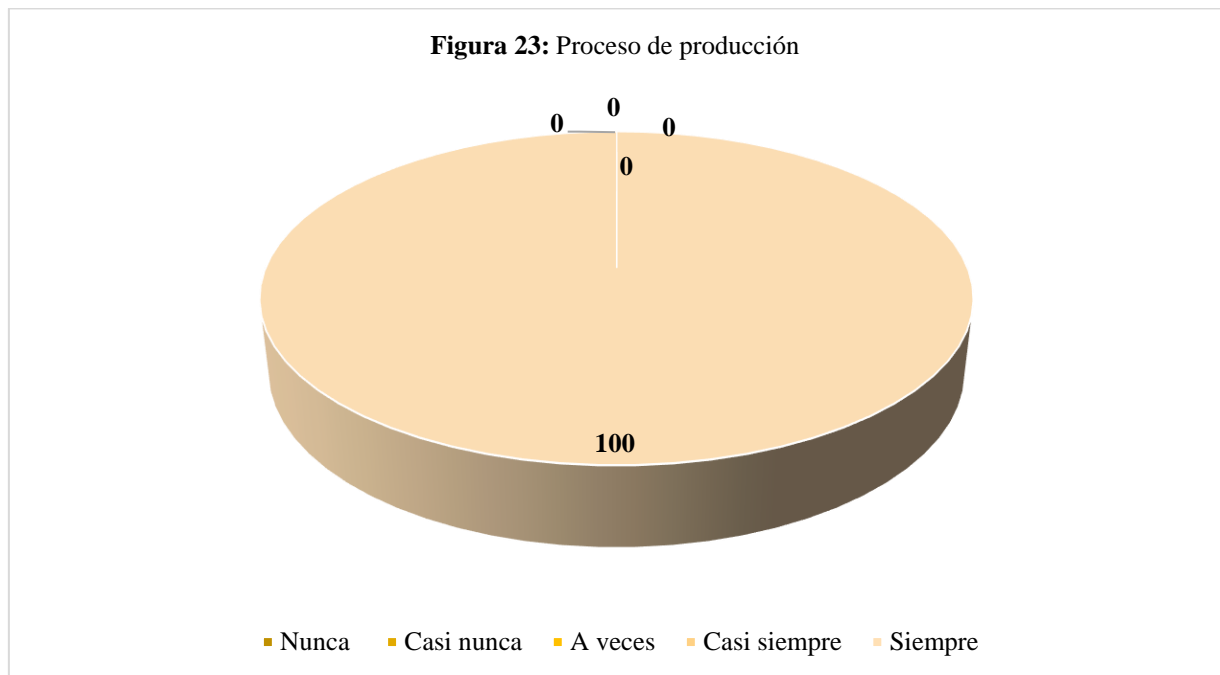
21. En el proceso de producción de banano tiene los cuidados necesarios para evitar desperdicios de los insumos logrando el uso adecuado de los recursos.

Tabla 23: Proceso de producción

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	-	-
Casi nunca	-	-
A veces	-	-
Casi siempre	-	-
Siempre	80	100
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa bananera “Buenos Aires”.

Elaborado por: Las autoras.



Análisis e interpretación

En la empresa bananera “Buenos Aires” mediante el proceso de producción de banano los colaboradores siempre tienen los cuidados necesarios para evitar desperdicios de los insumos logrando el uso adecuado de los recursos del mismo, para ello el 100% de los encuestados consideran que el proceso de producción siempre es el adecuado, es decir.

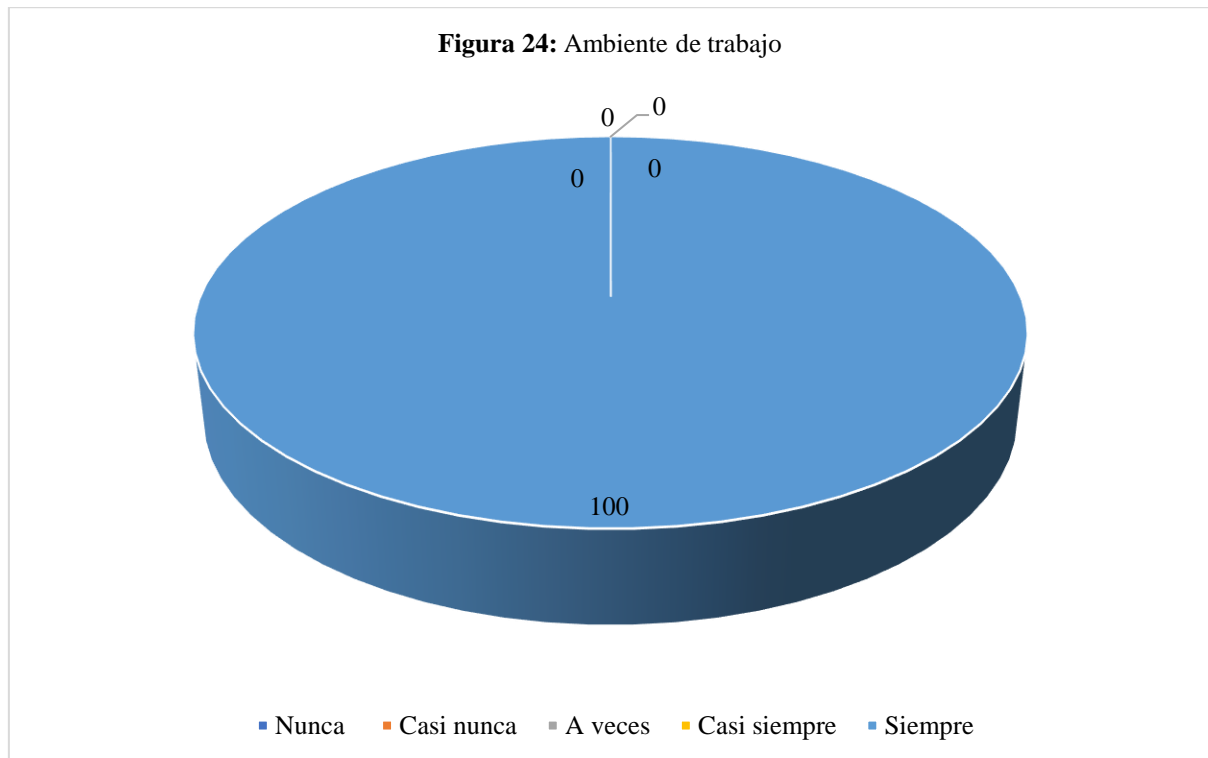
22. El ambiente donde usted labora es adecuado, amplio y cómodo para el desarrollo de sus actividades.

Tabla 24: Ambiente de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	-	-
Casi nunca	-	-
A veces	-	-
Casi siempre	-	-
Siempre	80	100
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa bananera “Buenos Aires”.

Elaborado por: Las autoras.



Análisis e interpretación

En el presente cuadro el 100% de los encuestados consideran que el ambiente de trabajo siempre es el adecuado, es decir que el ambiente en que labora los colaboradores es muy adecuado, amplio y sobre todo es muy cómodo al momento de desarrollar las actividades que se les encomiendan debido al buen ambiente laboral que existe en la empresa bananera “Buenos Aires”.

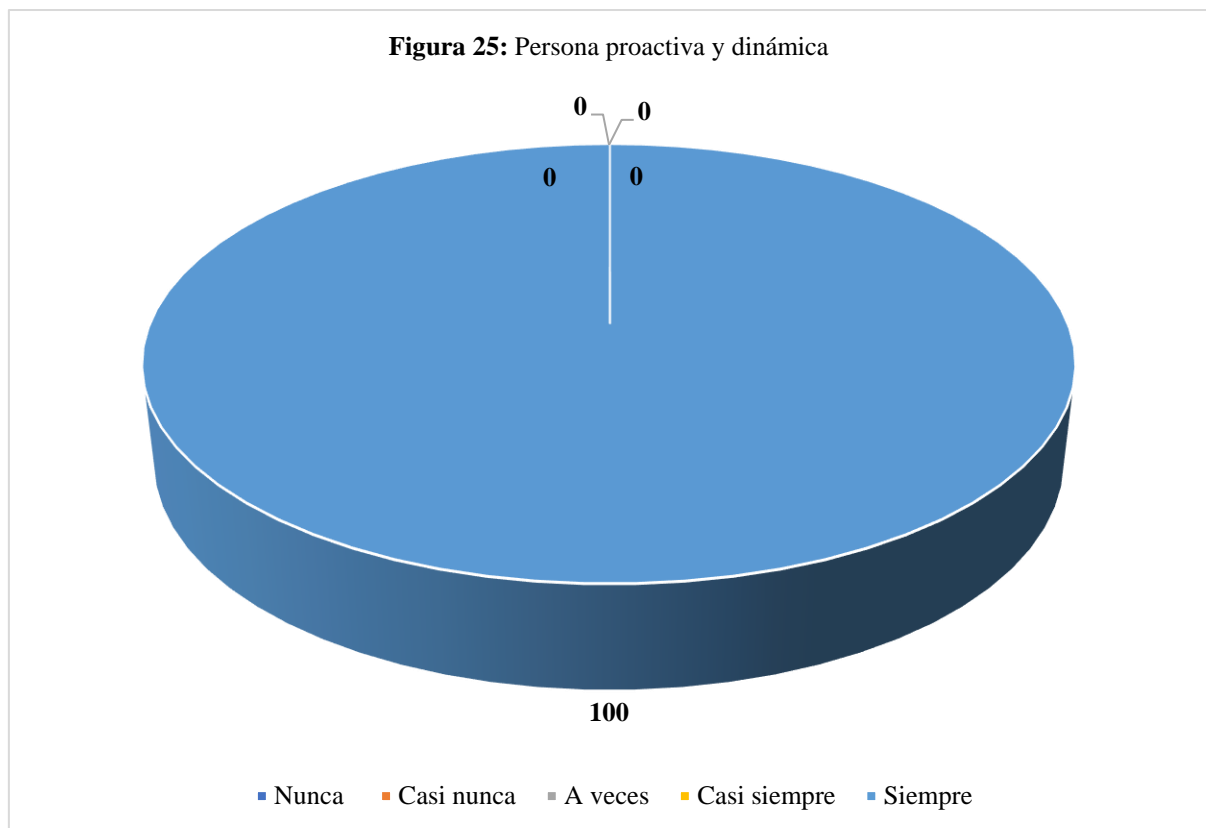
23. Se considera una persona proactiva y dinámica al momento de ejecutar sus tareas.

Tabla 25: Persona proactiva y dinámica

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	-	-
Casi nunca	-	-
A veces	-	-
Casi siempre	-	-
Siempre	80	100
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa bananera “Buenos Aires”.

Elaborado por: Las autoras.



Análisis e interpretación

Del total del personal de la empresa bananera “Buenos Aires” el 100% de los encuestados que corresponden a 70, consideran que son personas proactivas y dinámicas siempre, es decir que los colaboradores siempre ejecutan sus actividades de manera clara y eficiente, evitando todo tipo de inconveniente, el desempeño laboral ayuda mucho para que una persona no se desmotive en las actividades que se encuentra desempeñando.

11.2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LAS ENCUESTAS

11.2.1. Conclusiones de las encuestas

El 62,5% de los encuestados consideran que las condiciones de trabajo de la empresa casi siempre son cómodas y el 37,5% es siempre cómodo, la empresa bananera “Buenos Aires” es una empresa que cuenta con 31 años de funcionalidad se puede observar en la **tabla 3**.

En esta pregunta, el 75% de los encuestados consideran que nunca participan en la toma de decisiones y el 25% que casi nunca participan en la toma de decisiones esto se puede observar en la **tabla 11**.

En la presente pregunta, se pudo evidenciar que en la empresa bananera “Buenos Aires” los colaboradores no poseen actitudes, destrezas y talento para la ejecución del trabajo efectivo en equipo dentro de la empresa, esto se da por la falta de comunicación con los jefes de cada una de las áreas, siendo que el 87,5% de los encuestados consideran que nunca poseen aptitudes, destrezas y talento y el 12,5% que casi nunca poseen se puede observar en la **tabla 22**.

11.2.2. Recomendaciones de las encuestas

Es recomendable que cumplan a cabalidad con los pagos a sus empleados y personal administrativo, de acuerdo a ello los colaboradores se sienten cómodos con las condiciones de trabajo de la empresa.

Los jefes tienen que dar la libertad y la participación a los colaboradores al momento de tomar decisiones dentro de la empresa bananera “Buenos Aires”, debido a ellos los jefes deben dar paso a opinar sobre algunos temas de la empresa.

Los jefes de la empresa bananera “Buenos Aires” deben realizar diferentes charlas para aumentar las actitudes, destrezas y talento a cada uno de los colaboradores para que puedan ejecutar de mejor manera el trabajo efectivo.

Análisis de las variables de motivación de personal y productividad

Tabla 26: Análisis de las variables de motivación de personal y productividad

Notas		
Salida creada		18-AUG-2022 14:50:33
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	80
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos.
Sintaxis		FRECUENCIAS VARIABLES=V_Productividad_cod V_Motivación_cod /BARChart PERCENT /ORDER=ANALYSIS.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:03,34
	Tiempo transcurrido	00:00:00,94

Elaborado por: Las autoras

Análisis e interpretación

De acuerdo al método estadístico SSPS, se pudo evidenciar que en el conjunto de datos las filas están en 80 de datos de trabajo, en el manejo de valores perdidos se da en los usuarios y

los casos utilizados se basan en datos válidos, por lo tanto en el tiempo de procesador se tuvo un tiempo de 03,34 y en el tiempo transcurrido se tuvo 00,94.

Análisis estadístico de la productividad y la motivación

Tabla 27: Análisis estadístico del nivel de productividad y la motivación

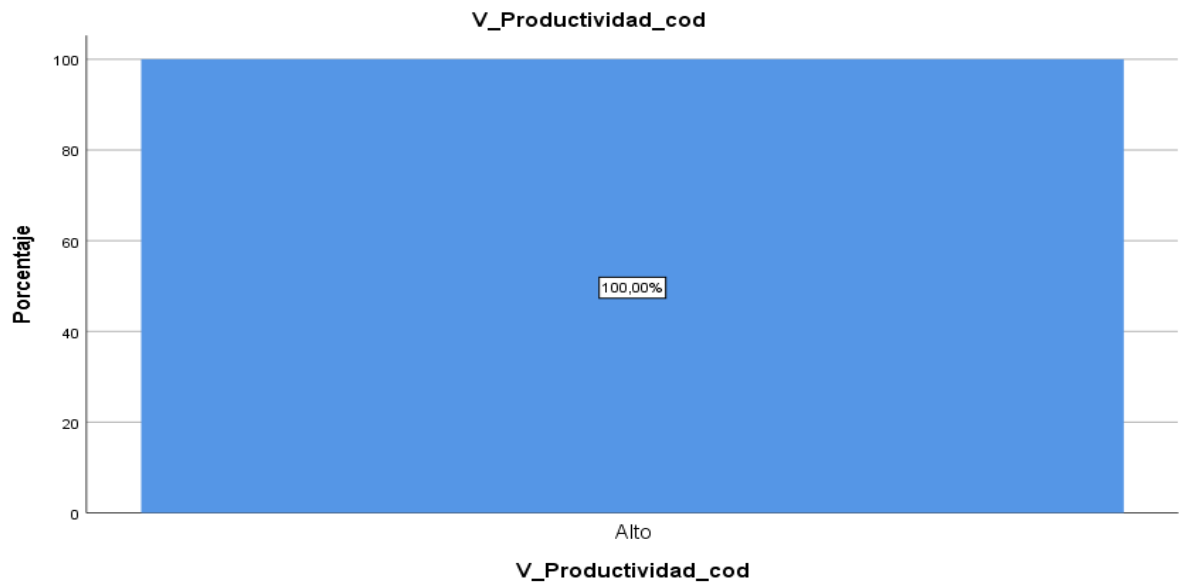
		Estadísticos	
		V_Productividad_cod	V_Motivación_cod
N	Válido	80	80
	Perdidos	0	0

Nivel de productividad

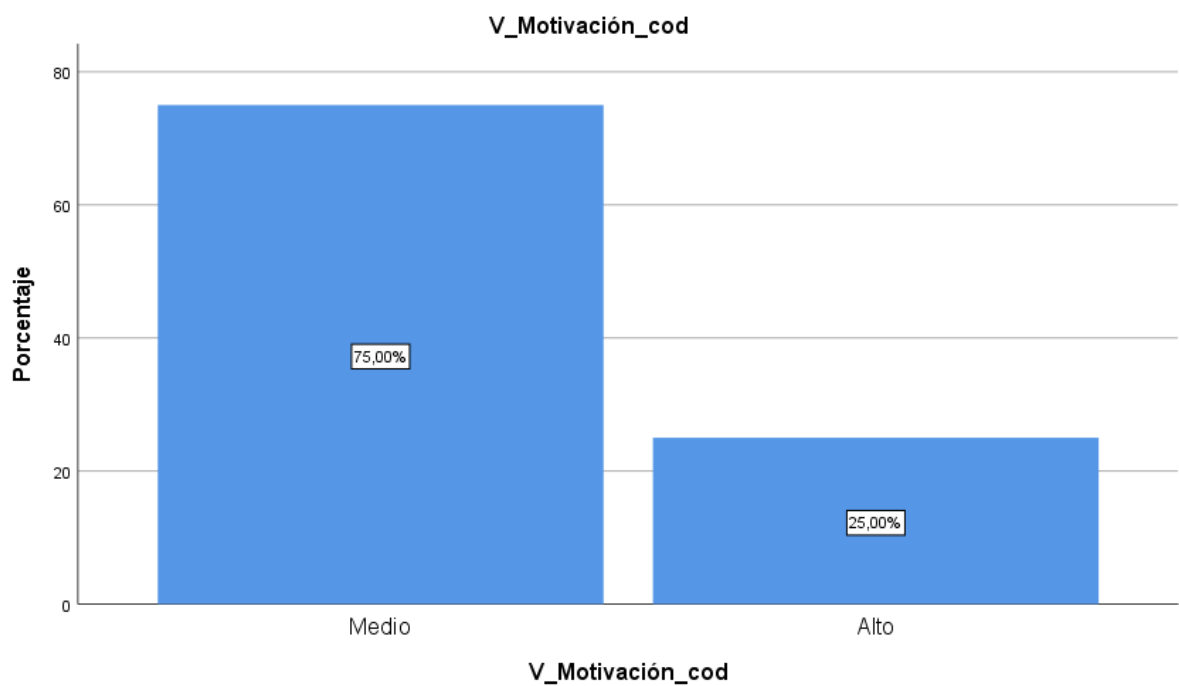
		V_Productividad_cod			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	80	100,0	100,0	100,0

Nivel de motivación

		V_Motivación_cod			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	60	75,0	75,0	75,0
	Alto	20	25,0	25,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 26: Productividad**Análisis de la productividad**

De acuerdo a la agrupación sobre la variable de la productividad se pudo evidenciar que el 100% de los encuestados manifestaron que tienen una productividad alta en la empresa bananera “Buenos Aires”

Figura 27: Motivación

Análisis de la productividad

De acuerdo con la agrupación sobre la variable de motivación se pudo evidenciar que el 75% de los encuestados manifestaron que tienen una motivación media y el 25% de los encuestados manifestaron que tienen una productividad alta en la empresa bananera “Buenos Aires”, por ello se pudo evidenciar que la motivación que mantiene la empresa es buena o adecuada.

11.3. ENTREVISTA AL GERENTE DE LA EMPRESA BANANERA “BUENOS AIRES” DEL CANTÓN VALENCIA

Tabla 28: Entrevista al gerente

PREGUNTAS	RESPUESTAS	ANÁLISIS
COMUNICACIÓN		
<p>1. Cree usted que existe una buena comunicación dentro de las distintas áreas de la empresa bananera “Buenos Aires”.</p>	<p>El gerente supo manifestar que está totalmente de acuerdo que existe la comunicación dentro de las distintas áreas de trabajo de la empresa bananera “Buenos Aires”, los colaboradores mantienen comunicación directa con el gerente, por lo tanto, el gerente opta por mantener el nivel de comunicación hacia los colaboradores para beneficio de la empresa.</p>	<p>Se pudo verificar que el gerente de la empresa bananera “Buenos Aires”, siempre mantiene comunicación directa con los colaboradores.</p>
<p>2. En la empresa bananera “Buenos Aires” se mantiene reuniones de trabajo con sus colaboradores.</p>	<p>El gerente señaló que está totalmente de acuerdo que para las reuniones es muy importante la participación directa de cada uno de los colaboradores y el personal administrativo, de esta forma ayuda a la participación mutua entre el personal que labora en la empresa, para posteriormente llegar a un acuerdo en beneficio de la misma.</p>	<p>Se pudo verificar que el gerente de la empresa bananera “Buenos Aires”, toma como un punto muy importante realizar reuniones de trabajo con sus colaboradores.</p>

Elaborado por: Las autoras.

PREGUNTAS	RESPUESTAS	ANÁLISIS
RELACIÓN LABORAL		
3. Cree usted que en la empresa bananera “Buenos Aires” existen sanciones si los empleados incumplen las normas establecidas.	El entrevistado mencionó que está totalmente de acuerdo que en la empresa bananera “Buenos Aires” si existe sanciones para los empleados que no cumplen con las normas establecidas por la empresa, dejando claro las limitaciones de los problemas que pueden acarrear en un futuro, entre las principales sanciones dentro de la empresa son las siguientes: por atraso, por no llevar el uniforme de manera correcta, por la impuntualidad, no respetar a los superiores.	Se pudo evidenciar que el gerente de la empresa bananera “Buenos Aires”, tiene notificado las sanciones pertinentes en caso de incumplir con algún trabajo encomendado.
4. Considera usted que en la empresa bananera “Buenos Aires” se mantiene una buena relación entre compañeros de trabajo.	El gerente mencionó que en la empresa bananera “Buenos Aires” están totalmente de acuerdo que se mantiene una buena relación entre compañeros de trabajo, por lo tanto, el gerente toma en cuenta realizar de manera continua integraciones tales como: agasajo por el día de las madres, padres y por navidad y campeonatos entre los colaboradores, siempre para mejorar la productividad y llevar al éxito a la misma.	Se pudo evidenciar que el gerente de la empresa bananera “Buenos Aires”, siempre mantiene una buena relación entre compañeros de trabajo.

Elaborado por: Las autoras.

PREGUNTAS	RESPUESTAS	ANÁLISIS
PRODUCTIVIDAD		
5. Cuándo usted tiene que realizar su trabajo, toma en cuenta como este servirá para el crecimiento de la empresa.	El gerente supo mencionar que están de acuerdo que al momento de realizar su trabajo siempre toma en cuenta como este servirá para el crecimiento de la empresa bananera “Buenos Aires”, uno de sus metas es hacer crecer a la empresa cada vez más y poder hacerla conocer a nivel nacional.	Se pudo verificar que el gerente de la empresa bananera “Buenos Aires”, siempre toma en cuenta las actividades que realiza y mira si aquello le servirá para el crecimiento de la empresa.
6. Crees usted que los productos en la empresa bananera “Buenos Aires” son de buena calidad.	El gerente supo mencionar que está totalmente de acuerdo que los productos de la empresa bananera “Buenos Aires” son de buena calidad, debido a que mantienen una buena seguridad, equipos de alta tecnología y sobre todo personal altamente capacitado para la producción de sus productos.	Se pudo verificar que el gerente de la empresa bananera “Buenos Aires”, siempre ofrecen a sus clientes productos de buena calidad.

Elaborado por: Las autoras.

PREGUNTAS	RESPUESTAS	ANÁLISIS
CONOCIMIENTO		
7. Usted conoce como nació la empresa bananera “Buenos Aires” en la que trabaja.	El entrevistado supo manifestar que está totalmente de acuerdo que si conoce cuando surgió la empresa bananera “Buenos Aires” en la que se encuentra trabajando, la empresa surgió el 29 de agosto de 1990, siendo él fue uno de los principales trabajadores de la misma y de esta forma poco a poco ha ido ascendiendo de puesto hasta llegar al puesto que se encuentra en la actualidad.	Se pudo evidenciar que el gerente de la empresa bananera “Buenos Aires”, conoce muy bien cuando nació la empresa y quienes fueron sus fundadores.
8. Usted como gerente toma en cuenta la experiencia de los colaboradores en decisiones importantes.	El entrevistado supo manifestar que está de acuerdo que en las decisiones más importantes siempre se toman en cuenta a los colaboradores; ya sea por su experiencia o capacidad, los colaboradores están día a día en la productividad y por ende saben el manejo y la situación en la que se encuentra atravesando la empresa.	Se pudo verificar que el gerente de la empresa bananera “Buenos Aires”, toma en cuenta la experiencia de cada uno de los colaboradores para tomar decisiones importantes dentro de la empresa.
9. Cree usted que los colaboradores de la empresa bananera “Buenos Aires” tienen conocimiento de las políticas planteadas.	El gerente manifestó que está totalmente de acuerdo que los colaboradores de la empresa bananera “Buenos Aires” si tienen conocimiento de las políticas planteadas por la misma, por lo tanto, los colaboradores siempre están de acuerdo en cumplir a cabalidad con las políticas siempre en bienestar de la empresa.	Se pudo evidenciar que el gerente de la empresa bananera “Buenos Aires”, si tiene conocimiento de las políticas planteadas por la empresa, por tal motivo hace que el personal también lo conozca.

Elaborado por: Las autoras.

PREGUNTAS	RESPUESTAS	ANÁLISIS
VALORES		
10. Conoce usted los principales valores que tiene la empresa bananera “Buenos Aires”.	El entrevistado mencionó que está totalmente de acuerdo que, si conoce los valores principales de la empresa bananera “Buenos Aires”, los cuales son: puntualidad, responsabilidad, respeto, confianza, habilidad, convivencia y solidaridad, por lo que toma como referencia poner en práctica cada uno de ellos para que posteriormente los colaboradores sigan su paso y también lo pongan en práctica.	Se pudo evidenciar que el gerente de la empresa bananera “Buenos Aires”, si tiene conocimiento de los principales valores que tiene la empresa, por lo cual él si los pone en práctica.
11. Considera usted que los colaboradores de la empresa bananera “Buenos Aires” son humildes.	El gerente manifestó que está totalmente de acuerdo que los colaboradores de la empresa bananera “Buenos Aires” demuestran su humildad mediante el trabajo que realizan y la confianza que como gerente les brinda.	Se pudo verificar que el gerente de la empresa bananera “Buenos Aires”, si son humildes en horarios de trabajo.
12. Cree usted que los colaboradores de la empresa bananera “Buenos Aires” muestran respeto ante sus superiores.	El gerente mencionó que está totalmente de acuerdo que los colaboradores de la empresa bananera “Buenos Aires” siempre muestran respeto hacia sus superiores, debido a que ponen en práctica los valores que tiene la empresa y los aprendidos en casa.	Se pudo evidenciar que el gerente de la empresa bananera “Buenos Aires”, siempre muestra respeto ante los colaboradores para mantener un ambiente de trabajo bueno.

Elaborado por: Las autoras.

INDICADORES DE GESTIÓN

Tabla 29: Datos de los precios de la empresa bananera “Buenos Aires”

EMPRESA BANANERA “BUENOS AIRES”		
DATOS	INTERPRETACIÓN	VALORES
Costo de producción	En el costo de producción esta englobado desde que empieza y finaliza la producción de banano y es el valor total reflejado de manera mensual.	25.000
Costo de personal	En el costo de personal está enmarcado a los trabajadores de la empresa y su pago mensual.	450
Total producción	El total de producción está reflejada en los productos finalizados por mes y por ello se tiene el valor total.	62.500
Costo de materiales	El costo de materiales está inmerso todos los materiales que se utilizan durante la producción de banano y esto lo realizan de manera mensual.	25.000
Insumos de capital	En el insumo de capital está orientado a la tierra que produce el banano y esto lo realizan de manera mensual.	15.000
Otros gastos	En otros gastos está relacionado con	2.200

	arrendamiento o reparación de alguna maquinaria y esto se lo realiza de manera mensual	
Total de producción planeada	En este punto es lo que la empresa tiene planeado producir en un mes.	12.500
Total de producción realizada	En este punto es lo que la empresa logra producir durante el mes.	236.250
Total desperdicios	En el total de desperdicios se encuentra lo que es el rechazo del banano, sobras de fertilizantes y otros fertilizantes más en un mes.	500
Costo real por periodo de producción	Son los gastos ya efectuados para la producción del producto en este caso la producción de banano.	4.000
Costo planeado por periodo de producción	Son los gastos que se pretenden efectuados para la producción del producto en este caso la producción de banano.	6.000
Minutos improductivos	Los minutos improductivos se dan normalmente en horas de almuerzo y en el ingreso	120 mnt.

	a la empresa; desde su casa al trabajo.	
Minutos disponibles	Los minutos disponibles se dan mediante la producción de banano dentro de la empresa.	480 mnt.
Promedio diario de rendimiento de los módulos	Aquí se da por el rendimiento de cada uno de los trabajadores que conforman la empresa bananera.	40
Días disponibles al mes	Los días disponibles mensuales son 20 ya que los fines de semana no realizan trabajo.	20
Número de unidades despachadas	En este punto es el número de unidades de banano que son despachadas de manera mensual.	8.640
Unidades de las órdenes de pedidos	En este punto es el número de unidades de banano que un cliente compra a la empresa de manera mensual.	8.000
Fechas programadas	Son fechas que la empresa tiene programadas poder vender el producto.	4
Fechas cumplidas	Son fechas que los clientes tienden a pedir el producto y siempre son cumplidas.	4

Presupuesto financiero	El presupuesto financiero es de acuerdo a un préstamo bancario que se solicita a una entidad financiera siempre y cuando se tenga posibilidad de realizar los pagos de manera puntual.	150.000
Presupuesto real de producción	El presupuesto real de producción es de acuerdo al dinero que posee los propietarios de la empresa para poder invertir en el proyecto.	80.000

Elaborado por: Las autoras

Productividad humana

$$\frac{\text{Costo de producción}}{\text{Costo de personal}}$$

$$\frac{25.000}{450}$$

$$= 55.55$$

De acuerdo a los datos proporcionados por la empresa bananera “Buenos Aires” del cantón Valencia se procedió a dividir el costo de producción sobre el costo de personal, dando como resultado el 55.55 de la productividad humana.

Productividad de materiales

$$\frac{\text{Total producción}}{\text{Costo de materiales}}$$

$$\frac{62.500}{25.000}$$

$$= 2.5$$

De acuerdo a los datos proporcionados por la empresa bananera “Buenos Aires” del cantón Valencia se procedió a dividir el total de producción sobre el costo de materiales, dando como resultado el 2.5 de la productividad de materiales.

Productividad de capital

$$\frac{\textit{Total producción}}{\textit{Insumo de capital}}$$

$$\frac{62.500}{15.000}$$

$$= \mathbf{4.16}$$

De acuerdo a los datos proporcionados por la empresa bananera “Buenos Aires” del cantón Valencia se procedió a dividir el total de producción sobre el insumo de capital, dando como resultado el 4.16 de la productividad de capital.

Productividad de otros gastos

$$\frac{\textit{Total producción}}{\textit{Otros gastos}}$$

$$\frac{62.500}{2.200}$$

$$= \mathbf{28.41}$$

De acuerdo a los datos proporcionados por la empresa bananera “Buenos Aires” del cantón Valencia se procedió a dividir el total de producción sobre otros gastos, dando como resultado el 28.41 de la productividad de otros gastos.

Producción

$$\frac{\textit{Total producción realizada}}{\textit{Total producción planeada}}$$

$$\frac{236.250}{12.500}$$

$$= \mathbf{18.9}$$

De acuerdo a los datos proporcionados por la empresa bananera “Buenos Aires” del cantón Valencia se procedió a dividir el total producción realizada sobre el total producción planeada, dando como resultado el 18.9 de la producción.

✚ Desperdicios

$$\frac{\text{Total desperdicios}}{\text{Total producción}}$$

$$\frac{500}{62.500}$$

$$= \mathbf{0.008}$$

De acuerdo a los datos proporcionados por la empresa bananera “Buenos Aires” del cantón Valencia se procedió a dividir el total desperdicios sobre el total producción, dando como resultado el 0.008 de los desperdicios.

✚ Costo beneficio

$$\frac{\text{total costos producción}}{\text{Total costos producción planeada}}$$

$$\frac{25.000}{12.500}$$

$$= \mathbf{2}$$

De acuerdo a los datos proporcionados por la empresa bananera “Buenos Aires” del cantón Valencia se procedió a dividir el total costo producción sobre el total costo producción planeada, dando como resultado el 2 del costo beneficio.

✚ Costo de mano de obra

$$\frac{\text{Costo real por periodo de producción}}{\text{Costo planeado por periodo de producción}}$$

$$\frac{4.000}{6.000}$$

$$= \mathbf{0.66}$$

De acuerdo a los datos proporcionados por la empresa bananera “Buenos Aires” del cantón Valencia se procedió a dividir el costo real por periodo de producción sobre el costo planeado por periodo de producción, dando como resultado el 0.66 del costo de mano de obra.

✚ Tiempo improductivo

$$\mathbf{TI} = \frac{\text{Minutos improductivos}}{\text{Minutos disponibles}} * 100$$

$$\frac{120}{480} * 100$$

$$= 25$$

De acuerdo a los datos proporcionados por la empresa bananera “Buenos Aires” del cantón Valencia se procedió a dividir los minutos improductivos sobre los minutos disponibles y eso multiplicado por 100, dando como resultado el 25 del tiempo improductivo.

Rendimiento en planta

$$RP = \frac{\text{Promedios diarios de rendimiento de los módulos}}{\text{Días disponibles al mes}} * 100$$

$$\frac{40}{20} * 100$$

$$= 200$$

De acuerdo a los datos proporcionados por la empresa bananera “Buenos Aires” del cantón Valencia se procedió a dividir los promedios diarios de rendimiento de los módulos sobre los días disponibles al mes y eso multiplicado por 100, dando como resultado el 200 del rendimiento en planta.

Cumplimiento de cantidades requeridas

$$CCR = \frac{\text{Número de unidades despachadas}}{\text{Unidades de las órdenes de pedidos}} * 100$$

$$\frac{8.640}{8.000} * 100$$

$$= 108$$

De acuerdo a los datos proporcionados por la empresa bananera “Buenos Aires” del cantón Valencia se procedió a dividir el número de unidades despachadas sobre las unidades de las órdenes de pedidos y eso multiplicado por 100, da como resultado 108 de cumplimiento de cantidades requeridas.

✚ Cumplimiento de fechas de entrega

$$CFE = \frac{Fechas\ programadas}{Fechas\ cumplidas} * 100$$

$$\frac{4}{4} * 100$$

$$= 100$$

De acuerdo a los datos proporcionados por la empresa bananera “Buenos Aires” del cantón Valencia se procedió a dividir las fechas programadas sobre las fechas cumplidas y eso multiplicado por 100, da como resultado el 100 del cumplimiento de fechas de entrega.

✚ Cumplimiento de presupuesto en producción

$$CPP = \frac{Presupuesto\ financiera}{Presupuesto\ real\ de\ producción} * 100$$

$$\frac{150.000}{80.000} * 100$$

$$= 187.5$$

De acuerdo a los datos proporcionados por la empresa bananera “Buenos Aires” del cantón Valencia se procedió a dividir el presupuesto financiero sobre el presupuesto real de producción y eso multiplicado por 100, da como resultado 187.5 del cumplimiento de presupuesto en producción.

✚ Incumplimiento de proveedores

$$IP = \frac{Fecha\ programada\ de\ entrega}{Fecha\ real\ de\ entrega} * 100$$

$$\frac{4}{4} * 100$$

$$= 100$$

De acuerdo a los datos proporcionados por la empresa bananera “Buenos Aires” del cantón Valencia se procedió a dividir las fechas programadas de entrega sobre la fecha real de entrega y eso multiplicado por 100, da como resultado 100 del incumplimiento de proveedores.

ANÁLISIS DE LOS INDICADORES DE GESTIÓN

De acuerdo a los valores y resultados obtenidos por parte de la empresa bananera “Buenos Aires” se puede decir que los indicadores de gestión dentro de la misma son muy importantes para medir el desempeño organizacional en diferentes áreas; las mismas se encuentran ligadas a los objetivos, mostrando el valor concreto y preciso para el cumplimiento y la evaluación. Para ello se notó que el costo de desperdicios es de 0,008 y el costo de mano de obra es de 0,66, por ello los resultados arrojados son muy bajos; para lo cual la implementación de procesos de socialización, participación y preparación del cambio se puede hacer a mediano plazo en las diferentes áreas de la empresa.

Los indicadores de gestión que se utilizaron en el proyecto de investigación, mediante la aplicación de las fórmulas se pudo obtener los siguientes resultados: La productividad humana es de 55,55, productividad de materiales es de 2,5, productividad de capital es de 4,16, productividad de otros gastos es de 28,41, producción es de 18,9, costo beneficio es de 2, tiempo improductivo es de 25 minutos se obtuvo mediante la aplicación del tiempo que no son utilizables dentro de la producción de banano, rendimiento de la planta es de 200%, cumplimiento de cantidades requeridas es de 108%, cumplimiento de fechas de entrega es de 100%, cumplimiento de presupuesto en producción es de 187,5 y el incumplimiento de proveedores es de 100% dentro de la empresa bananera “Buenos Aires” de la ciudad de Valencia. Por esa razón se puede notar que la relación que existe entre la motivación del personal con la productividad es muy notoria de acuerdo a los indicadores de gestión que se han calculado.

11. 3. PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN



11.3.1. Datos informativos

Título:

“Plan de capacitación para el mejoramiento en la empresa bananera “Buenos Aires” en la ciudad de Valencia, en el año 2022”

Institución Ejecutora: Empresa bananera “Buenos Aires” de la ciudad de Valencia

Beneficiarios: Talento humano de la institución financiera

Ubicación: Vía Zapote

Responsables: Licenciados en administración, Psicólogos, personal de la institución, y los estudiantes de la presente investigación.

11.3.2. Análisis situacional

11.3.2.1. Antecedentes

La empresa bananera “Buenos Aires” es una empresa ubicada en el cantón Valencia, Provincia de Los Ríos, País Ecuador con oficinas en Guayaquil y próximamente en Miami con más de 27 años de experiencia dedicada a la producción, comercialización y exportación de banano, con un personal técnico comprometido con la productividad, áreas de trabajo debidamente equipadas para el proceso de siembra, cosecha y empaque de banano.

El mayor problema que ha tenido dicha empresa es en su producción, debido a la inestabilidad entre las épocas altas y bajas que atraviesa y esto no genera la utilidad suficiente para compensar la inversión que se realiza.

Además, los rechazos que producen los productores de banano causan problemas aún más graves, gran parte de lo que producen los productores de banano los botan en ríos ocasionando daños fuertes al medio ambiente y sus alrededores.

11.3.3. Visión, Misión y política

11.3.3.1. Visión

Nos mantenemos como una empresa líder en el área de producción y exportación de banano de calidad, satisfaciendo las necesidades de nuestros socios estratégicos, propietarios, capital humano, consumidores y a la sociedad. Nuestro compromiso es la excelencia.

11.3.3.2. Misión

Somos una empresa en el área de banano que evoluciona constantemente, confiable, eficiente y ética; orientada a satisfacer las necesidades de los consumidores de nuestro producto. Somos un aporte positivo para la sociedad ecuatoriana, generando empleo directo e indirecto dentro de un excelente ambiente.

11.3.3.3. Política

En la agrícola “Buenos Aires” se produce banano de calidad, basándose en un sistema eficiente de gestión de recursos de banano sobre la base de un personal profesional motivado y comprometido.

La empresa orienta su acción hacia la excelencia para lo cual emprende proyectos de mejoramiento continuo y certificaciones internacionales.

11.3.3.3. Valores

- **Valores individuales**

Puntualidad: Estar a tiempo en la empresa y cumplir a cabalidad las tareas asignadas por sus superiores.

Confianza: Generar expectativas seguras y firme ante los clientes, proveedores y compañeros y jamás se deberá divulgar información confidencial.

- **Valores corporativos**

Respeto: Reconocer, aceptar, apreciar y valorar las cualidades de cada uno de las personas que laboran en la entidad.

Responsabilidad: Los colaboradores deben estar dispuestos a responder por la confianza depositada por parte de los clientes y deben estar dispuestos a cumplir con las tareas asignadas.

Solidaridad: Estar siempre dispuesto en ayudar y colaborar de manera mutua entre los compañeros de la empresa.

11.3.3.4. Matriz FODA

En la empresa bananera “Buenos Aires”, se pretende implementar la matriz FODA, para evidenciar las debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas que podría tener la empresa.

Tabla 30. Matriz FODA

MATRIZ FODA	
Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Productos de buena calidad ❖ Disponibilidad de mano de obra ❖ Alto valor nutritivo 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Nuevos mercados ❖ Cercanía de la ciudadanía ❖ Alto poder adquisitivo de los consumidores de banano
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> ❖ No encontrar una cura para las plagas ❖ Trabajadores con bajo nivel organizativo ❖ Insuficiente infraestructura 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Plagas ❖ Incremento de mercados ❖ Limitación de acceso al mercado

Elaborado por: Las autoras

11.3.3.5. Estrategia DAFO

En la empresa bananera “Buenos Aires”, se pretende realizar un diagnóstico más interno y se pretende utilizar la estrategia DAFO:

Tabla 31: Estrategia DAFO

ESTRATEGIA DAFO		
	<p>FORTALEZAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Productos de buena calidad 2. Disponibilidad de mano de obra 3. Alto valor nutritivo 	<p>DEBILIDADES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. No encontrar una cura para las plagas 2. Trabajadores con bajo nivel organizativo 3. Insuficiente infraestructura
<p>OPORTUNIDADES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nuevos mercados 2. Cercanía de la ciudadanía 3. Alto poder adquisitivo de los consumidores de banano 	<p>Estrategia FO</p> <p>F1-O1: Crear canales de distribución.</p> <p>F2-O2: Contar con clientes existentes.</p> <p>F3-O3: Generar ganancias.</p>	<p>Estrategia DO</p> <p>D1-O2: Contar con personal que tenga experiencia.</p> <p>D2-O3: Realizar capacitación a los trabajadores para tener mayores ventas.</p> <p>D3-O1: Tener presupuestos suficiente para invertir.</p>
<p>AMENAZAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Plagas 2. Incremento de mercados 3. Limitación de acceso al mercado 	<p>Estrategia FA</p> <p>F1-A1: Mantener las tierras en buen estado.</p> <p>F2-A3: Conseguir nuevos clientes y expandir el mercado.</p> <p>F3-A2: Tener productos de alta calidad.</p>	<p>Estrategia DA</p> <p>D1-A1: Buscar expertos sobre producción y plagas.</p> <p>D2-A2: Contratar personal con capacidades en venta.</p> <p>D3-A3: Remodelación de la infraestructura de los locales.</p>

Elaborado por: Las autoras

Análisis e interpretación

Con la realización de la estrategia DAFO, ayudó en el análisis de la situación actual de la empresa bananera “Buenos Aires” del cantón Valencia, para de esta manera poder tomar decisiones estratégicas adecuadas en beneficio a la entidad.

11.3.4. Fundamentación

11.3.4.1. Motivación laboral

La motivación laboral es uno de los factores que debe formar parte del día a día entre todos los empleados, por ello la motivación laboral también hace referencia a la capacidad que tiene una empresa de mantener implicados a sus empleados para ofrecer el máximo rendimiento y conseguir así, los objetivos empresariales marcados por la organización, para aumentar la productividad empresarial y el trabajo en equipo en la realización de las diferentes actividades que realizan a diario (Coro, 2020).

11.3.4.2. Capacitación

En el mundo laboral y empresarial, la capacitación es uno de los temas más usados por las empresas, asimismo es el conjunto de actividades didácticas o de enseñanza y mejoramiento de las distintas capacidades de trabajo que se ofrecen de una u otra manera a los trabajadores de una empresa. También tienen como objetivo expandir sus conocimientos, habilidades o aptitudes (Editorial Etecé, 2020).

11.3.4.3. Beneficios de la capacitación

Según (Editorial Etecé, 2020), manifiestan que las empresas que invierten en la capacitación del personal que labora en una empresa, generalmente obtienen beneficios a corto, mediano y largo plazo como:

- Obtención de trabajadores especializados en labores de alta precisión, de mucho riesgo o de manejo de herramientas complejas, que llevarán adelante las labores prioritarias de la empresa.
- Fomento el sentido de pertenencia entre los diferentes cuerpos de los trabajadores con la empresa, permitiendo, además, el ascenso laboral y sobre todo la apertura de nuevos cargos para el crecimiento de la organización.
- Aumento de la productividad y disminución de las pérdidas, retrasos o “cuellos de botella” organizacionales.

11.3.5. Justificación

Se recomienda implementar dentro de la empresa bananera “Buenos Aires” el programa de capacitación a los colaboradores con la finalidad de mejorar la productividad de la empresa, reforzando así la atención a los clientes de la empresa y poder mejorar en gran medida la motivación, consiguiendo que el personal se convierta en una persona eficiente y eficaz.

Además, por ser uno de los recursos humanos la parte más importante de las empresas, lo forma el personal que labora y está implicado de manera directa en las actividades, donde su conducta y rendimiento influyen directamente en la calidad del servicio.

11.3.6. Objetivos

11.3.6.1. Objetivo general

Implementar un programa de capacitación en la empresa bananera “Buenos Aires” en la ciudad de Valencia para el mejoramiento de la productividad.

11.3.6.2. Objetivos específicos

- ❖ Determinar los requerimientos de capacitación que demanda el personal de la empresa bananera “Buenos Aires”, con el análisis de la entrevista que fue realizada al gerente de la empresa.
- ❖ Investigar las necesidades de formación en temas de capacitación que requiere el personal, identificando las principales áreas de debilidad, a fin de generar acciones en materia de formación y especialización.
- ❖ Elaborar un plan de capacitación diseñado a elevar la calidad del servicio que se ofrece a los clientes y poder ampliar la gama de conocimientos incrementando su rendimiento y desempeño laboral.

11.3.7. Descripción

Con la implementación de un programa de capacitación, servirá de mucha ayuda para que el personal de la empresa bananera “Buenos Aires” en la ciudad de Valencia, unifiquen sus esfuerzos consiguiendo un personal motivado y capacitado con las actividades que realizan a diario.

11.3.8. Impacto

Con el presente programa de capacitación al personal que labora en la empresa bananera “Buenos Aires” se conseguirá dar una mejor perspectiva a los clientes, ofreciendo productos de calidad. Los beneficios que recibirán serán:


- ✚ La relación percibida entre satisfacer los objetivos planteados y la productividad.
- ✚ Evitar el desinterés y el conformismo en el área de trabajo.
- ✚ Tratar al personal de manera correcta.
- ✚ Brindar retroalimentación efectiva y a tiempo en la empresa.

11.3.9. Desarrollo de la propuesta

11.3.9.1. Introducción de un programa de capacitación

El presente programa de capacitación tiene como finalidad servir como una herramienta de apoyo para el área de talento humano guiando a las capacitaciones que se deberán considerar de manera continua dentro de la empresa.

Tabla 32: Programa de capacitación

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	
	
Tipos de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Capacitación inductiva Es la que persigue propiciar los diferentes cambios que se dan en talento humano, una vez que se haya desempeñado las habilidades y mejorar las herramientas tecnológicas. ❖ Capacitación preventiva Este tipo de capacitación prevé los cambios que se dan en el personal. ❖ Capacitación correctiva Se encuentra enfocada en solucionar las diferentes dificultades de desempeño laboral. ❖ Capacitación para el desarrollo de carrera:

	Dirigen a facilitar que talento humano de la empresa bananera puede desempeñarse en cualquier cargo que este ocupando y que cumplan con las exigencias y responsabilidades que encierran el mismo.
Modalidades de capacitación	<p>Las modalidades de capacitación son las siguientes:</p> <p>Formación: Su finalidad es transmitir los conocimientos orientados a ofrecer una visión más amplia y generalizadas con el desenvolvimiento del trabajador.</p> <p>Actualización: Genera conocimientos y experiencias basadas en corte científicos y tecnológicos en una actividad puntual.</p> <p>Especialización: Brinda un estudio más profundo del manejo de conocimientos o experiencias de las habilidades.</p> <p>Perfeccionamiento: Se pretende perfeccionar los conocimientos y experiencias con la finalidad de impulsar el desempeño laboral de cada uno de los trabajadores.</p> <p>Complementación: Se da en la formación de un trabajador que posee parcialmente los conocimientos y habilidades exigidas por su cargo o es obligado lograr el nivel que se le exige.</p>
Niveles de capacitación	<p>Nivel básico: El talento humano se enfoca en el desempeño laboral por área en particular dentro de la empresa.</p> <p>Nivel intermedio: Dirige al personal que necesita profundizar los conocimientos y experiencias en el cargo que ejecuta.</p> <p>Nivel avanzado: Está enfocado al personal que necesita obtener una visión más integral sobre un área de actividad.</p>
Temas y subtemas de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Tema: Planteamiento estratégico <p>Subtemas:</p> <p>Revisión y socialización de las capacitaciones que se darán en todo el año.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tema: Gestión del cambio <p>Subtemas:</p> <p>Determinación de las necesidades</p> <p>Establecimientos de los objetivos</p> <p>Determinación de las acciones</p> <p>Elaboración de los programas</p>

	<p>Seguimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tema: Administración y organización, Relaciones humanas y Motivación <p>Subtemas:</p> <p>Motivar a los empleados para alcanzar los objetivos</p> <p>Métodos que ayuden a motivar a todos los empleados y obtener un cambio organizacional</p> <p>Actividades para motivar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tema: Administración de valores, Mejoramiento del clima laboral, Reglamento de trabajo interno, Código de ética y conducta, Cumplimiento de Normativa Interna y Externa <p>Subtemas:</p> <p>Principios generales</p> <p>Relación con los clientes</p> <p>Relaciones en el ambiente de trabajo</p> <p>Control de información</p> <p>Cumplimiento</p>
<p>Personal capacitador</p>	<p>El personal capacitador serán los expertos en la materia, tales como: licenciados en administración, Psicólogos, personal de la institución. Además, se recomienda que el gerente de la empresa bananera “buenos Aires” forme temas sobre la capacitación, es la persona que se encuentra de manera constante con el personal.</p>
<p>Materiales</p>	<p>La infraestructura de la empresa bananera “Buenos Aires” de la ciudad de Valencia</p>
<p>Formatos</p>	<p>Registro de capacitación</p> <p>Evaluación de capacitación recibida</p>

Elaborado por: Las autoras

Tabla 33: Cronograma de capacitaciones

Actividades a desarrollar	Fechas tentativas	N° horas	Facilitador	Materiales	COSTO
1. Planteamiento estratégico	2-julio.22	2	Capacitador de talento humano de la empresa bananera “Buenos Aires” con la ayuda del gerente	Registro de capacitación Evaluación de la capacitación recibida	75
2. Gestión del cambio	6-julio-22	4			150
3. Administración y organización	9-julio-22	2			75
4. Relaciones humanas y Motivación	10-julio-22	2			75
5. Administración de valores	13-julio-22	1			50
6. Mejoramiento del clima laboral	14-julio-22	1			50
7. Reglamento de trabajo interno	15-julio-22	1			75
8. Código de ética y conducta	16-julio-22	1			75
9. Cumplimiento de Normativa Interna y Externa	20-julio-22	2			75
TOTAL NÚMERO DE HORAS		16	COSTO DE CAPACITACIÓN		\$ 700,00





Fuente: Investigación

Elaborado por: Las autoras

11.3.10. Introducción programa de incentivos laborales

Los programas de incentivos laborales es la forma más eficaz en la que se logra que una persona se encuentre alentada a alcanzar los objetivos y metas planteadas por la empresa, siendo responsables para llevarlas a cabo, es decir, que los incentivos son aquellos que el personal que la labora en la empresa reciben a cambio de su labor o su esfuerzo.

Tabla 34: Programa de incentivos laborales

 <p>PROGRAMA DE INCENTIVOS LABORALES DE LA EMPRESA BANANERA “BUENOS AIRES”</p>	
Generalidades	
Descripción	<p>El presente programa de incentivos laborales procede a describir las diferentes políticas y procedimientos para realizar la evaluación del personal que labora en la empresa bananera “Buenos Aires” en la ciudad de Valencia.</p>
Alcance	<p>El siguiente programa de incentivos laborales se aplicará para todo el personal que labora en la empresa bananera “Buenos Aires” de la ciudad de Valencia</p>
Objetivo	<p>El objetivo de este programa es poder contar con una herramienta confiable que permita tener conocimiento sobre el desempeño laboral del personal de la empresa bananera “Buenos Aires” y como está contribuye para cumplir con los objetivos planteados por la empresa y de esta manera mejorar la productividad.</p>
Procedimientos del programa de incentivos laborales	
<p>Mensualmente se deberá revisar de manera continua los objetivos que se deben cumplir cada mes, los mismos que deber ser establecidos en conjunto con el personal administrativo y gerente de la empresa bananera “Buenos Aires”, buscando que los objetivos planteados sean medibles, para lo cual se evaluará lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none">  Faltantes  Sobrantes  Calificación ponderada de la capacitación recibidas anualmente 	

Adicional a ello se busca la manera en cómo realizar un trabajo en equipo con la finalidad de que se dé una comunicación óptima entre los trabajadores.

Parámetros

1. Faltantes

En la empresa bananera “Buenos Aires”, se considera el número de faltantes que se den al mes, esto podría considerarse un riesgo para la empresa y esto lo maneja o lo lleva a cabo el gerente.

2. Sobrantes

En la empresa bananera “Buenos Aires”, se considera un promedio de los sobrantes que se tenga al mes, se da por la falta de concentración y por una mala percepción que tienen hacia los clientes.

3. Calificación ponderada de la capacitación recibidas anualmente

En la empresa bananera “Buenos Aires”, para motivar al personal que labora en la empresa a recibir las diferentes capacitaciones y poner atención a la misma, se considera como un promedio anual a la nota que reciban en la misma.



Tabla 35: Formato de evaluación

Formato de Evaluación			
Nombre del colaborador			
Posición			
Mes de evaluación			
Parámetros	Puntaje	Promedio de puntaje	Calificación
Faltantes	4	Promedio de trx.	
Sobrantes	3	4	

Calificación ponderada de la capacitación recibidas anualmente	5	12	
Nota de evaluación	12		

Fuente: Investigación

Elaborado por: Las autoras

Metodología para la cancelación de los incentivos laborales

Los incentivos laborales se entregan cada mes y se consideran un valor mensual de \$40.00 dólares quien cumpla con la calificación entre 11/12 en sus evaluaciones que se realizan de manera mensual, de acuerdo al formato de evaluación que se encuentra adjuntado, en caso de que el puntaje sea menor a lo estipulado el pago no se realizará, por lo tanto, el cumplimiento del programa de incentivos laborales es definido mediante el cumplimiento de las metas propuestas por la empresa bananera “Buenos Aires”.

El presente incentivo laboral lo recibirá todo el personal que labora en la empresa bananera “Buenos Aires” de la ciudad de Valencia, quien cumpla con los parámetros establecidos.

De esta manera la empresa promoverá el crecimiento profesional a las personas que se mantengan en las evaluaciones con un promedio normal.

12. IMPACTOS

Social

En la empresa bananera “Buenos Aires” el impacto social se vio muy elevado debido a los cambios significativos en la productividad tales como: mejora en la productividad, mejora en la calidad del producto, aumento de la producción, donde a diario los trabajadores se esfuerzan por brindar un producto de calidad.

Ambiental

En el impacto ambiental la inversión de la empresa bananera aportó de manera positiva y se logró determinar cuáles son las etapas y actividades que tendrán mayor impacto en el ambiente donde se está desarrollando el presente proyecto, el mismo aporta de manera positiva al cuidado y protección del medio ambiente, el cual se tomará en cuenta los elementos que conforman, como son: suelo, vegetación, agua y aire, para de esta manera ir fortaleciendo el producto.

Económico

Los impactos económicos cuantifican de manera directa en la empresa bananera “Buenos Aires” para poder visualizar la probabilidad de poder invertir en diferentes escenarios y sobre todo poder visualizar la rentabilidad económica que tiene la empresa, de esta manera poder llegar a ser una empresa líder en el mercado bananero.

13. VALORACIÓN ECONÓMICA Y/O PRESUPUESTO PARA IMPLEMENTAR LA PROPUESTA DEL PROYECTO

Tabla 36. Presupuesto

Actividades	Cantidad	Valor unitario	Primer semestre
			Octubre
			Marzo
Investigadores	2	\$100,00	\$200,00
Subtotal			\$200,00
Cuaderno	2	\$2,50	\$5,00
Grapadora	1	\$3,00	\$3,00
Perforadora	1	\$3,00	\$3,00
Diseño de encuesta	35	\$0,15	\$5.25
Impresiones	300	\$0,15	\$45,00
Anillados	5	\$3,00	\$15,00
Subtotal			\$76.25
Gastos de transporte	2	\$10,00	\$20,00
Alimentación	2	\$10,00	\$20,00
Subtotal			\$40,00
Internet(horas)	25	\$0,80	\$20,00
Pendrive	2	\$15,00	\$30,00
Subtotal			\$50,00
Costo del proyecto de investigación			\$366.25
Imprevistos 10%		\$36.63	
Total		\$402.88	

Elaborado por: Las autoras

14. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

14.1. Conclusiones

Todos los seres humanos debemos proponer metas y cumplirlas, en la actualidad es muy importante contar con los diferentes niveles de motivación del personal tales como: motivación extrínseca y motivación intrínseca, las mismas se ven reflejadas en la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa bananera “Buenos Aires” del cantón Valencia (Tabla 9), el 75% de los encuestados manifestaron que en la empresa nunca permiten a los colaboradores tomar decisiones o participar en la toma de decisiones sobre la empresa.

En la empresa bananera “Buenos Aires” del cantón Valencia los niveles de la productividad tales como: productividad laboral, productividad total de los factores y productividad marginal, las mismas se ven reflejadas en las encuestas realizadas a los colaboradores (Tabla 19), el 100% de los encuestados manifiestan que la empresa no da cumplimiento a los niveles que se mantiene en la misma.

De acuerdo a la implementación de la propuesta se puede decir que dentro del mundo laboral y empresarial, la capacitación es uno de los temas más usados por las empresas, asimismo es el conjunto de actividades didácticas o de enseñanza y mejoramiento de las distintas capacidades de trabajo que se ofrecen de una u otra manera a los trabajadores de una empresa y los programas de incentivos laborales es la forma más eficaz en la que se logra que una persona se encuentre alentada a alcanzar los objetivos y metas planteadas por la empresa, siendo responsables para llevarlas a cabo, es decir, que los incentivos son aquellos que el personal que la labora en la empresa reciben a cambio de su labor o su esfuerzo.

14.2. Recomendaciones

Se recomienda que la empresa bananera “Buenos Aires”, se tome en consideración la participación libre de los colaboradores para poder expresar y dar opiniones al momento de tomar decisiones dentro de la empresa; ellos son los únicos que tienen conocimiento de las cosas reales que pasan dentro de la misma y pueden dar opiniones con el fin de mejorar la productividad y por otro lado, se recomienda capacitar al personal administrativo, trabajadores y directivos sobre temas que ayuden a mejorar la productividad y por ende el éxito de la empresa, de acuerdo a la agrupación de las variables motivación del personal y productividad, se pudo evidenciar que ambas variables si tienen relación entre sí y esto ayuda a mejorar la productividad de dicha empresa.

Se recomienda que el nivel de productividad reflejado en los resultados obtenidos mediante la aplicación de la encuesta realizada a los trabajadores, directivos y personal administrativo de la empresa bananera “Buenos Aires”, se pueda mejorar de manera positiva tanto: en las habilidades, aptitudes y talento para de esta manera ejecutar un trabajo efectivo en equipo mediante una charla directa del propietario con el personal que labora en la empresa y de esta manera poder lidiar las perezas entre los mismos, se recomienda que el gerente tenga más visión hacia el personal que está a su cargo; contar con un buen elemento es la que llevará a la empresa a tener éxito en un futuro no muy lejano, .

Se puede recomendar que la implementación de la capacitación y los incentivos laborales a los trabajadores, directivos y personal administrativo, se procede en reducir costos y aumentar la competitividad dentro de la empresa bananera “Buenos Aires” de la ciudad de Valencia, se debe priorizar y practicar temas puntuales para aumentar la productividad y de esta manera poder cumplir con los objetivos planeados por la empresa y así poder llegar al éxito de la misma.

15. BIBLIOGRAFIA

- Abolafio, M. (2018). 4 formas de evaluación del desempeño laboral. Obtenido de <https://blog.edenred.es/como-evaluar-rendimiento-empleados/>
- Alvarez, C., & Sierra, V. (2015). Metodología de la investigación científica. Santiago de Cuba:: Universidad de Oriente.
- Araujo, L. (2016). Desempeño laboral del trabajador social ante la problemática de la no afiliación al IEES del trabajador en las bananeras. UACS - UTEQ.
- Araujo, L. (2016). desempeño laboral del trabajador social ante la problemática de la no afiliación al iess del trabajador en las bananeras. los rios, ecuador: unidad académica de ciencias sociales.
- Arellano, L., & Crespo, S. (15 de Agosto de 2021). proyecto de investigación. obtenido de proyecto de investigación: <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/7834/1/utc-pim-000365.pdf>
- Arias, R. . (2020). Metodologia de la investigacion. Metodo Historico . Ciudad de México .
- Barcelo, J. (2020). 7 factores que afectan al rendimiento laboral. Obtenido de <https://blogs.informacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-talento/7-factores-que-afectan-al-rendimiento-laboral/>
- Bravo, E. (2020). Modelo de Gestión de Talento Humano basado en la motivación del personal para mejorar el desempeño laboral en la empresa Inplástico Naranjo Hernández y Compañía. Latacunga - Ecuador , Latacunga, Ecuador: Universidad Técnica De Cotopaxi. Obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/7395/1/MUTC-000830.pdf>
- Capa, L. (2016). Importancia de la produccion de banano . Revista Universidad y Sociedad, 12. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000300008
- Capa, L. (2016). importancia de la producción de banano orgánico. caso: provincia el oro, ecuador. Revista Universidad y Sociedad, 12. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000300008
- Castellanos, J. (2016). El Neuromarketing y su relación con la Jerarquía de las Necesidades de Abraham Maslow. . Contribuciones a la Economía. Vol. 1 , 20-21.

- Castro, M. (2018). Plátano,. Obtenido de <https://www.frutas-hortalizas.com/Frutas/Presentacion-Platano.html>
- Cedeno, L. (2017). El boom bananero y la movilidad humana en la Sierra Centro ecuatoriana. Quito - Ecuador : Universidad Central del Ecuador .
- Cedeño, O. (2016). “modelo de gestión y desempeño del talento humano de la empresa bananera zaragoza”. quevedo, ecuador: universidad regional autónoma de los andes. obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/5370/1/tuaeXCOMMDEGE015-2016.pdf>
- Cedeño, O. (2016). Modelo de gestion de talento humano en la emrpesa bananera zaragoza de la ciudad de quevedo . uniandes. obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/5370/1/tuaexcommdege015-2016.pdf>
- Censo, I. N. (10 de Abril de 2021). Instituto Nacional de Estadística y Censo. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística y Censo: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Fasciculos_Censales/Fasc_Cantoniales/Los_Rios/Fasciculo_Valencia.pdf
- Coro, J. (14 de Junio de 2020). Blog. Obtenido de Blog: <https://www.up-spain.com/blog/la-motivacion-laboral-que-es-y-como-implementarla/>
- Cunalata, V., & Morales, M. (2019). Motivación del talento humano y su incidencia en la percepción del cliente en las empresas de servicios de alojamiento y comida del cantón La Maná, provincia de Cotopaxi, año 2018. La Maná : Universidad Técnica de Cotopaxi (UTC).
- Editorial Etecé. (14 de Agosto de 2020). Blog. Obtenido de Blog: <https://concepto.de/capacitacion-2/>
- Factor - Huerta, Y. (2018). La teoría de los dos factores de herzberg y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo,. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo,.
- Fernandez - García, R. (2018). La mejora de la productividad en la pequeña y mediana empresa. Editorial Club Universitario.

- Fernández, Baptista, L., & Hernández - Sampieri, R. (2014). Metodología de la Investigación. Editorial McGraw Hill.
- Flores, A., & Muñoz, A. (2018). Propuesta de liderazgo según teoría XY de Mc Gregor para desarrollar la motivación en docentes. Hacedor-AIAPÆC, Vol. 2 No. 2 , 18-32.
- Flores, M. F. (2013). Metodología de la investigación. . Editorial Trillas, SA de CV.
- Gamboa, E. (2010). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. Obtenido de <https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- Grudemi. (2021). Ventaja competitiva. Obtenido de <https://enciclopediaeconomica.com/ventaja-competitiva>
- Harman, H. (2019). El Proceso de Formación en la Gestión de Recursos Humanos. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/el-proceso-de-formacion-en-la-gestion-de-recursos-humanos/#:~:text=%E2%80%9CEs%20un%20proceso%20de%20aprendizaje,a%20nivel%20personal%20y%20profesional.&text=El%20proceso%20de%20formaci%C3%B3n%20es,liderazgo%20de>
- Hernández, S., & Torres, C. (2018). Metodología de la investigación (Vol. 4). México - Distrito Federal: McGraw-Hill Interamericana.
- Herrera - Inapanta, C. (2021). El auge bananero del Ecuador . Quito - Ecuador : Universidad Central del Ecuador .
- Herrera, A. (2015). Comportamiento humano en las organizaciones . Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/comportamiento-humano-en-las-organizaciones/>
- Herzberg, F. (1954). La teoría de la motivación-higiene. . Teoría de la Organización.
- Hora, D. L. (25 de Mayo de 2022). Trabajadores bananeros están preocupados por sus empleos. La Hora, pág. 5.
- Hurtado, V. (2016). Dimensiones de la competitividad: tiempo, personas y administracion de la informacion. Obtenido de <https://www.atimd.net/blog/dimensiones-de-la-competitividad-tiempo-personas-y-administracion-de-la-informacion#:~>
- James, R. (2018). Estrategia de liderazgo en costes: definición y ejemplos. Obtenido de <https://www.apd.es/estrategia-de-liderazgo-en-costes/>

- Larreo, C. (1987). el banano en el ecuador. Quito, Ecuador: Corporación Editorial Nacional. Obtenido de <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/catalog/resGet.php?resId=43489>
- Larreo, C. (1987). El banano en el Ecuador . Quito, Ecuador: Corporación Editorial Nacional. Obtenido de <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/catalog/resGet.php?resId=43489>
- Latorre - Navarro, F. (2017). La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. Ediciones Medigraphic .
- Legazpe, F. G. (2008).
- Llanos, M. (2016). La cultura organizacional, el eje de la organización . Obtenido de <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/cultura-organizacional.pdf>
- Llanos, M. (2016). la cultura organizacional: eje de acción de la gestión humana. Obtenido de <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/cultura-organizacional.pdf>
- Lopez, C. (2014). Teoria X y Y . Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/teoria-x-y-teoria-y-de-douglas-mcgregor-sus-fundamentos/>
- Malvido, U. (2019). Estrategias de Diferenciación en Recursos Humanos. Obtenido de <https://diversidadcorporativa.com/2009/07/15/estrategias-de-diferenciacion-en-recursos-humanos/>
- Martinez, A. (31 de 08 de 2018). ¿Qué es la gestión del desempeño y cómo puede ayudar a promover el talento de los empleados? Obtenido de <https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/gestion-del-desempeno>
- Martinez, D. (2021). Técnicas de estudio: Concentración y Relajación. Obtenido de <https://biblioguias.unex.es/c.php?g=572102&p=3944915>
- Maslow, A. (2004). Jerarquía de necesidades. México: Quetzal, Ediciones .
- Matabanchoy-Tulcán, S., Álvarez, A., & Riobamba, O. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. . Universidad y salud, 21(2), 176-187., http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072019000200176.

- Mayorga, S. (2019). Productividad de una empresa. Obtenido de <https://www.bbva.mx/educacion-financiera/blog/que-es-la-productividad-en-una-empresa.html>
- McGregor, D. (1994). El lado humano de las organizaciones. . In *El lado humano de las organizaciones* (pp. 243-243).
- Mendoza, C. (2017). Teoria X y Y. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/teoria-x-y-teoria-y-de-douglas-mcgregor-sus-fundamentos/>
- Mora, P. (2019). La Experiencia, el Conocimiento y el Aprendizaje. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos98/experiencia-conocimiento-y-aprendizaje/experiencia-conocimiento-y-aprendizaje>
- Mullo, E., & Hidalgo, M. (2020). Modelo de gestión de talento humano basado en la motivación del personal para mejorar el desempeño laboral en la empresa Inplástico Naranjo Hernández y Compañía. Latacunga: Universidad Técnica de Cotopaxi; UTC.
- Ochoa, K. (12 de Diciembre de 2014). tesis de grado. obtenido de tesis de grado: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/ochoa-katleen.pdf>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2020). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales* v.16 n.3 , http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010.
- Peiró, R. (2021). Motivacion Extrinseca. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/motivacion-extrinseca.html>
- Perez, A. (2021). Educación y aprendizaje por competencias. Obtenido de <https://www.unir.net/educacion/revista/aprendizaje-por-competencias/>
- Perez, J., & Merino, M. (2015). Definicion de motivacion . Obtenido de <https://definicion.de/motivacion/>
- Posada, J. (2001). Metodología de la Investigación . *Revista . Bib. Orton IICA/CATIE*. Vol. 58 .
- Prana. (2020). ¿Qué son los incentivos laborales? Obtenido de <https://pranagroup.mx/blog/gratificacion-empresarial/que-son-los-incentivos-laborales-224/>

- Riquelme, M. (2017). Teoría de la ventaja competitiva. Obtenido de <https://www.emprendices.co/teoria-la-ventaja-competitiva/>
- Rodilla, M. (2022). ¿Qué es la ventaja competitiva? Obtenido de <https://www.ceupe.com/blog/que-es-la-ventaja-competitiva.html>
- Rodriguez, E. (2018). Diferencias entre las motivaciones . Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/diferencias-entre-la-motivacion-intrinseca-y-extrinseca/>
- Rodriguez, R. (2019). Evaluacion de desempeno . Obtenido de <https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/evaluacion-de-desempeno>
- Rodriguez, R. (2019). evaluación de desempeño. Obtenido de <https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/evaluacion-de-desempeno>
- Salcedo, M. M. (2015). Influencia de la motivación del personal en su desempeño laboral y en la productividad de la Empresa Servipagos de la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas año 2014. Quevedo, Los Rios, Ecuador: Universidad Técnica Estatal De Quevedo. Obtenido de <https://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/3527/1/T-UTEQ-0030.pdf>
- Sevilla - Arias, A. (2021). Enciclopedia de Economía. La productividad. . Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/productividad.html>
- Silva, D. d. (12 de 07 de 2021). Web Content & SEO Associate, latam. obtenido de web content & seo associate, latam: <https://www.zendesk.com.mx/blog/indicadores-gestion/#:~:text=los%20indicadores%20de%20gesti%c3%b3n%20son,o%20preventivas%20seg%c3%ban%20el%20caso.>
- Taylor, F. (1973). Principios de la Administración Científica. Buenos Aires: Ateneo.
- Tellería, J. L. (2008).
- Torres, F. (2021). Plazo paralegalizacion de cultivo de banano. Obtenido de Diario El Universo : <https://www.eluniverso.com/noticias/economia/plazo-para-legalizar-plantaciones-bananeras-sembradas-sin-autorizacion-se-amplia-nota/>
- UNADE. (2019). Ventajas Competitivas de una Empresa y Nuestros Trabajadores. Obtenido de <https://unade.edu.mx/ventajas-competitivas-empresa/>

- Urgiles, G. (01 de 08 de 2016). Desempeno laboral y calidad del servicio en el trabajo. . Carchi, Ecuador: Universidad Politécnica Estatal del Carchi .
- Urgiles, G. (01 de 08 de 2016). desempeño laboral, calidad en el servicio y psicosis en el trabajo. Carchi, Ecuador: Universidad Politécnica Estatal del Carchi –.
- Vargas - Echeverría, S., & Flores - Galaz, M. .. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. Investigación bibliotecológica, 33(79), 149-176.
- Vasconez, J. (2017). ¿Qué es la gestión del desempeño? Obtenido de <https://www.cegosonlineuniversity.com/que-es-la-gestion-del-desempeno/>
- Westreicher, G. (2021). Teoría X y teoría Y. Obtenido de Teoría X y teoría Y
- Zaes, F. (2017). Motivacion Intrinsica . Obtenido de <https://facilethings.com/blog/es/intrinsic-motivation>

16. ANEXOS

Anexo 1. Datos informativos del tutor del proyecto

Nombres:	Pazmiño Cano	
Apellidos:	Gloria Evelina	
Lugar y fecha de nacimiento:	La Maná 20 mayo 1983	
Cédula de ciudadanía:	1205568239	
Estado civil:	Casada	
Dirección domiciliaria:	La Maná, 19 de Mayo y Eugenio Espejo	
Teléfonos de contacto:	0980152362	
Email:	gloria.pazmino83@gmail.com	

A. ESTUDIOS REALIZADOS Y TÍTULOS OBTENIDOS

NIVEL	TITULO OBTENIDO	FECHA DE REGISTRO	CÓDIGO DEL REGISTRO CONESUP O SENESCYT
TERCER NIVEL	Ingeniero en Contabilidad y Auditoría	12/11/2011	1014-11-1097441
CUARTO NIVEL	Magister en investigación para el desarrollo educativo.	20/06/2016	1014-2016-169835

Anexo 2. Datos informativos del investigador del proyecto

DATOS PERSONALES	
Nombres:	Angela Estefania
Apellidos:	Hervas Solis
Nacionalidad:	Ecuatoriana
Fecha de nacimiento:	02 de septiembre del 2000
Lugar de nacimiento:	Quevedo
Cédula de identidad:	093197083-4
Estado civil:	Soltera
Teléfono:	0991150979
Dirección domiciliaria:	Nicolás Altamirano y Heriberto Velazco
Cantón:	Valencia
Correo electrónico:	hervas.2000a@gmail.com
ESTUDIOS REALIZADOS	
Instrucción primaria:	Líderes del Futuro
Instrucción secundaria:	Unidad Educativa “Ciudad De Valencia”
TÍTULOS OBTENIDOS	
➤ Bachiller Unificado En Contabilidad	
CERTIFICADOS OBTENIDOS	
➤ III Jornada Administrativa.	
➤ V Congreso Internacional De Investigación Científica	



Anexo 3. Datos informativos del investigador del proyecto

DATOS PERSONALES		
Nombres:	Candelo Moya	
Apellidos:	Anddy Melanie	
Nacionalidad:	Ecuatoriana	
Fecha de nacimiento:	10 de octubre del 2000	
Lugar de nacimiento:	Quevedo	
Cédula de identidad:	125044805-5	
Estado civil:	Soltera	
Teléfono:	0959874695	
Dirección domiciliaria:	San francisco 2	
Cantón:	Valencia	
Correo electrónico:	melaniecandelo@gmail.com	
ESTUDIOS REALIZADOS		
Instrucción primaria:	Gregorio Valencia	
Instrucción secundaria:	Unidad Educativa "Ciudad De Valencia"	
TÍTULOS OBTENIDOS		
➤ Bachiller Unificado En Contabilidad		

Anexo 4. Encuesta a los colaboradores de la Empresa Bananera “Buenos Aires” del Cantón Valencia



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI-EXTENSIÓN “LA MANÁ”

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS-CARRERA DE LICENCIATURA
EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

PERIODO ACADÉMICO: ABRIL - AGOSTO 2022

**CUESTIONARIO PARA ENCUESTAS DIRIGIDAS A LOS COLABORADORES DE
LA EMPRESA BANANERA “BUENOS AIRES” DEL CANTÓN VALENCIA**

TEMA DE INVESTIGACIÓN: EL ESTUDIO DE LOS ELEMENTOS DE MOTIVACIÓN DEL PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA BANANERA “BUENOS AIRES” DEL CANTÓN VALENCIA

Objetivo: Recopilar información sobre la motivación del personal en los colaboradores de la Empresa Bananera “Buenos Aires” del Cantón Valencia.

Compromiso: Nos comprometemos a guardar absoluta reserva y confidencialidad sobre la información que usted nos proporcione. Desde ya expresamos nuestros sinceros agradecimientos por la gentil colaboración.

N°	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
MOTIVACIÓN						
Factores Higiénicos						
1	Se siente cómodo con las condiciones de trabajo tales como la iluminación, el uniforme de trabajo, la duración de la jornada laboral y el descanso brindados por la empresa bananera.					
2	Las políticas implementadas por la empresa bananera son las más adecuadas para tu desempeño.					

3	La relación laboral que usted mantiene con sus jefes es buena.					
4	Los conocimientos de sus jefes son las adecuadas para desempeñar sus tareas diarias.					
5	El sueldo que usted recibe es la apropiado para el trabajo que realiza.					
6	Los puestos de trabajo cuentan con la seguridad necesaria para evitar los accidentes de trabajo graves y mortales.					
7	Mantiene buenas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo.					
Factores Motivacionales						
8	La delegación de responsabilidades por parte de tus jefes son las más adecuadas para su desenvolvimiento.					
9	Tiene usted libertad para tomar decisiones en algunos casos.					
10	La empresa bananera te brinda posibilidades para ascender a cargo superiores.					
11	La empresa bananera te permite desarrollar todas tus habilidades personales (aportar en la solución de problemas, trabajo en equipo, toma de decisiones, etc.)					
12	Tus jefes hacen más fácil la ejecución de tus actividades mediante la simplificación de puesto de acuerdo a las áreas de producción.					
13	Al comenzar tus actividades te planteas objetivos logrando el 100% de eficiencia.					
14	Recibe usted capacitaciones para el enriquecimiento del puesto.					
PRODUCTIVIDAD						
Eficacia						
15	Los equipos con los que cuenta la empresa bananera, les permite realizar las diferentes actividades en el menor tiempo posible.					

16	La empresa bananera te brinda las medidas de seguridad necesaria para ejecutar tu trabajo.					
17	Le das mayor importancia al cumplimiento de las actividades diarias en la empresa bananera.					
Efectividad						
18	El esfuerzo y desempeño laboral que se realiza, ayudan a alcanzar los objetivos de la empresa bananera.					
19	Usted recibe capacitaciones en el área de trabajo que desempeña, para contribuir en el aumento de la producción.					
20	Usted posee aptitudes, destrezas y talento para la ejecución del trabajo efectivo en equipo.					
Eficiencia						
21	En el proceso de producción de banano tiene los cuidados necesarios para evitar desperdicios de los insumos logrando el uso adecuado de los recursos.					
22	El ambiente donde usted labora es adecuado, amplio y cómodo para el desarrollo de sus actividades.					
23	Se considera una persona proactiva y dinámica al momento de ejecutar sus tareas.					

Anexo 5. Entrevista al gerente de la Empresa Bananera “Buenos Aires” del Cantón Valencia



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI-EXTENSIÓN “LA MANÁ”
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS-CARRERA DE LICENCIATURA
EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PERIODO ACADÉMICO: OCTUBRE 2021-FEBRERO 2022

CUESTIONARIO PARA ENTREVISTA DIRIGIDA AL GERENTE DE LA
EMPRESA BANANERA “BUENOS AIRES” DEL CANTÓN VALENCIA

TEMA DE INVESTIGACIÓN: EL ESTUDIO DE LOS ELEMENTOS DE MOTIVACIÓN DEL PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA BANANERA “BUENOS AIRES” DEL CANTÓN VALENCIA

Objetivo: Recopilar información sobre el nivel de productividad que presenta el gerente de la Empresa Bananera “Buenos Aires” del Cantón Valencia.

Compromiso: Nos comprometemos a guardar absoluta reserva y confidencialidad sobre la información que usted nos proporcione. Desde ya expresamos nuestros sinceros agradecimientos por la gentil colaboración.

Nº	Preguntas	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Satisfacción laboral						
1	Usted se encuentra satisfecho con su actual puesto de trabajo en la empresa bananera “Buenos Aires”					
2	Usted tiene suficiente libertad para realizar sus tareas u otras actividades personales.					
3	Cree usted que su deber es comunicar las expectativas y les retroalimenta de manera clara y profesional a los empleados de la bananera.					
Relación laboral						

3	Cree usted que en la empresa bananera “Buenos Aires” existen sanciones si los empleados incumplen las normas establecidas.					
4	Considera usted que en la empresa bananera “Buenos Aires” se mantiene una buena relación entre compañeros de trabajo.					
Productividad						
5	Cuando usted tiene que realizar su trabajo, toma en cuenta como este servirá para el crecimiento de la empresa.					
6	Crees usted que los productos en la empresa bananera “Buenos Aires” son de buena calidad					
Conocimiento						
7	Usted conoce como nació la empresa bananera “Buenos Aires” en la que trabaja					
8	Usted como gerente toma en cuenta la experiencia de los colaboradores en decisiones importantes					
9	Cree usted que los colaboradores de la empresa bananera “Buenos Aires” tienen conocimiento de las políticas planteadas					
Valores						
10	Conoce usted los principales valores que tiene la empresa bananera “Buenos Aires”					
11	Considera usted que los colaboradores de la empresa bananera “Buenos Aires” son humildes.					
12	Cree usted que los colaboradores de la empresa bananera “Buenos Aires” muestran respeto ante sus superiores.					

Anexo 6. Diagrama de causa efecto



Elaborado por: Las autoras

Anexo 7. Validación por expertos (1) de cuestionario para encuesta y entrevista a colaboradores y gerente.

La Maná, 06 de julio del 2022

Dr. Martínez Ortiz Xavier Fabián

Docente

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

Presente

De nuestra consideración:

Nosotras, Candelo Moya Anddy Melanie con C.I. 125044805-5 y Hervas Solis Angela Estefania con C.I. 093197083-4, nos dirigimos a usted de la manera más comedida a fin de solicitarle, se nos ayude con la validación de la encuesta en el formato adjunto, la cual será aplicada para la realización del proyecto de investigación con el tema: El estudio de los elementos de motivación del personal y la productividad de la empresa bananera “Buenos Aires” del Cantón Valencia.

Por la gentil atención que sirva a dar a la presente, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,



Candelo Moya Anddy Melanie

C.I: 1250448055

Autora del proyecto



Hervas Solis Angela Estefanía

C.I: 0931970834

Autora del proyecto

VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA

Criterios	Apreciación cualitativa			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento		X		
Calidad de la redacción		X		
Relevancia del contenido		X		
Factibilidad de aplicación		X		

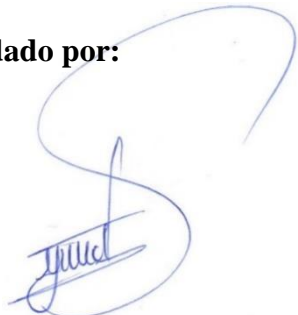
Apreciación cualitativa

Es aplicable previo a cambios mínimos de los factores, están acorde a las variables de estudio, se muestra una revisión de la literatura.

Observaciones

Ninguna

Validado por:



Dr. Martínez Ortiz Xavier Fabián

C.I: 1600508855

Docente evaluador

Anexo 8. Validación por expertos (2) de cuestionario para encuesta y entrevista a colaboradores y gerente.

La Maná, 06 de julio del 2022

Mg. Medina López Enry Gutember

Docente

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

Presente

De nuestra consideración:

Nosotras, Candelo Moya Anddy Melanie con CI. 125044805-5 y Hervas Solis Angela Estefania con CI. 093197083-4, nos dirigimos a usted de la manera más comedida a fin de solicitarle, se nos ayude con la validación de la encuesta en el formato adjunto, la cual será aplicada para la realización del proyecto de investigación con el tema: El estudio de los elementos de motivación del personal y la productividad de la empresa bananera “Buenos Aires” del Cantón Valencia.

Por la gentil atención que sirva a dar a la presente, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,



Candelo Moya Anddy Melanie

C.I: 1250448055

Autora del proyecto



Hervas Solis Angela Estefanía

C.I: 0931970834

Autora del proyecto

VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA

Criterios	Apreciación cualitativa			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento	X			
Calidad de la redacción	X			
Relevancia del contenido		X		
Factibilidad de aplicación	X			

Apreciación cualitativa

Es aplicable previo a cambios mínimos de los factores, están acorde a las variables de estudio, se muestra una revisión de la literatura.

Observaciones

Ninguna

Validado por:



Mg. Medina López Enry Gutember

C.I: 0501134514

Docente evaluador

Anexo 9. Validación por expertos (3) de cuestionario para encuesta y entrevista a colaboradores y gerente.

La Maná, 06 de julio del 2022

MBA. Valencia Neto Mayra Elizeth

Docente

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

Presente

De nuestra consideración:

Nosotras, Candelo Moya Anddy Melanie con CI. 125044805-5 y Hervas Solis Angela Estefania con CI. 093197083-4, nos dirigimos a usted de la manera más comedida a fin de solicitarle, se nos ayude con la validación de la encuesta en el formato adjunto, la cual será aplicada para la realización del proyecto de investigación con el tema: El estudio de los elementos de motivación del personal y la productividad de la empresa bananera “Buenos Aires” del Cantón Valencia.

Por la gentil atención que sirva a dar a la presente, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,



Candelo Moya Anddy Melanie
C.I.: 1250448055
Autora del proyecto



Hervas Solis Angela Estefanía
C.I.: 0931970834
Autora del proyecto

VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA

Criterios	Apreciación cualitativa			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento	X			
Calidad de la redacción	X			
Relevancia del contenido		X		
Factibilidad de aplicación	X			

Apreciación cualitativa

Es aplicable previo a cambios mínimos de los factores, están acorde a las variables de estudio, se muestra una revisión de la literatura.

Observaciones

Ninguna

Validado por:

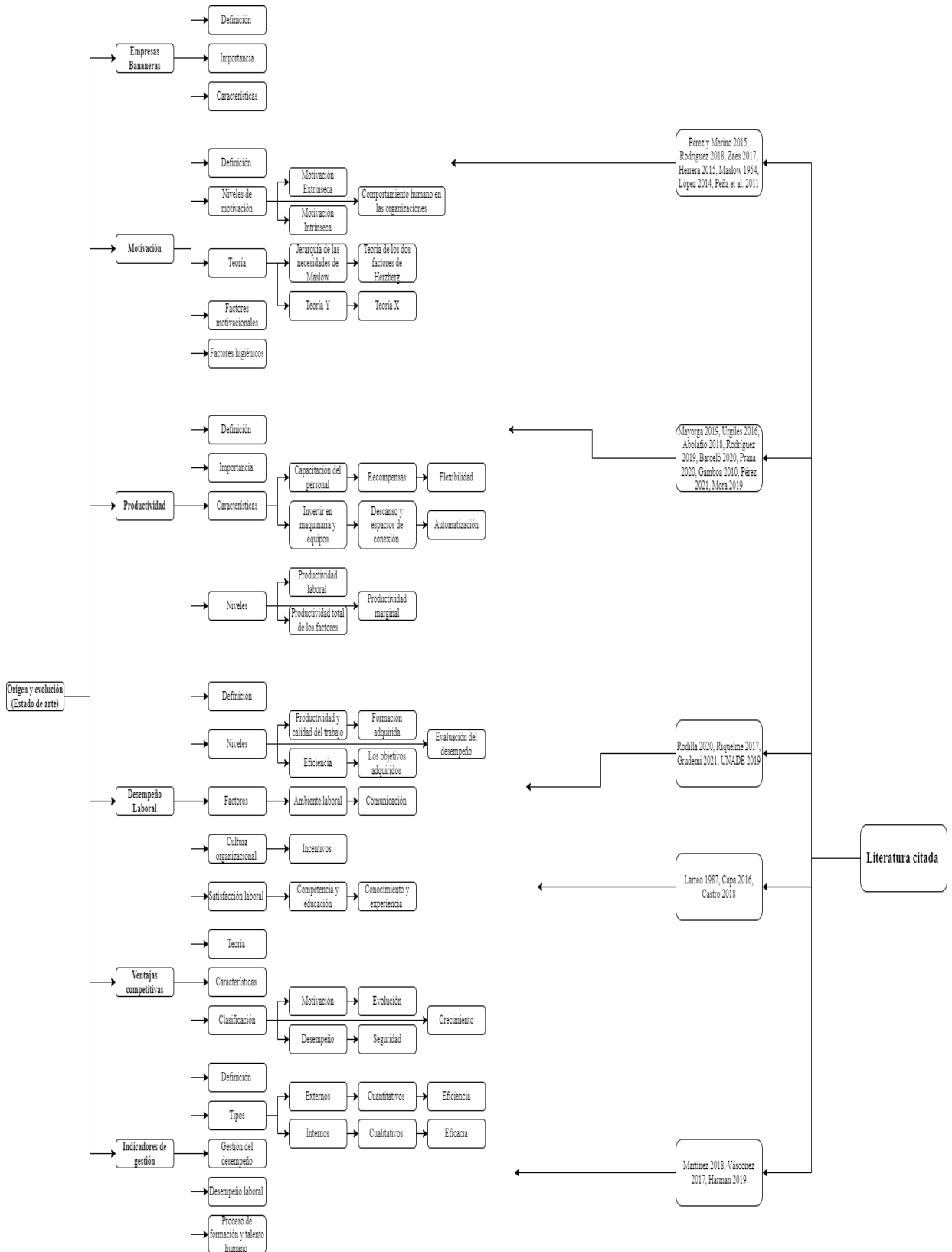


MBA. Valencia Neto Mayra Elizeth

C.I: 1203282684

Docente evaluador

Anexo 10. Mapeo



Anexo 11. Evidencias fotográficas

Fotografía 1. Encuesta a los colaboradores de la empresa bananera “Buenos Aires”



Fotografía 2. Entrevista al gerente de la empresa bananera “Buenos Aires”



Anexo 12. Aval de traducción idioma ingles



UNIVERSIDAD
TÉCNICA DE
COTOPAXI



CENTRO
DE IDIOMAS

AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma Inglés del proyecto de investigación cuyo título versa: **“EL ESTUDIO DE LOS ELEMENTOS DE MOTIVACIÓN DEL PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA BANANERA “BUENOS AIRES” DEL CANTÓN VALENCIA”** presentado por: **Candelo Moya Anddy Melanie y Hervas Solis Angela Estefanía** egresado de la Carrera de: **Administración de Empresa**, perteneciente a la **Facultad de Ciencias Administrativas**, lo realizó bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo al peticionario hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

La Maná, agosto del 2022

Atentamente,



Firmado digitalmente por:

**SEBASTIAN
FERNANDO RAMON
AMORES**

Mg. Ramón Amores Sebastián Fernando
DOCENTE DEL CENTRO DE IDIOMAS
C.I: 050301668-5

Anexo 13. Similitud de contenido



Document Information

Analyzed document	WORD CANDELO ANDDY-HERVAS ANGELA.docx (D143174650)
Submitted	8/23/2022 6:40:00 AM
Submitted by	Marilyn
Submitter email	marilyn.albarrasin@utc.edu.ec
Similarity	3%
Analysis address	marilyn.albarrasin.utc@analysis.orkund.com

Sources included in the report

SA	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI / 7. PROYECTO DE TITULACION II BASTIDAS - CARRERA.pdf Document 7. PROYECTO DE TITULACION II BASTIDAS - CARRERA.pdf (D129447631) Submitted by: fabian.martinez@utc.edu.ec Receiver: fabian.martinez.utc@analysis.orkund.com	 5
SA	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI / 1. PROYECTO DE TITULACION ISRAEL CRESPO - TRABAJO COMPLETO Y DEFINITIVO.docx Document 1. PROYECTO DE TITULACION ISRAEL CRESPO - TRABAJO COMPLETO Y DEFINITIVO.docx (D110772539) Submitted by: mario.navarrete4890@utc.edu.ec Receiver: mario.navarrete4890.utc@analysis.orkund.com	 3
SA	MOREIRA SANTANA ERIKA JASMIN.docx Document MOREIRA SANTANA ERIKA JASMIN.docx (D40943909)	 1
SA	TESIS RECURSOS HUMANOS.docx Document TESIS RECURSOS HUMANOS.docx (D40644632)	 1
SA	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI / CUYO LICTAPUZON.docx Document CUYO LICTAPUZON.docx (D110892239) Submitted by: mario.navarrete4890@utc.edu.ec Receiver: mario.navarrete4890.utc@analysis.orkund.com	 1
W	URL: https://library.co/articulo/resultados-inferenciales-clima-organizacional-satisfacc%C3%B3n-laboral-trabajadore.yr396v8y Fetched: 9/29/2021 2:41:18 AM	 7

Anexo 14. Carta de aceptación de la empresa bananera “Buenos Aires”



La Maná, 27 de mayo del 2022

MBA. Pazmiño Cano Gloria Evelina

DOCENTE TUTOR – SUPERVISOR DE TESIS DE LA UTC LA MANÁ

De mis consideraciones:

En contestación al oficio con fecha 24 de mayo del 2022, le informo que hemos aceptado que las señoritas, Candelo Moya Anddy Melanie y Hervas Solis Angela Estefanía, realicen el proyecto de investigación en nuestra empresa con el tema: “El Estudio de los elementos de Motivación del Personal y la Productividad de la empresa bananera “Buenos Aires” del cantón Valencia”, las señoritas antes mencionadas tendrán acceso a la información que sea necesaria para el desarrollo del trabajo de investigación.

Las interesadas pueden hacer uso del presente, siempre y cuando este enmarcado dentro del ámbito legal.

Atentamente,



Lcdo. Bryan Veliz Gonzales

Gerente de la empresa bananera “Buenos Aires”