



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y DE COMERCIO**

CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

**TRABAJO DE TITULACIÓN, PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE INGENIERAS COMERCIALES**

**TEMA: ANÁLISIS DEL DESARROLLO PRODUCTIVO DE
LAS EMPRESAS TEXTILES DE LOS CANTONES QUITO Y
AMBATO Y SU RELACIÓN A LA MOTIVACIÓN DEL TALENTO
HUMANO DURANTE EL 2018.**

AUTORAS:

**CALAPAQUI CUASAPU, JENNY PAOLA
JAMI FERNÁNDEZ, VERÓNICA ESTEFANÍA**

DIRECTOR: MSC. GARCÍA VALDEZ, JOSÉ FRANCISCO

SANGOLQUÍ, 2019



DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONOMICAS

ADMINISTRATIVAS Y DE COMERCIO

CARRERA DE INGENIERIA COMERCIAL

CERTIFICACIÓN

Certifico que el trabajo de titulación, “ANÁLISIS DEL DESARROLLO PRODUCTIVO DE LAS EMPRESAS TEXTILES DE LOS CANTONES QUITO Y AMBATO Y SU RELACIÓN A LA MOTIVACIÓN DEL TALENTO HUMANO DURANTE EL 2018” fue realizado por las señoritas: *Calapaqui Cuasapu Jenny Paola y Jami Fernández Verónica Estefanía* el mismo que ha sido revisado en su totalidad, analizado por la herramienta de verificación de similitud de contenido; por lo tanto cumple con los requisitos teóricos, científicos, técnicos, metodológicos y legales establecidos por la Universidad de Fuerzas Armadas ESPE, razón por la cual me permito acreditar y autorizar para que lo sustente públicamente.

Sangolquí, 31 de enero del 2019

García Valdéz José Francisco Msc.

C.I: 1708754369



**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y DE
COMERCIO.**

CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD

Nosotras, *Calapaqui Cuasapu Jenny Paola* y *Jami Fernández Verónica Estefanía*, declaramos que el contenido, ideas y criterios del trabajo de titulación : “*Análisis del desarrollo productivo de las empresas textiles de los cantones Quito y Ambato y su relación a la motivación del talento humano durante el 2018*” es de nuestra autoría y responsabilidad, cumpliendo con los requisitos teóricos, científicos, técnicos, metodológicos y legales establecidos por la Universidad de Fuerzas Armadas ESPE, respetando los derechos intelectuales de terceros y referenciando las citas bibliográficas.

Consecuentemente el contenido de la investigación mencionada es veraz.

Sangolquí, 31 de Enero de 2019.

Calapaqui Cuasapu Jenny Paola

C.C. 171877618-8

Jami Fernández Verónica Estefanía

C.C. 172444758-4



**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y DE
COMERCIO.**

CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

AUTORIZACIÓN

Nosotras, *Calapaqui Cuasapu Jenny Paola* y *Jami Fernández Verónica Estefanía* autorizamos a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE publicar el trabajo de titulación: “*Análisis del desarrollo productivo de las empresas textiles de los cantones Quito y Ambato y su relación a la motivación del talento humano durante el 2018*” en el Repositorio Institucional, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra responsabilidad.

Sangolquí, 31 de Enero de 2019.

Calapaqui Cuasapu Jenny Paola

C.C. 171877618-8

Jami Fernández Verónica Estefanía

C.C. 172444758-4

DEDICATORIA

A Dios:

Por guiarme en cada paso y regalarme una hermosa familia.

A mi familia:

Por su infinito amor, esfuerzo, paciencia y apoyo en todas las etapas de mi vida, quienes hacen que todos los días sean maravillosos y llenos de alegría; para mí son los mejores.

A mis mejores amigas Verónica y Jessica:

Por su incomparable amistad y consejos en cada momento vivido junto a ellas; las quiero.

A las personas que nos abrieron las puertas para que la investigación se lleve a cabo.

Jenny

A Dios por haberme permitido llegar hasta este punto y bendecirme con salud para lograr mis objetivos; a mi madre pilar fundamental en mi vida y formación, a ella atribuyo todo lo que he conseguido en la vida, gracias a todos su esfuerzo y amor he alcanzado otro sueño; a mis hermanos Jhonny, Joel, David y Camila.

A mis amigas y tíos por ser el apoyo fundamental, en toda mi formación tanto académica como de la vida, por su incondicional apoyo a través del tiempo; y a mi ángel del cielo, sé que desde ahí me cuidas y me proteges.

A todos aquellos familiares y amigos que recordé al momento de escribir esto.

Todo este trabajo ha sido posible gracias a ustedes.

Verónica

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios, por bendecirnos a lo largo de nuestra vida y otorgarnos la oportunidad de culminar nuestra carrera universitaria.

A nuestros padres: Germania y José; y, Gloria e Hipólito, por guiarnos de manera correcta en el camino, por los valores inculcados y por su apoyo constante, son nuestro ejemplo a seguir.

A nuestros amigos, por su incondicional amistad, cariño y apoyo sin pedir nada a cambio.

Al Ing. Francisco García, Dr. Geovanny Herrera, Ing. María Isabel Chávez, Dr. Marcelo Obando y Eco. Lenin Ballesteros; por el tiempo dedicado en la revisión de la investigación y por cada uno de sus valiosos aportes para llevarla a cabo, fueron muy significativos.

A las empresas del sector textil por su especial participación en la elaboración del proyecto de investigación.

Jenny Calapaqui y Verónica Jami

ÍNDICE DE CONTENIDO

CERTIFICADO DEL DIRECTOR.....	i
AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD	ii
AUTORIZACIÓN.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiii
RESUMEN.....	xvii
ABSTRACT	xviii
CAPITULO I INTRODUCTORIO	1
i. Introducción.....	1
ii. Caracterización del Sector	2
Industria textil en el mundo.....	2
Industria textil en Ecuador	3
Sostenibilidad en textiles.....	5
Sectores.....	5
Industria textil en Quito.....	5
Industria textil en Ambato.....	7
iii. Planteamiento del problema.....	8
iv. Determinación de variables.....	9
v. Objetivos.....	9
vi. Hipótesis.....	10

CAPITULO II MARCO TEÓRICO	11
1.1 Base teórica	11
1.1.1 Perspectivas teóricas de la Motivación	11
1.1.2 Teorías de Contenido.....	11
1.1.3 Teorías de Proceso	17
1.1.4 Otras teorías.....	19
1.2 Base Referencial.....	22
1.3 Base Conceptual	24
1.3.1 Talento.....	24
1.3.2 Talento humano.....	25
1.3.3 Trabajador.....	26
1.3.4 Clima Organizacional.....	27
1.3.5 Motivación.....	29
1.3.6 Desarrollo productivo.....	32
CAPITULO III METODOLOGÍA.....	37
2.1 Introducción al diseño metodológico	37
2.2 Enfoque de la investigación	38
2.3 Tipología de la Investigación	38
2.3.1 Por su finalidad.....	38
2.3.2 Por las fuentes de información	38
2.3.3 Por el alcance..	39
2.4 Determinación de la población y del tamaño de muestra.....	39
2.5 Matriz de variables	43
2.6 Diseño del instrumento de investigación.....	46

2.6.1 Validación del instrumento	46
2.6.2 Prueba piloto.....	47
CAPITULO III ANÁLISIS DE DATOS.....	49
3.1 Introducción al análisis de datos.....	49
3.2 Caracterización de la muestra	49
3.3 Análisis Univariado.....	52
3.3.1 Análisis Univariado – Trabajadores.....	52
3.3.2 Análisis Univariado – Empleadores.....	82
3.4 Análisis Bivariado.....	102
3.4.1 Tablas cruzadas	102
3.4.2 Correlaciones.....	120
3.5 Prueba chi cuadrado	127
3.5.1 Trabajadores.....	127
3.5.2 Empleadores.....	129
CAPITULO IV PROPUESTA	131
4.1 Introducción.....	131
4.2 Tema.....	131
4.3 Objetivos.....	132
4.3.1 Objetivo general	132
4.3.2 Objetivos específicos.....	132
4.4 Importancia.....	132
4.5 Formulación de propuesta	132
CAPITULO V CONCLUSIONES Y FUTURAS INVESTIGACIONES	145
BIBLIOGRAFÍA.....	148

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Variables de estudio</i>	9
Tabla 2. <i>Factores de Herzberg</i>	15
Tabla 3. <i>Resultados de motivación</i>	18
Tabla 4. <i>Clima Organizacional, según autores</i>	28
Tabla 5. <i>Número de empresas</i>	40
Tabla 6. <i>Número de trabajadores</i>	40
Tabla 7. <i>Conglomerados</i>	41
Tabla 8. <i>Matriz de variables</i>	43
Tabla 9. <i>Datos de los expertos</i>	46
Tabla 10. <i>Empresas prueba piloto</i>	47
Tabla 11. <i>Alfa de Cronbach – Empleadores</i>	48
Tabla 12. <i>Alfa de Cronbach - Trabajadores</i>	48
Tabla 13. <i>Edad de los trabajadores</i>	50
Tabla 14. <i>Satisfacción del trabajador en la empresa</i>	53
Tabla 15. <i>Grado de motivación - trabajadores</i>	54
Tabla 16. <i>Medios de motivación en la empresa - trabajadores</i>	55
Tabla 17. <i>Resumen del caso – medios de motivación</i>	55
Tabla 18. <i>Medios de motivación aplicados - trabajadores</i>	56
Tabla 19. <i>Competencias técnicas - trabajadores</i>	57
Tabla 20. <i>Reconocimiento - trabajadores</i>	58
Tabla 21. <i>Retos laborales - trabajadores</i>	59
Tabla 22. <i>Sensación de logro - trabajadores</i>	60

Tabla 23. <i>Calidad de tareas - trabajadores</i>	61
Tabla 24. <i>Metas fijadas - trabajadores</i>	62
Tabla 25. <i>Esfuerzo – Remuneración (trabajadores)</i>	63
Tabla 26. <i>Remuneración – Productividad (trabajadores)</i>	64
Tabla 27. <i>Políticas de remuneración - trabajadores</i>	65
Tabla 28. <i>Evaluación justa y equitativa - trabajadores</i>	66
Tabla 29. <i>Cargas laborales - trabajadores</i>	67
Tabla 30. <i>Reconocimiento público - trabajadores</i>	68
Tabla 31. <i>Progreso - trabajadores</i>	69
Tabla 32. <i>Incentivos (económico - no económico)-trabajadores</i>	70
Tabla 33. <i>Carga laboral - vida personal (trabajadores)</i>	71
Tabla 34. <i>Retroalimentación - trabajadores</i>	72
Tabla 35. <i>Capacitación - trabajadores</i>	73
Tabla 36. <i>Infraestructura - trabajadores</i>	74
Tabla 37. <i>Condiciones de seguridad - trabajadores</i>	75
Tabla 38. <i>Clima laboral - trabajadores</i>	76
Tabla 39. <i>Factores influyentes en el clima laboral</i>	77
Tabla 40. <i>Horas dedicadas al trabajo</i>	78
Tabla 41. <i>Metas semanales - trabajadores</i>	79
Tabla 42. <i>Tiempo establecido - unidades solicitadas (trabajadores)</i>	80
Tabla 43. <i>Incremento de unidades a producir - trabajadores</i>	81
Tabla 44. <i>Grado de motivación - empleadores</i>	82
Tabla 45. <i>Medios de motivación aplicados - empleadores</i>	83

Tabla 46. <i>Resumen del caso - medios de motivación aplicados</i>	84
Tabla 47. <i>Medios de motivación aplicados - empleadores</i>	84
Tabla 48. <i>Competencias técnicas - empleadores</i>	85
Tabla 49. <i>Retos laborales – empleadores</i>	86
Tabla 50. <i>Horas dedicadas - calidad de tareas (empleadores)</i>	87
Tabla 51. <i>Reconocimiento público - empleadores</i>	88
Tabla 52. <i>Progreso - empleadores</i>	89
Tabla 53. <i>Recompensa-esfuerzo (empleadores)</i>	90
Tabla 54. <i>Incentivos (económicos - no económicos) - empleadores</i>	91
Tabla 55. <i>Retroalimentación - empleadores</i>	92
Tabla 56. <i>Capacitación - empleadores</i>	93
Tabla 57. <i>Condiciones de seguridad - empleadores</i>	95
Tabla 58. <i>Clima laboral - empleadores</i>	96
Tabla 59. <i>Factores influyentes en el clima laboral – trabajadores</i>	97
Tabla 60. <i>Metas semanales - empleadores</i>	98
Tabla 61. <i>Tiempo establecido - unidades solicitadas (empleadores)</i>	99
Tabla 62. <i>Incremento de unidades a producir - empleadores</i>	100
Tabla 63. <i>Ventas</i>	101
Tabla 64. <i>Edad vs Género</i>	102
Tabla 65. <i>Edad vs Satisfacción del trabajador en la empresa</i>	104
Tabla 66. <i>Grado de motivación vs Medios de motivación</i>	105
Tabla 67. <i>Nuevas competencias técnicas vs Capacitación</i>	106
Tabla 68. <i>Remuneración-productividad vs metas semanales</i>	107

Tabla 69. <i>Carga laboral vs horas diarias dedicadas</i>	108
Tabla 70. <i>Unidades a producir vs Tipo de contrato</i>	109
Tabla 71. <i>Satisfacción del trabajador vs grado de motivación</i>	110
Tabla 72. <i>Grado de motivación vs Incremento de unidades a producir</i>	111
Tabla 73. <i>Tipo de empresa vs Ventas</i>	113
Tabla 74. <i>Tipo de empresa vs Infraestructura</i>	114
Tabla 75. <i>Tiempo - unidades solicitadas vs Incremento de unidades</i>	115
Tabla 76. <i>Incremento unidades a producir – Ventas</i>	116
Tabla 77. <i>Metas semanales vs Incentivos</i>	117
Tabla 78. <i>Nuevas competencias técnicas vs Capacitación</i>	118
Tabla 79. <i>Metas semanales vs Reconocimiento público</i>	119
Tabla 80. <i>Coefficientes de correlación</i>	120
Tabla 81. <i>Correlación Pregunta 2 y 3</i>	121
Tabla 82. <i>Correlación Pregunta 9 y 2</i>	122
Tabla 83. <i>Correlación pregunta 2 y 17</i>	122
Tabla 84. <i>Correlación pregunta 12 y 3</i>	123
Tabla 85. <i>Correlación pregunta 5 y 6</i>	124
Tabla 86. <i>Correlación pregunta 5 y 9</i>	124
Tabla 87. <i>Correlación pregunta 28 y 31</i>	125
Tabla 88. <i>Correlación pregunta 19 y 30</i>	126
Tabla 89. <i>Prueba chi cuadrado - trabajadores</i>	127
Tabla 90. <i>Prueba chi cuadrado –trabajadores</i>	129

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Materiales - Industria Textil	2
Figura 2. Distribución empleo y ventas por empresas	3
Figura 3. Pirámide de Maslow	12
Figura 4. Diseño de la investigación	37
Figura 5. Tipo de empresa.....	49
Figura 6. Género - trabajadores.....	50
Figura 7. Rango de edad - trabajadores.....	51
Figura 8. Tipo de contrato - trabajadores	51
Figura 9. Discapacidad - trabajadores	52
Figura 10. Satisfacción del trabajador en la empresa.....	53
Figura 11. Grado de motivación del trabajador	54
Figura 12. Medios de motivación - trabajadores.....	55
Figura 13. Medios de motivación aplicados - trabajadores.....	56
Figura 14. Competencias técnicas - trabajadores.....	57
Figura 15. Reconocimiento – trabajadores.....	58
Figura 16. Retos laborales – trabajadores	59
Figura 17. Sensación de logro - trabajadores	60
Figura 18. Calidad de tareas – trabajadores	61

Figura 19. Metas fijadas - trabajadores	62
Figura 20. Esfuerzo – Remuneración (trabajadores).....	63
Figura 21. Remuneración – Productividad (trabajadores)	64
Figura 22. Políticas de remuneración - trabajadores	65
Figura 23. Evaluación justa y equitativa - trabajadores	66
Figura 24. Cargas laborales - trabajadores	67
Figura 25. Reconocimiento público – trabajadores.....	68
Figura 26. Progreso - trabajadores	69
Figura 27. Incentivos - trabajadores.....	70
Figura 28. Carga laboral-vida personal (trabajadores).....	71
Figura 29. Retroalimentación – trabajadores	72
Figura 30. Capacitación - trabajadores.....	73
Figura 31. Infraestructura – trabajadores	74
Figura 32. Condiciones de seguridad - trabajadores	75
Figura 33. Clima laboral – trabajadores.....	76
Figura 34. Factores influyentes en el clima laboral	77
Figura 35. Horas dedicadas al trabajo	78
Figura 36. Metas semanales- trabajadores	79
Figura 37. Tiempo–unidades solicitadas (trabajadores).....	80

<i>Figura 38.</i> Incremento unidades a producir – trabajadores	81
<i>Figura 39.</i> Grado de motivación – empleadores	82
<i>Figura 40.</i> Medios de motivación–empleadores	83
<i>Figura 41.</i> Medios de motivación aplicados - empleadores	85
<i>Figura 42.</i> Competencias técnicas - empleadores	86
<i>Figura 43.</i> Retos laborales – empleadores.....	87
<i>Figura 44.</i> Horas-calidad de tareas (empleadores).....	88
<i>Figura 45.</i> Reconocimiento público - empleadores.....	89
<i>Figura 46.</i> Progreso – empleadores	90
<i>Figura 47.</i> Recompensa-esfuerzo (empleadores).....	91
<i>Figura 48.</i> Incentivo - empleadores.....	92
<i>Figura 49.</i> Retroalimentación – empleadores.....	93
<i>Figura 50.</i> Capacitación - empleadores	94
<i>Figura 51.</i> Condiciones de seguridad - empleadores	95
<i>Figura 52.</i> Clima laboral - empleadores.....	96
<i>Figura 53.</i> Factores influyentes en el clima laboral –trabajadores.....	97
<i>Figura 54.</i> Metas semanales – empleadores	98
<i>Figura 55.</i> Tiempo-unidades solicitadas (empleadores).....	99
<i>Figura 56.</i> Incremento unidades a producir – empleadores	100

Figura 57. Ventas	101
Figura 58. Incremento en ventas (expresado en %)	101
Figura 59. Edad vs Género.....	103
Figura 60. Edad vs Satisfacción del trabajador en la empresa	104
Figura 61. Grado de motivación vs Medios de motivación	105
Figura 62. Nuevas competencias técnicas vs Capacitación	106
Figura 63. Remuneración-productividad vs metas semanales	107
Figura 64. Carga laboral vs horas diarias dedicadas	108
Figura 65. Unidades a producir vs Tipo de contrato	109
Figura 66. Satisfacción del trabajador vs grado de motivación	110
Figura 67. Grado de motivación vs Incremento de unidades a producir	112
Figura 68. Tipo de empresa vs Ventas	113
Figura 69. Tipo de empresa vs Infraestructura.....	114
Figura 70. Tiempo - unidades solicitadas vs Incremento de unidades.....	115
Figura 71. Incremento unidades a producir - Ventas	116
Figura 72. Metas semanales vs Incentivos	117
Figura 73. Nuevas competencias técnicas vs Capacitación	118
Figura 74. Metas semanales vs Reconocimiento público	119

RESUMEN

La motivación es considerada como factor clave y estratégico en las empresas para elevar la productividad y potenciar el compromiso del trabajador, sin embargo en ocasiones ha sido ignorado, olvidando que este elemento contribuye al desempeño, actitud y empoderamiento del trabajador en cualquier ámbito de la empresa pues de este deriva que el trabajador se desarrolle de manera personal y laboral, es por esta razón que el presente estudio se enfoca en conocer la relación existente entre el desarrollo productivo y la motivación del talento humano en las empresas del sector textil de los cantones Quito y Ambato, la investigación realizada se desarrolló en cinco capítulos mismos que describen las bases teóricas utilizadas, la metodología, la descripción de las variables de estudio y los resultados obtenidos; como instrumento para la recolección de datos se utilizó el cuestionario, para procesar la información se manejó el software estadístico IBM SPSS Statistics V25.0, generando información relevante para los análisis univariado, bivariado y la prueba chi cuadrado con la cual se comprobó la hipótesis planteada, con ello se propone un modelo que consta de 3 etapas con la finalidad de fidelizar el talento humano y una guía que contiene puntos claves motivacionales que contribuirán a la mejora continua de la empresa formando trabajadores más creativos, productivos e innovadores.

PALABRAS CLAVE:

- **SECTOR TEXTIL**
- **MOTIVACIÓN**
- **DESARROLLO PRODUCTIVO**
- **TALENTO HUMANO**

ABSTRACT

The motivation is regarded as a key and strategic factor in companies to raise productivity and boost worker commitment, however, it has sometimes been ignored, forgetting that this element contributes to the performance, attitude and empowerment of the worker in any area of the company because of this drift that the worker develops personally and work, it is for this reason that the present study focuses on knowing the existing relationship between the productive development and the motivation of human talent in textile companies in the cantons Quito and Ambato, the research carried out was developed in five chapters that describe the theoretical bases used, the methodology, the description of the study variables and the results obtained; As an instrument for data collection, the questionnaire was used, to process the information was handled the statistical software IBM SPSS Statistics V25.0, generating relevant information for the univariate, bivariate and chi square tests with which the hypothesis was verified , with this a model is proposed that consists of 3 stages with the purpose of loyalty to human talent and a guide that contains motivational key points that will contribute to the continuous improvement of the company forming more creative, productive and innovative workers.

KEY WORDS:

- **TEXTILE SECTOR**
- **MOTIVATION**
- **DEVELOPMENT PRODUCTIVE**
- **HUMAN TALENT**

CAPITULO I INTRODUCTORIO

i. Introducción

En la actualidad, en el Ecuador el creciente desarrollo del sector textil correspondiente a la industria manufacturera ocupa el segundo lugar en generar empleos a escala nacional (Ekos, 2018). Siendo este sector una de las principales fuentes de desarrollo que el país posee pues su cadena productiva es muy prometedora en el mercado.

Desde el punto de vista empresarial la motivación es vista como un impulso, dada la estrecha relación con los incentivos, el entorno laboral en el que se encuentran así como el expresar la satisfacción por los logros; es decir el salario ya no representa únicamente lo económico sino también lo emocional; es por ello que la motivación del factor humano en esta industria es relevante para lograr los objetivos que se propone y con ello aumentar su productividad, satisfaciendo así intereses y necesidades de ambas partes.

Con los antecedentes anteriormente mencionados la motivación puede llegar a convertirse en una fuerte ventaja competitiva para las empresas que saben aprovechar el capital humano, es por eso que pretendemos dar a conocer el nexo entre la motivación hacia el Talento Humano y su incidencia en el Desarrollo Productivo del sector textil.

En conclusión analizar el desarrollo productivo de las empresas textiles enfocándose en la motivación es de gran relevancia teniendo en cuenta que hoy en día en el mundo globalizado el trabajador desea mejorar, ampliar y aprehender constantemente.

ii. Caracterización del Sector

Industria textil en el mundo

La industria textil fue la primera en desarrollarse, debido a que el hombre prehistórico tuvo la idea de vestirse con las pieles de animales, iniciando cosiendo pieles y tripas creando después los hilos.

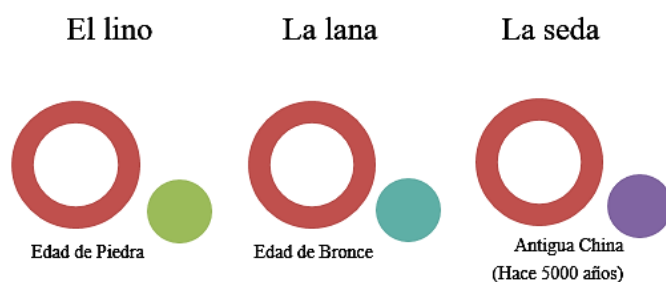


Figura 1. Materiales - Industria Textil

Fuente: (Centeno, 2014)

Adaptado por autores

Durante el siglo XVIII se crean grandes aportes en la industria textil como innovaciones técnicas que en su mayoría fueron realizadas por artesanos con herramientas ancestrales que abrieron paso a que su producción sea en masa. El invento que revolucionó la industria textil fue la lanzadera volante en 1733 por John Kay la cual permitía duplicar la capacidad de tejido de los artesanos ingleses; pero finalmente el salto de la industria se dio después de la invención de la Water Frame, la máquina hiladora que utilizaba como fuerza el agua en 1768 por Richard Arwright. En 1830 cuando apareció el ferrocarril facilitó el traslado de la materia prima hacia las industrias y su vez a la distribución del producto (Pellini, 2014). Hoy en día la tecnología para la industria textil ha incorporado nuevas máquinas, tejidos sintéticos los cuales facilitan la transportación de materiales para la eficacia y optimización de materia prima y tiempo de confección.

Industria textil en Ecuador

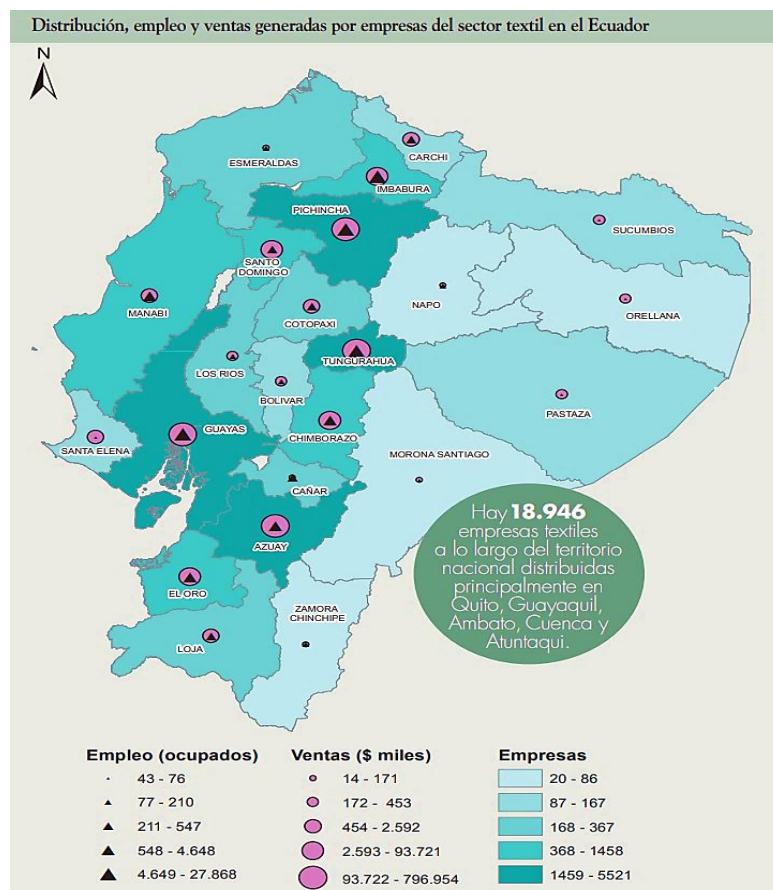


Figura 2. Distribución empleo y ventas por empresas

Fuente: (La Hora, 2018).

Adaptado por autores

La industria textil Ecuatoriana empezó en la época de la Colonia, cuando los obreros eran utilizados a través de la fabricación de tejidos utilizando la lana de ovejas, cambiando así hasta dedicarse después al procesamiento de lana. A principios del siglo XX se introduce en esta industria el algodón pero hoy en día la industria textil Ecuatoriana utiliza todo tipo de fibras para la producción de productos.

Se atribuye su auge a las políticas de gobierno en las que se busca dar mayor valor a la producción nacional y a las políticas arancelarias proteccionistas para las exportaciones de China y Estados Unidos. En Ecuador la industria manufacturera textil es conocida como una fase de la producción económica de bienes, la cual consiste en la transformación de materias primas, en un principio desde la fibra natural en productos textiles, productos elaborados o productos terminados para su distribución y consumo que puede ser hiladura, telas, vestidos. Siendo muy reconocidos por la gran calidad que ofrecen en sus productos textiles, ocupando el segundo lugar en generar empleo, con más de 174.000 puestos de trabajo representando el 21% de la industria manufacturera. La mayor concentración de este sector se encuentra en las provincias de Pichincha, Imbabura, Azuay y Guayas provincias en las cuales están las pequeñas y medianas empresas textiles (La Hora, 2018).

Un artículo publicado en este año expresa que: “ El sector textil, perteneciente a la industria manufacturera es la que más genera empleos a escala nacional conjuntamente con el de confecciones, provocando 33 encadenamientos con otros de los sectores productivos que proveen algodón, lana, cartón, papel, químicos, botones, cierres, entre otros”. Según las investigaciones hechas por la Asociación de industriales Textiles del Ecuador, alrededor de 50 000 personas laboran directamente en empresas textiles y más de 200 000 lo hacen indirectamente (Ekos, 2018).

De acuerdo a la Clasificación Industrial Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIIU) las Industrias Manufactureras se codifican en el CIIU 4.0 C (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2017).

Sostenibilidad en textiles

Es un tema que recibe gran importancia en la industria textil debido a que en la actualidad la producción debe ser más responsable con el medio ambiente, impulsando con esto a esta industria a llevar varias compañías sobre sus productos innovadores enfocadas al nuevo escenario.

Sectores

- Producción de fibras.- Materias primas básicas de toda producción, dependiendo de su origen, generadas por la agricultura, la ganadería, la química y petroquímica.
- Hilandería.- Las fibras en hilos.
- Tejeduría.- Convertir hilos en telas
- Tintorería/acabados.- Teñir y mejorar las características de hilos y telas mediante la utilización de procesos físicos y químicos.
- Confección.- Fabricación de ropa y otros productos textiles a partir de telas, hilos y accesorios.
- Alta costura.- Artículos de lujo, estos son de gran valor y crean las modas que determinan
- No tejidos.- Telas directamente desde fibras sin pasar procesos de hilatura y tejeduría.

Industria textil en Quito

El inicio de la producción textil Quiteña fue un motor económico de la ciudad, desde la Colonia hasta el siglo XX. Tiene su apertura a finales del siglo XVI en la época Colonial, cuando se utilizaba la lana de la oveja, pero fue en el siglo XX donde llegó a convertirse en una de las actividades más importantes de la Real Audiencia de Quito, debido a las luchas obreras en donde los mismos

conformaron el primer gran proletariado industrial, creando sindicatos para poder luchar por sus derechos, generándose el renovado auge en la producción textil quiteña.

A la transformación y auge de la industria textil en Quito contribuyó en buena medida la llegada del ferrocarril a en 1908, que coincidió con el comienzo de un período de modernización de la industria en la ciudad. También influyeron las dos guerras mundiales, la recesión económica mundial y la crisis del cacao, que restringieron las importaciones y expandieron el mercado interno para los productores nacionales, por ejemplo se menciona lo sucedido entre 1911 y 1919 donde las importaciones de tejidos de lana y algodón cayeron de 60 mil a 22 mil quintales, aproximadamente, lo cual expandió las oportunidades de los productores nacionales para proveer al mercado interno. Se crearon nuevas empresas que poco o nada tenían que ver con los obreros y hacia 1920 la industria textil empleaba a casi 3 mil personas. Si bien al principio este renovado auge de la producción textil pudo tratarse de una reactivación de la manufactura más tradicional, articulada en torno a la hacienda (como en Otavalo o el valle de los Chillos). Los hacendados serranos, más que los costeños, comenzaron a invertir sus beneficios en el comercio y las industrias, aunque también hubo una entrada importante de capitales extranjeros, provenientes de inmigrantes. La expansión de la industria textil ocurrió desde Ibarra hasta Cuenca y coincidió con el crecimiento de las capitales provinciales serranas; las fábricas de estas ciudades, bien articuladas gracias al ferrocarril, llegaron a representar el 90% de las industrias textiles del país en 1930. El auge fue mayor en la Sierra norte, cuya producción, además, fue en gran medida para la exportación, en la década de 1920 se pasó de exportar 200 mil sucres a un millón de sucres. Entre 1920 y 1940 ocurrió la mayor expansión: se fundaron decenas de nuevas empresas, muchas como sociedades anónimas. También hubo apoyo estatal para las empresas y para la producción de algodón.

Industria textil en Ambato

Sus inicios se dan en un ámbito meramente artesanal, pero es en el año 1928 donde la industria y el comercio de Ambato demostraban un avance en el comercio nacional de la producción y el intercambio, todo esto se evidenció y se decidió provocar una reunión de personas con el fin de defender los intereses de los sectores industrial, comercial y agrícola, la misma que tiene lugar en las salas del teatro Viteri, una noche del 18 de septiembre de 1928 lugar donde la asamblea resolvió que se necesitaba agruparse para defender sus legítimos derechos y para propender al desarrollo de las actividades de la producción textil de la ciudad de Ambato y de la provincia, y, resuelven crear y organizar la Cámara de Comercio, Industrias y Agricultura.

Actualmente en la provincia de Tungurahua se destacan, por su producción, los sectores metalmeccánico, textil, carroceros, calzado y turismo, los mismos que cuentan con el apoyo del Ministerio de Industrias y Productividad (MIPRO) para emprender acciones en beneficio de su crecimiento.

La producción manufacturera – industrial de Tungurahua es la más desarrollada de la Región y muy importante para el País. Históricamente se ha dado un proceso de especialización gradual de estas manufacturas a partir del desarrollo artesanal que intergeneracionalmente ha desarrollado el capital humano especializado y los activos productivos necesarios para su producción.

Tungurahua es la provincia, cuya industria genera mayor cantidad de empleo en la región, 19,4% después de la agricultura, lo que muestra que sus industrias son más intensivas en mano de obra, además es la provincia con mayor variedad de industrias de la región. (Ministerio de Coordinación de la Producción, Empleo y Competitividad, 2011). Según el análisis sectorial

realizado por la Dirección de Inteligencia Comercial e Inversiones la provincia de Tungurahua cuenta con más de 397 talleres de textiles y tejidos autóctonos, representando el 5.15% de la producción nacional localizados principalmente en Ambato, Mocha, Pelileo, Pillaro (ECUADOR, 2012).

Según datos proporcionados por el Instituto de Economía Popular y Solidaria (2016), en la provincia de Tungurahua se encuentran inscritas 11 asociaciones con 105 empresas divididas de la siguiente forma: 78 en Ambato, 20 en Pelileo, 4 en Pillaro, 1 Quero, 1 en Mocha y una en Baños.

iii. Planteamiento del problema

- **Identificación del problema**

La investigación a ser realizada, analiza cómo los resultados del desarrollo productivo del sector textil se ven relacionados con la motivación del talento humano de los Cantones Quito y Ambato durante el año 2018.

- **Descripción del problema**

Durante los años 2015-2016 un estudio realizado en el sector textil ecuatoriano reveló una escasa fidelización del talento humano, retrasos en la producción y un bajo desarrollo productivo, teniendo como consecuencia el ausentismo y la rotación del mismo, esto se debe a que algunas empresas aplican procesos y actividades que no van orientadas a motivar a su personal, dejándolos de lado y olvidando que son clientes internos y primeros consumidores del negocio (Pardo, 2015).

Basándonos en que la mano de obra es considerada el cliente interno y a su vez uno de los recursos más importantes que posee una empresa para su desarrollo es fundamental que la misma

se encuentre motivada para desempeñar sus funciones de la manera correcta, armonizando el trabajo y sus resultados; con lo expuesto se deriva la siguiente pregunta:

¿Es la motivación del talento humano uno de los factores para el incremento en el desarrollo productivo en las empresas del sector textil de los Cantones Quito y Ambato?

iv. Determinación de variables

Tabla 1.

Variables de estudio

Variable Independiente	Variable Dependiente
Motivación del Talento Humano	Desarrollo Productivo

La motivación del talento humano tomada como variable independiente influirá directamente en la variable dependiente desarrollo productivo.

v. Objetivos

Objetivo General

Analizar el desarrollo productivo de las empresas textiles de los cantones Quito y Ambato y su relación a la motivación del talento humano durante el 2018.

Objetivos Específicos

- Describir el desarrollo productivo de las empresas del sector textil de los cantones Quito y Ambato.
- Analizar la motivación del talento humano de las empresas del sector textil de los cantones Quito y Ambato.

- Determinar la relación entre el desarrollo productivo y la motivación del talento humano.
- Proponer a las empresas textiles una guía con puntos claves motivacionales que ayuden al desempeño de los trabajadores.

Pregunta de Investigación

- ¿Es relevante la motivación del talento humano en el desarrollo productivo del sector textil?

vi. Hipótesis

Es definida de la siguiente manera:

“Las hipótesis indican lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado. Son respuestas provisionales a las preguntas de investigación”(Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010). Según las variables ya definidas se formula las siguientes hipótesis de causalidad:

- **H_i** (Hipótesis alternativa): La motivación del talento humano influye en el desarrollo productivo de las empresas del sector textil de los Cantones Quito y Ambato.
- **H₀** (Hipótesis nula): La motivación del talento humano no influye en el desarrollo productivo de las empresas del sector textil de los Cantones Quito y Ambato.

CAPITULO II MARCO TEÓRICO

1.1 Base teórica

Los antecedentes investigativos para este trabajo constan del análisis de información y conceptualización de varios términos, permitiendo comprender de mejor manera las bases y el desarrollo de la investigación.

1.1.1 Perspectivas teóricas de la Motivación

Existen diferentes perspectivas teóricas acerca de la motivación, mismas que se encuentran divididas según el objeto de estudio:

- Teorías de contenido: Hacen referencia a los elementos que motivan a las personas identificando sus necesidades.
- Teorías de proceso: Como su nombre lo indica son aquellas que se demuestran el proceso motivacional, es decir cómo se produce la conducta.

1.1.2 Teorías de Contenido

1.1.2.1 Teoría de Maslow: Jerarquía de las necesidades

Planteada por Abraham Maslow en el año de 1954, siendo una de las más importantes y de enfoque universal no solo en el ámbito personal sino también en el empresarial.

Según el autor “las necesidades básicas son más potentes y tienen prevalencia sobre las otras. Una vez satisfechas se manifiestan las necesidades superiores y la persona se motiva para

satisfacerlas” (Elizalde, Martí, & Martínez, 2012). Maslow manifiesta la satisfacción de las necesidades más sustanciales como la base para continuar con las necesidades de nivel superior, es decir que una necesidad se “activa” cuando una fundamental se ha compensado dando paso a la motivación para cumplir las demás.

A continuación observamos la pirámide original de Maslow y otra en relación al ámbito laboral:

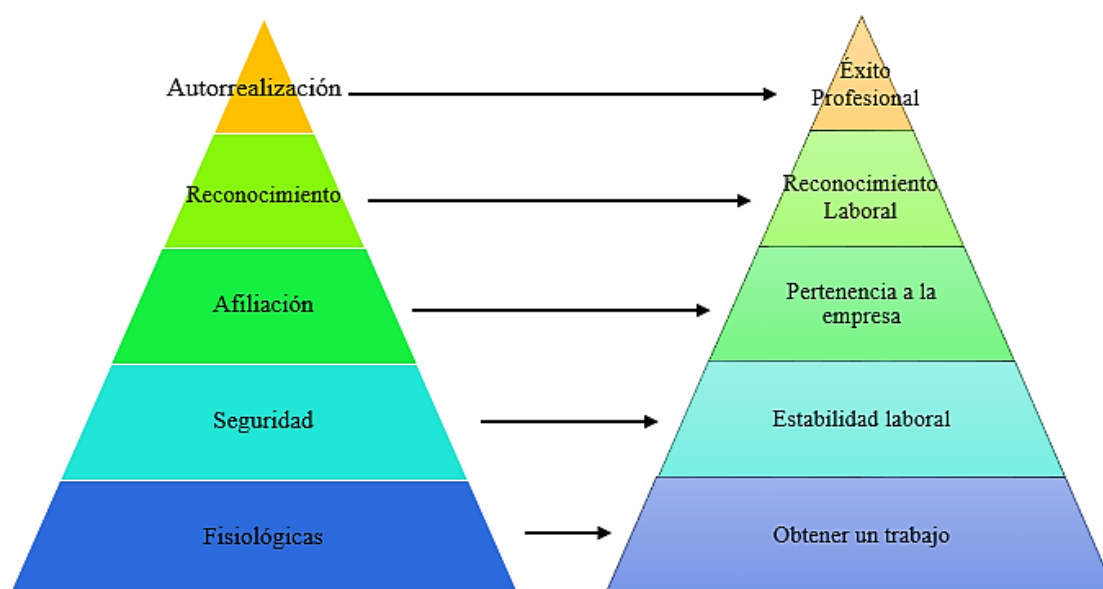


Figura 3. Pirámide de Maslow

La pirámide propuesta por Abraham Maslow se divide en 5 niveles descritos a continuación:

- **Fisiológicas.**- principales necesidades a ser satisfechas por el individuo como el hambre, la sed, calmar el dolor, el sueño, etc.

Desde el punto de vista laboral nos enfocamos en la búsqueda de un trabajo que cubra las expectativas esperadas en cuanto al salario, comodidad y demás condiciones para laborar.

- **Seguridad.-** Se dice que la mayoría de las personas únicamente llegan hasta este nivel puesto que es aquí donde se enfocan en ahorrar, comprar bienes, obtener bienestar personal y familiar.

En cuanto al enfoque profesional se da lo que es la estabilidad laboral interviniendo factores como el ambiente y el entorno laboral en el que se desenvuelve así como la consolidación financiera de la empresa.

- **Afiliación.-** Hace referencia a estrechas relaciones con otros seres (amistad, afecto, intimidad). En el trabajo es una equivalente a la integración, ser parte de la empresa, los trabajadores deben ser tomados en cuenta con la finalidad de generar sentimiento de pertenencia.
- **Reconocimiento.-** Es la visión que se tiene de uno mismo y también ante la sociedad (la reputación), la confianza que proyecta para dar el paso hacia la autorrealización. Aplicado a lo profesional el trabajador buscará obtener reconocimientos por el esfuerzo en el desempeño de sus rol.
- **Autorrealización.-** El último nivel en la pirámide nos habla del crecimiento personal, el desarrollo al máximo del potencial que posee cada uno, es algo más subjetivo. El trabajador se desenvolverá lo mejor posible para obtener éxito en el ámbito personal y laboral.

Esta teoría se torna relevante en la investigación debido a que las necesidades fundamentales deben estar satisfechas en el ámbito laboral para que las demás sigan “activándose”, describiendo las necesidades que cada individuo ha de cumplir de manera jerárquica, el autor plasma dichas necesidades en una pirámide que va en orden ascendente, partiendo desde las más básicas del ser humano hasta las más dominantes.

1.1.2.2 Teoría bifactorial de Herzberg

Esta teoría fue desarrollada en el año de 1959 por Frederick Herzberg redactada en colaboración con Bernard Mausner y Bárbara Block Snyderman en la publicación “The Motivation to Work”, investigación basada en una serie de preguntas realizadas a un grupo de ingenieros y contadores que tenía como objetivo conocer ciertas experiencias que habían tenido en su ámbito de trabajo y el impacto de las mismas en cuanto a su actitud en la empresa.

Las preguntas planteadas fueron: “Recuerda usted algún momento en que se haya sentido excepcionalmente bien respecto de su trabajo, ya sea en su empleo actual o en algún otro que haya tenido. Dígame que ocurrió” y “Recuerda usted algún momento en que se haya sentido excepcionalmente mal respecto a su trabajo, ya sea en su empleo actual o en algún otro que haya tenido. Dígame que ocurrió” (Martín, 2011).

Los resultados que se obtuvieron de las entrevistas realizadas aportaron información más profunda y detallada para la investigación, en consecuencia de aquellos resultados se argumentó que la motivación es el resultado de dos conjuntos de factores específicos.

Tabla 2.*Factores de Herzberg*

FACTORES MOTIVACIONALES <i>(De satisfacción)</i>	FACTORES HIGIENICOS <i>(De insatisfacción)</i>
1. Tareas estimulantes.- Posibilidad de manifestar la propia personalidad y de desarrollarse plenamente.	1. Factores económicos.- Sueldos, salarios, prestaciones.
2. Sentimiento de autorrealización.- Certeza de contribuir en la realización de algo de valor.	2. Condiciones físicas del trabajo.- Iluminación y temperatura adecuadas, entorno físico seguro.
3. Reconocimiento de una labor bien realizada.- Confirmación de que se ha realizado un trabajo importante.	3. Seguridad.- Privilegios de antigüedad, procedimientos sobre quejas, reglas de trabajo justas, políticas y procedimientos de la organización.
4. Logro o cumplimiento.- Oportunidad de realizar cosas interesantes.	4. Factores sociales.- Oportunidades para relacionarse con los demás compañeros.
5. Mayor Responsabilidad.- Logro de nuevas tareas y labores que amplíen el puesto y brinden un mayor control del mismo.	5. Status.- Títulos de los puestos, oficinas propias

Fuente: Adaptado por los autores desde (Jiménez, 2007).

Según Herzberg (Canul, Fernández, & González, 2013), el planteamiento de esta teoría explica el comportamiento de los individuos en la empresa, es por ello la existencia de los factores motivacionales e higiénicos.

- **Factores motivacionales.-** llamados también factores de satisfacción, son aquellos que tienen que ver con el contenido del cargo, es decir cómo se siente el individuo con respecto a su cargo, Frederick expuso que si dichos factores forman parte de ello tiende a provocar un alto nivel de motivación y por supuesto lograr que su desempeño sea aún mejor.

- **Factores higiénicos.-** considerados por Herzberg como factores de insatisfacción, tiene que ver con el contexto del cargo o sea en cómo se siente el individuo acerca de la empresa y que según el autor la ausencia de estos factores bloquean el logro de la satisfacción en el trabajador, agrega además que cuando estos factores están presentes no significa que el trabajador va a sentir alguna motivación sino más bien elude la insatisfacción en los mismos.

1.1.2.3 Teoría de McClelland

Esta teoría fue propuesta por David McClelland, psicólogo de la Universidad de Harvard, en el año de 1989 expresando el enfoque en 3 tipos de motivación:

1. **Logro.-** es el grado de imponerse lograr metas de alto nivel y desafiantes. Por lo general las personas con este tipo de motivación desarrollan con excelencia sus tareas con muy poca afiliación con otras personas.
2. **Poder.-** este tipo de motivación influye la necesidad de controlar grupos o personas y a su vez obtener reconocimientos por ello, las personas bajo este tipo de motivación les gusta sentirse importantes, adquiriendo prestigio y status.
3. **Afiliación.-** hace referencia a las buenas relaciones interpersonales con los demás, tener cercanía y formar parte de, no les agrada el trabajo individual sino más bien disfrutan de realizar las tareas en equipo y de colaborar con la gente. (Guedéz, 2013).

Además McClelland argumenta que las personas que son motivadas por la necesidad de logro son líderes excelentes y únicos, aunque a base de ello puede demandar mucho del personal puesto que consideran que todos son iguales a él/ella, pero no siempre es así. Esta teoría está dentro de las teorías cognoscitivas, mismas que establecen que la conducta se determina por nuestro pensamiento, no solo por el simple hecho de si existe recompensa o castigo por conductas pasadas. Estas conductas vienen a ser llamadas intrínsecas y las personas las ejecutan para sentirse competentes.

El contenido de esta teoría es importante en esta investigación puesto que la motivación de logro se enfoca en el deseo que las personas llevan consigo para ejecutar ciertas actividades que vayan orientadas al logro y sobre todo a persistir en ellas

La motivación existente en el individuo tiene que ver con la supervivencia puesto que hace lo posible para incrementar ese nivel (Ramírez, Badii, & Abreu, 2015).

1.1.3 Teorías de Proceso

1.1.3.1 Teoría de las Expectativas de Vroom

La teoría de las expectativas de Víctor Vroom expresa que los individuos considerados como seres razonables tienen ciertas expectativas acerca de eventos futuros que puedan darse, así mismo expresa que los individuos se sienten motivados a realizar algo, si ese “algo” representa como resultado del esfuerzo (negativo o positivo) algún valor, multiplicado por la certeza que ellos tengan de que aporten al cumplimiento de metas (PUBLICACIONES VÉRTICE S.L., 2008).

Fuerza Motivacional= Valencia x Expectativa x Instrumentalidad

Equivalencia:

- Fuerza Motivacional - Equivale a la intensidad de motivación de la persona
- Valencia.- Intensidad de la preferencia por un resultado, derivándose dos tipos:
 - ✓ Positiva: cuando se quiere conseguir el resultado.
 - ✓ Negativa: No se quiere alcanzar resultados.
- Expectativa: probabilidad de que alguna acción nos lleve al resultado deseado.
- Instrumentalidad: estimación de la probabilidad en el que el desempeño de como resultado alguna recompensa.

Esta teoría aplicada al ámbito del trabajo hace referencia a la preferencia de aplicar un mayor rendimiento obteniendo resultados positivos siendo esto mayores ganancias o beneficios, es decir si una persona considera que poniendo cierto énfasis en las tareas o funciones que realiza puede obtener recompensas como aumentos de sueldo o beneficios personales pues lo hará.

A continuación se muestra un cuadro representando el grado de motivación con cada variable de esta teoría:

Tabla 3.

Resultados de motivación

SITUACIÓN	VALENCIA	EXPECTATIVA	INSTRUMENTALIDAD	MOTIVACION
1	Alta positiva	Alta	Alta	Fuerte motivación
2	Alta positiva	Alta	Baja	Motivación moderada
3	Alta positiva	Baja	Alta	Motivación moderada
4	Alta positiva	Baja	Baja	Motivación débil
5	Alta negativa	Baja	Baja	Evitación débil
6	Alta negativa	Alta	Baja	Evitación moderada
7	Alta negativa	Baja	Alta	Evitación moderada
8	Alta negativa	Alta	Alta	Evitación fuerte

Fuente: Elaborado por (PUBLICACIONES VÉRTICE S.L., 2008).

La descripción de este cuadro hace referencia a ocho combinaciones con resultados en cuanto a motivación, por ejemplo: si una persona quiere obtener una recompensa y su deseo es grande pero a su vez la estimación de posibilidad es baja, dará como resultado una motivación moderada (situación 2 y 3). Si la expectativa y la instrumentalidad son bajas, tendremos una motivación débil aun si la recompensa se encuentre en una valencia alta positiva.

Si tenemos una situación en la que la valencia se encuentra en un estado negativo por varios motivos se obtendrá como resultado que el individuo evitara obtener recompensas. El autor expresa que la fuerza del comportamiento para “evitar” algo no depende únicamente de la valencia que sea dada sino que también de la expectativa e instrumentalidad.

1.1.4 Otras teorías

1.1.4.1 Teoría del Iceberg

La teoría del iceberg de selección de personal fue desarrollada por Spencer, centrándose en un modelo donde su principal fundamento son sus trabajadores así como sus habilidades y conocimientos. Un trabajador que establece y desarrolla su potencial en diversas áreas hace referencia a la capacidad misma que el posea pudiendo construir propios criterios en cuanto a ello (Ginger, 1997, pág. 54).

Se torna complicado saber con exactitud cuando nacieron las técnicas en cuanto a la gestión del personal puesto que con las evoluciones a las que han sido expuestas se han utilizado distintas, siendo necesarias para la especialización en cuanto a funciones o para la selección y motivación del personal (Sagrera, 2004, pág. 32).

Dicha teoría establece que al individuo se lo compara con un iceberg, siendo así el 10% todo lo visible, es decir las habilidades, conocimientos y características superficiales que una persona refleja y son claramente modificables mediante capacitación y entrenamiento, por el contrario el restante 90% no se puede percibir con facilidad, se podría decir que están “escondidas” y para modificarlas se necesita de tiempo con el fin de desarrollarlas, es por ello que para Spencer la mayoría de las organizaciones fundamentan la selección de su personal en lo que pueden notar (conocimientos y habilidades), asumiendo que las demás capacidades ya las tienen o pueden ser desarrolladas en un futuro (Reyes, 2007).

Cabe mencionar que la globalización es un factor relevante en el desarrollo de las empresas debido a que uno de los rasgos más importantes de ello es que en las actividades económicas; los grandes progresos tecnológicos, económicos, ambientales, y demás, están al alcance de pequeñas y medianas empresas creando así un nuevo entorno para sus actividades utilizando los recursos productivos, equipos y las ventajas de varios mecanismos, siendo así que ello ha contribuido para que varios procesos sean considerados en la actualidad, influyendo en la adaptación, permanencia, transformación de las organizaciones en el mercado para que los resultados sean significativos para las organizaciones. El logro de resultados se debe en gran medida al papel que desempeña el talento humano, en todo proceso de transformación.

Para poder conocer cuando el proceso en donde la planeación en gestión humana se alinea a las políticas de una empresa en función a su estrategia general y así poder competir en un mercado es necesario involucrar el termino retención del talento humano; basándonos en este concepto y en el entorno en el que el día de hoy están sometidas las empresas, se dejan de lado los siguientes supuestos:

- Las empresas pueden controlar su destino
- Las empresas operan en un ambiente relativamente estable y predecible.

Ahora la supervivencia en competitividad de las empresas será en función de la capacidad de las mismas de innovar, aprender, responder rápidamente y diseñar la infraestructura apropiada para poder atender la demanda, ya no se basará solamente en el incremento de las utilidades y su desempeño. Resaltando que un elemento que da gran realce a las empresas es la eficacia de la estructura humana, debido a que en ella está el punto de partida y llegada de cualquier sistema. El ser humano quien le da sentido a todo tipo de organización social, desde la familia hasta el estado y en el contexto empresarial él es quien da vida a la organización (Becker, 1999, págs. 30-45).

1.1.4.2 Teoría del clima organizacional

Esta teoría fue desarrollada por Rensis Likert en el año de 1968 la cual expresa que “el comportamiento asumido por los subordinados es directamente proporcional del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, resultando ser que esa relación es determinada por la percepción” (Rodríguez, 2016). Dicha teoría manifiesta no únicamente el nexo existente entre el comportamiento administrativo y empresarial, sino estos determinarán parámetros ligados al contexto, la tecnología, y la estructura organizacional.

Likert ha definido tres tipos de variables:

- **Causales:** definida también como independientes, da lugar al sentido de como una organización evoluciona, se desarrolla y obtiene resultados (estructura organizativa, administrativa, competencias).

- **Intermedias:** miden el estado interno en el que la organización se encuentra (motivación, rendimiento, comunicación, toma de decisiones).
- **Finales:** son el resultado de las variables causales e intermedias (determinan resultados de la productividad, ganancia, pérdida).

Estas variables a su vez permitirán establecer características propias de la organización y como éstas influyen en los colaboradores (Likert, 2017, pág. 34).

1.2 Base Referencial

Según Díaz Olaya, Díaz Mercado, & Morales Cepeda (2014) en su estudio “Motivación y satisfacción laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá” tuvo como fin conocer si existen diferencias significativas entre 385 trabajadores de acuerdo con las variables de: sexo, edad y tipo de contrato con las variables que tiene la encuesta Motivación Laboral.

En este estudio participaron cinco empresas privadas: 2 textiles, 1 seguridad, 1 educativa, 1 manufacturera, todas ellas de más de 50 empleados.

El tipo de investigación que se utilizó es correlacional, pues esta busca ver la relación entre dos o más variables (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

Según los resultados obtenidos del estudio a través de la encuesta, existen combinaciones motivacionales específicas para cada variable y no existen individuos que carezcan de algún tipo de motivación (poder, logro, afiliación - intimidad, progreso - crecimiento), es decir que los tipos de motivación están presentes en los sujetos, así mismo se pudo evidenciar que las personas cuentan con un 100% en cuanto al grado de motivación.

Otro de los resultados generados es que los trabajadores que poseen un alto nivel de persistencia tienen inconvenientes cuando se genera algo diferente o nuevo en el trabajo pues no se adaptan rápidamente a los procesos de cambio; de igual manera el trabajador expresa que las actividades que desempeñan jamás son improvisadas y que rara vez se equivocan en la planeación para conseguir los resultados deseados y esperados.

Según Ruiz (2017) en su investigación “La Productividad en el Sector Textil del Cantón Pelileo”, la industria textil ha sido por muchos años referente de calidad y moda, de las mejores prendas por lo cual analiza los factores que influyen en la productividad de la zona para establecer mecanismos que puedan ayudar a mejorarla.

El enfoque utilizado fue cuantitativo, mismo que se caracteriza por privilegiar al dato como base de la investigación, con el fin de obtener por medio de métodos estadísticos la comprobación de la verdad medible, vio necesario tomar los datos directamente de los comerciantes textiles de la ciudad de Pelileo a fin de aplicar una encuesta con los datos relevantes que permitan llegar a los objetivos planteados.

La información recolectada en el presente caso se tomó de 46 empresas del sector textil las cuales están formadas por 12 empresas medianas y 34 empresas pequeñas, sometiéndose las mismas a procedimientos estadísticos que permitieron una correcta interpretación de los datos de la investigación, generándose como resultados que la productividad puede medirse por medio de múltiples indicadores e ítems, adicionalmente nos dan a conocer que se evidencia un aumento los tiempos muertos de máquina haciendo que mucha de la maquinaria se encuentre actualmente desperdiciada. Sin embargo, es notorio de acuerdo al análisis realizado que el nivel de productividad mejoró (de 1.358 a 1.666) validado por la prueba de hipótesis con el estadístico t.

En conclusión en la investigación se puede comprobar que han existido cambios en la forma de pago de los sueldos de los trabajadores, así como un incremento notable en el tiempo muerto de la maquinaria pero unos de los factores primordiales que ayudan a su productividad es la motivación que se imparte a sus trabajadores.

1.3 Base Conceptual

1.3.1 Talento

La RAE (Real Academia de la Lengua Española) en su segunda acepción define al talento como “una aptitud, la capacidad para desempeñar algo”. Esta definición es un sinónimo de “competencia”, cuyo término es utilizado para dar significado a los dotes intelectuales que un individuo posee y lo expresa en su trabajo (Alles, 2006).

Según Lozano Correa (2007, p. 147), el talento es tomado como el conjunto de habilidades y competencias potenciadas, es decir un agregado diferenciador, el mismo que es aprovechado en el camino hacia el éxito en el competitivo mundo al que nos enfrentamos.

En definitiva el talento es la sumatoria de capacidades con que los individuos cuentan aprovechándolos al máximo con el fin de obtener resultados que den valor a las organizaciones en un determinado entorno, es decir aquellas personas que cuentan con aptitudes o destrezas sobresalientes respecto de un grupo para realizar una tarea determinada de forma exitosa.

1.3.2 Talento humano

Surgió por el desarrollo de las organizaciones a inicios del siglo XX, con el nombre de relaciones industriales, poco después de dicha revolución, la Administración de Recursos Humanos surgió como una actividad mediadora entre organizaciones y personas, con el único propósito de detener o reducir conflictos entre los objetivos individuales y los organizacionales.

En el año de 1998 fue publicado un artículo por Davis Watkins de Softscape quién acuñó el término Gestión del Talento y lo definió como el proceso de desarrollar (Vizcaíno, 2016), atraer y retener a su vez la fuerza laboral sobresaliente y talentosa (IDaccion, 2013), dicho término es entendido como aquel que no solo busca retener sino también resaltar a aquellos individuos con un gran potencial con el objetivo de aprovechar al máximo esas capacidades en sus respectivos puestos de trabajo y además que las organizaciones se vean privilegiadas por ello.

En la actualidad, y con el auge del tercer milenio, se evidencia en las empresas exitosas la tendencia a no gestionar personas, ni recursos humanos, sino a gestionar con los mismos individuos, quienes son consideradas como agentes activos y proactivos que poseen conocimientos, habilidades, actitudes, creatividad y están a la vanguardia de la ciencia, tecnología e innovación.

“Las personas constituyen el elemento básico del éxito empresarial. La estrategia constituye el plan general o enfoque global que la organización adopta para asegurarse de que las personas puedan cumplir la misión organizacional de manera adecuada” (Chiavenato, 2011, págs. 34-36). Esta definición expresa que el talento humano es el recurso fundamental para una empresa, puesto que afirma que, en lugar de invertir directamente en los productos y servicios, están invirtiendo en las personas que los conocen y saben cómo crearlos, desarrollarlos, producirlos y mejorarlos.

Hay que tomar en cuenta también que para el éxito de una organización es necesario que las personas que la conforman tengan la definición clara de la misión a la cual van a orientarse generando de tal manera el desarrollo de competencias en los puestos de trabajo (Agudelo & Saavedra, 2016).

1.3.3 Trabajador

Es considerado como aquel individuo con edad legal capaz de desempeñar cualquiera actividad laboral determinada para otra persona, empresa o institución mediante sus propios medios físicos e intelectuales bajo su propia elección a cambio de una remuneración acordada con el trabajador.

El término hombre ha ido cambiando con el transcurso del tiempo en el ámbito organizacional, debido a que está centrándose según su desarrollo en cuatro términos esenciales como lo son:

- Personal: Grupo o conjunto de individuos de una misma clase, corporación o dependencia.
- Recurso humano: Se lo conoce a todo el conjunto conformado por capital humano “personas” que están bajo el control de la organización y que poseen una relación directa de empleo que permiten resolver una necesidad o llevar a cabo cualquier actividad de la organización.
- Capital humano: está muy ligado al conjunto de habilidades, aptitudes y conocimientos inherentes de cada individuo que conforma una organización.

En este sentido se puede evidenciar que ha existido una evolución en la concepción del individuo ya que ha pasado de una percepción meramente operativa a una que reconoce a este como generador de ventajas competitivas.

El ser humano pasa a ser un recurso en el momento en el que aparece en la empresa como elemento de trabajo. Se sabe que en una organización existen recursos administrativos, financieros, materiales, entre otros; pero los Recursos Humanos o el Talento Humano se convierte en uno de los más complejos y a la vez importantes puesto que para la existencia o el desarrollo de esos demás recursos es necesario obligatoriamente la presencia de este para su proceso, y es por eso que varios autores han llegado a la conclusión que un sobresaliente recurso humano formara parte de las organizaciones innovadoras en el futuro (Quintero, Panesso Villada, & Guauque Portela, 2015).

La dirección de personas ha transcurrido en varias fases hasta llegar a la actualidad donde el recurso humano es considerado como el activo fundamental en el que los directivos invierten para el desarrollo de una organización debido a que estos aportan su capacidad productiva llegando a convertirse en portadores y generadores de conocimiento transformándose en la nueva ventaja competitiva de las organizaciones.

1.3.4 Clima Organizacional

El constructo perteneciente al clima organizacional fue introducido por primera vez en el año de 1960 en la psicología organizacional por Gellerman, este término suele ser confundido con otros conceptos como la “cultura, satisfacción laboral y calidad de vida” (Rada, 2015).

El autor afirma que este término parece ser una fusión de dos grandes escuelas de pensamiento: la de Gestalt y la Funcionalista, quienes concluyen que el individuo interactúa con el entorno al que está expuesto por lo tanto la información que proviene de ello y que es necesaria para conocer lo que la organizaciones requieren dan como resultado un equilibrio aceptable en ese medio ambiente (Brunet, 1992).

Varios autores han definido el clima organizacional de la siguiente manera:

Tabla 4.

Clima Organizacional, según autores

AÑO	AUTOR	DEFINICIÓN
1955	Francis Cornell	Mezcla delicada de interpretaciones o percepciones, que en una organización hacen las personas de sus trabajos o roles.
1957	Chris Argyris	Desarrollo de una atmósfera interpersonal de confianza, franqueza y tranquilidad en la organización para que se pueda aceptar la existencia de un conflicto cuando este se presenta, identificarlo y emplear los recursos necesarios para resolverlo.
1960	Sells	El ambiente interno influye en el comportamiento de los individuos y que estas influencias dependen de la percepción del individuo y de su aceptación de las restricciones sociales y culturales
1968	Pace	Patrón de características organizativas con relación a la calidad del ambiente interno de la institución, el cual es percibido por sus miembros e influye directamente en sus actitudes.
1971	Campbell, Dunette, Lawler y Weik	Conjunto de atributos específicos de una organización particular que puede ser deducida de la manera como la organización interactúa con sus miembros y con el medio ambiente.
1992	Hernán Álvarez	Expresión de las percepciones o interpretaciones que el individuo hace del ambiente interno de la organización en la cual participa.
2001	Fernando Toro	Constructo complejo multidimensional, relacionado con la cultura de un modo poco claro, que puede estudiarse como causa, como efecto o como condición intermediaria y que siempre se refiere a la representación cognoscitiva que las personas construyen a partir de las realidades colectivas en las que viven.

Fuente: Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa clima organizacional en empresas colombianas, desde la teoría de respuesta al ítem (Rada, 2015), Elaborado por autores.

Recopilando y analizando las diversas definiciones que han aportado autores anteriores, el clima organizacional es el conjunto de percepciones que poseen los trabajadores, vividos en el

contexto empresarial pudiendo este repercutir de manera positiva o negativa en el clima de las actividades de la organización.

Existen diferentes tipos de variables que forman el clima organizacional entre las cuales están: físicas, que hacen referencia a las instalaciones así como los equipos que forman parte de; las estructurales, refiriéndose a la dimensión de la organización; sociales, implica el compañerismo u conflictos entre trabajadores o departamentos; los personales, diferenciándose las aptitudes y actitudes, entre otros. Estas variables son percibidas por el individuo y definen su forma de intervenir en la organización (Significados, 2013, pág 7), por lo tanto este clima laboral u organizacional siempre tendrá repercusiones significativas en: comportamiento, desempeño y rendimiento laboral.

1.3.5 Motivación

1.3.5.1 Antecedentes de la motivación

El concepto de motivación hace referencia a antiguos constructos clásicos que han ido evolucionando según las distintas disciplinas acuñadas en sus orígenes por autores como Sócrates, Aristóteles o Platón, quienes resaltaban “la naturaleza irracional e impulsiva de los motivos” (Peña, 2015). En el año de 1622 René Descartes realiza un nuevo aporte en cuanto a la motivación expresando que la voluntad es la que “motiva” o conlleva a la ejecución de acciones.

La motivación se refiere al esfuerzo que un individuo realiza con el fin de llegar a una meta, desde la perspectiva de las organizaciones la motivación en los trabajadores supone gran relevancia puesto que en siglos pasados, específicamente a inicios del siglo XVIII la ausencia de esta tuvo como consecuencia la disminución en la productividad, problemas en relación al clima laboral por

lo que para contrarrestar estos efectos negativos era necesario encontrar un equilibrio entre los intereses de los directivos y los intereses de los trabajadores (García Sanz, 2012).

Transcurrido el tiempo a mediados del siglo XX, el rendimiento laboral que los trabajadores proyectaban se relacionaba con la motivación que recibían para el desarrollo de sus funciones, siendo así que pruebas piloto realizadas arrojaron que cuando un trabajador está lo suficientemente motivado laboralmente es mucho más responsable, desarrollaba de mejor manera su trabajo y por supuesto generando un buen ambiente laboral (García Sanz, 2012).

Con los resultados de aquellos estudios las empresas concluyeron que era necesario analizar las necesidades que los trabajadores demandaban en el trabajo, el cómo se sentían con su trabajo y desde luego sus intereses, todo esto con el fin de que se sientan auto realizados tanto personal como laboralmente y ello se vea reflejado en su rendimiento dentro de la empresa.

Según estudios de la Universidad de Warwick y del Walt Street Journal un trabajador que está satisfecho en la empresa con su puesto de trabajo es un 12% más productivo y un 31% más eficiente (Edenred, 2017).

1.3.5.2 Tipos de Motivación

En el ámbito laboral y de negocios una de las clasificaciones más usadas es por el origen e interés del trabajador, esta clasificación fue desarrollada por los psicólogos Edward L. Deci y Richard M. Ryan (Edenred, 2017).

1.3.5.2.1 Motivación extrínseca

Hace referencia a factores motivacionales externos que influyen en el individuo, cuyas “recompensas” tienen que ver con el dinero o bien con el reconocimiento, es decir que el individuo

ejecuta ciertas acciones para con ello satisfacer los intereses ajenos a la actividad misma. (García-Allen, 2016).

1.3.5.2.2 Motivación intrínseca

Este tipo de motivación por el contrario se fundamenta y se enfoca en la autorrealización así como el crecimiento personal, a saber proviene del propio interés del individuo el realizar ciertas acciones por satisfacción personal y no por obtener algún tipo de recompensa externa. La motivación intrínseca no necesita de estímulos externos puesto que es un automotivación y el realizar acciones es determinado por el simple hecho de disfrutar haciéndolo (Rovira, 2014).

Varios autores como Kofman y Senge han descrito que la existencia de esta motivación fortalece la colaboración entre las personas generando un ambiente en el que se eliminan las barreras de aprendizaje, por su parte Slater y Narver expresan que la motivación intrínseca hace un gran aporte en relación al ambiente laboral pues la comunicación se facilita y los nuevos conocimientos se ven reflejados en la aplicación del aprendizaje (Martín Cruz, Marín Pérez, & Trevilla Cantero, 2009). Así mismo la motivación intrínseca aflora el compromiso de los trabajadores para con la organización dando como resultado el interés de ellos hacia el desarrollo de la misma y a su vez privilegiándose, es por ello que este tipo de motivación es la que más se vincula con la buena productividad debido a que "... el individuo no se limita a cumplir los mínimos necesarios para obtener la recompensa, sino que se involucra personalmente en lo que hace y decide poner en ello gran parte de su empeño" (García-Allen, 2016).

1.3.6 Desarrollo productivo

El desarrollo productivo se trata de iniciativas dirigidas a potenciar el tejido industrial, cuya producción responda a las necesidades sociales, económicas y de creación de empleo de la zona, con un impacto positivo general sobre la región, que permita incrementar, igualmente su competitividad económica (Vásquez, 2013).

Productividad de las empresas

Se conoce como productividad a la eficiencia con la que los insumos son transformados en productos, enfocándonos en el área textil, la eficiencia es la capacidad con la que el talento humano apoyado con los insumos (lana, algodón, seda y el poliéster) los transforman en productos terminados, satisfaciendo de tal manera el deseo de alcanzar una meta, es decir la fortaleza de la empresa depende de su productividad.

Una empresa para seguir siendo competitiva debe tratar de mejorar de manera constante su productividad ya sea orientándose a reorganizaciones o cambios en la tecnología, la idea es evitar limitarse a mejorar las operaciones y mecanismos ya existentes hacia los trabajadores. El diplomático estadounidense y actual embajador de Estados Unidos en Chile argumenta que las empresas que en la actualidad tiene buenos resultados no se apoyan en un plan sagaz o en un concepto de moda, sino en la innovación (Hammer, 2007).

1.3.6.1 Factores influyentes

Para el entorno del desarrollo productivo son considerados como factores internos los que se pueden observar desde la perspectiva de la empresa, los planes y objetivos para los trabajadores,

el desempeño del personal en sus funciones, cambio en la estructura de la organización y cualquier otro aspecto dentro de la misma.

1.3.6.1.1 Productividad

Es una medida de tipo económica que relaciona la cantidad de bienes o unidades que se han producido involucrando en los mismos a recurso como: capital, tiempo, costes, trabajador en un determinado periodo, por ende la productividad busca medir el aumento de producción por cada recurso utilizado y trabajador.

1.3.6.1.2 Líder en el área

En la industria textil existe el encargado que es el jefe inmediato, considerado como el más apto e idóneo para desarrollar las labores guía ayudando al crecimiento y mejora de la relación con los trabajadores sin afectar la productividad ni el clima laboral (Castillo, 2012).

1.3.6.1.3 Capacitación y entrenamiento

(Chiavenato, 2011) define la capacitación como el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos.

Las empresas tienen la necesidad de capacitar y educar al personal en todas las áreas y niveles, esto permite desarrollar conocimientos, habilidades y aptitudes, de modo que la organización sea más eficiente y competitiva (Gomez Cardenas, 2007).

1.3.6.1.4 Conocimientos técnicos y experiencia.

El conocimiento del sector y las habilidades con las que cuente el empleado, estarán siempre directamente relacionadas con el puesto, por ende si los trabajadores van a ingresar a laborar en la parte técnica puntualmente deben conocer sobre la industria. Adicionalmente hay que tomar en cuenta que la experiencia juega un papel fundamental(Valverde Hernández, 2017).

1.3.6.1.5 Salario emocional

El concepto nace desde la afirmación de que hoy en día... “el salario que recibe los empleados a final de mes ya no es tan importante...”, si la empresa no ofrece a sus trabajadores otro tipo de incentivos no económicos. Es decir el salario emocional llega a ser, todos aquellos beneficios no monetarios que la empresa ofrece a sus empleados, generando que el trabajador llene moralmente las expectativas viendo un futuro estable(Almeda, 2007).

Se considera este aspecto como un factor importante debido a que en la actualidad nos presentamos a generaciones que le dan más valor a la condición de la vida familiar y laboral que a la retribución económica sin anda más.

1.3.6.1.6 Políticas de motivación

Las políticas de motivación, tienen como objetivo desarrollar la máxima eficiencia en los trabajadores, es decir buscan contar con un grupo humano proactivo, comprometido e identificado con la institución que garantice un alto rendimiento y productividad.

1.3.6.1.7 Clima organizacional

El clima es la percepción de los empleados sobre el ambiente que los rodea en su departamento y empresa en general, y que influye directamente en el comportamiento, conducta y

sentimientos de los mismos, por eso es bueno medirlos cada cierto tiempo, analizar los resultados obtenidos, tomar decisiones y realizar compromisos de mejora(Arosemena, 2013).

Entre los factores que influyen en el clima organizacional y según los profesores Litwin y Stinger tenemos:

- Estructura: Hace referencia a la forma en que se dividen, agrupan y coordinan las actividades de las organizaciones en cuanto a las relaciones entre los diferentes niveles jerárquicos, indistintamente de la posición en el nivel.
- Responsabilidad: Este aspecto necesariamente va ligado a la autonomía en la ejecución de la actividad encomendada.
- Recompensa: ¿Qué se recibe a cambio del esfuerzo y dedicación y ante todo de los buenos resultados obtenidos en la realización del trabajo?
- Relaciones: Estas se fundamentarán en el respeto interpersonal a todo nivel, el buen trato y la cooperación, con sustento y en base a la efectividad, productividad, utilidad, y obediencia.
- Estándares: Un estándar, establece un parámetro o patrón que indica su alcance o cumplimiento.
- Identidad: Es el orgullo de pertenecer a la empresa y ser miembro activo de ella y tener la sensación de estar aportando sus esfuerzos para lograr los objetivos de la organización.

1.3.6.1.8 Tecnología

Dentro de las empresas estos cambios sin lugar a dudas son necesarios para el crecimiento y la evolución, es decir son una modificación constate en la forma o en las herramientas que se

utilizan para llevar a cabo tareas, no obstante estos cambios tendrán una repercusión más grande en una área que en otras, pero al final, terminan afectando a toda la empresa(Gómez, 2017, págs. 14-19).

La tecnología es considerado como un recurso fundamental mediante el cual las empresas pueden crecer, por ende se considera una herramienta ventajosa para aquellas que lo aplican permitiendo optimizar y mejorar los procesos de producción, organización, ventas, facturación, capacitación, entre otros, generando así una mayor productividad y competitividad en el mercado e indudablemente una mejora en la tomas de decisiones ya que lo que antes tomaba semanas o incluso meses, sería posible realizarlo en poco tiempo.

1.3.6.1.9 Satisfacción general del empleo

Este concepto se definirse como la actitud del empleador frente a su propio empleo, dicha actitud está estrechamente basada con las creencias o valores que el empleador ha ido desarrollando en su propio ambiente de trabajo, adicionalmente esta concepción tiene una relación cercana con el clima organizacional y el desempeño laboral(Pérez Márquez, 2002, pág. 5).

CAPITULO III METODOLOGÍA

2.1 Introducción al diseño metodológico

Según Hernández, Fernández & Baptista, en la metodología de la investigación el vocablo *diseño* hace referencia al plan o estrategia que el investigador desarrolla para conseguir la información requerida y confirmar el cumplimiento de las hipótesis.

El diseño metodológico a utilizar en nuestro tema de investigación es:

- No Experimental: Los objetos de estudio serán observados en su entorno real de trabajo;
- Transversal de tipo Correlacional: Analiza la incidencia de una variable sobre la otra;
- Tipo de muestreo: Por conglomerados
- Técnica de muestreo: por conveniencia, según la apertura y disponibilidad de cada empresa.

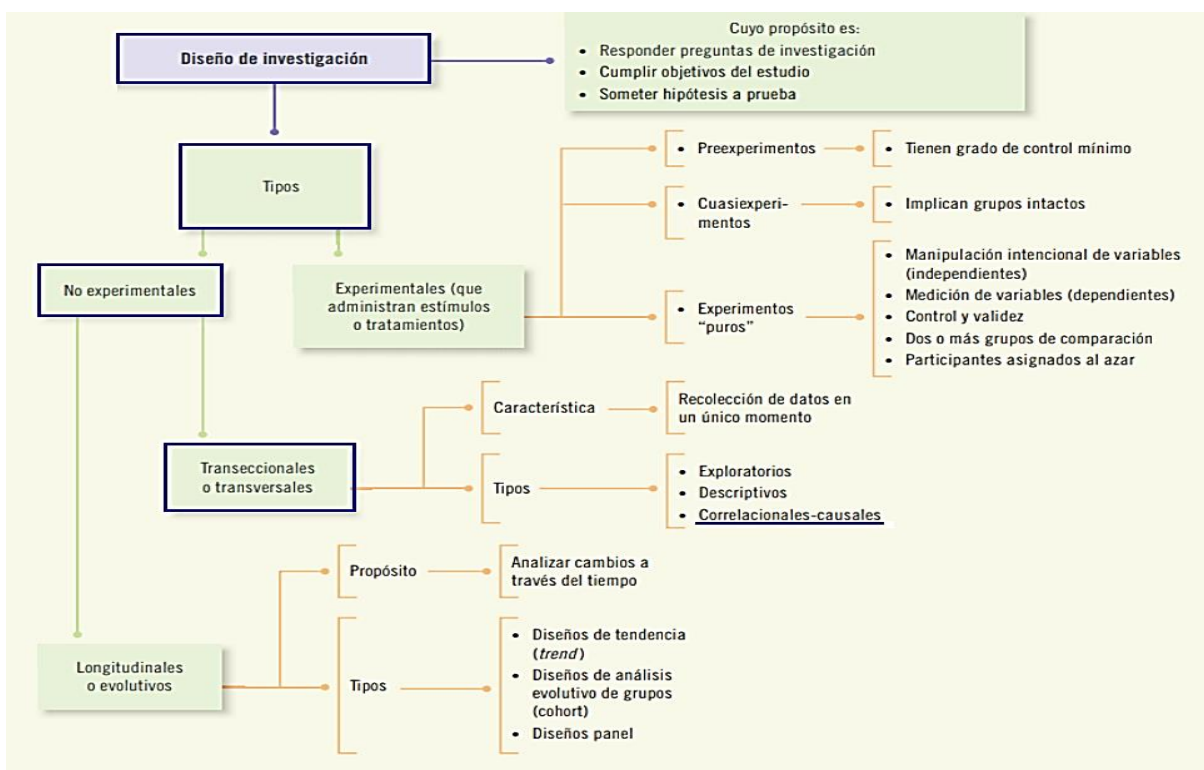


Figura 4. Diseño de la investigación

Fuente: (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010, pág. 119).

2.2 Enfoque de la investigación

El enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio desde el inicio del estudio, utilizando para ello la recolección de datos que posteriormente se analizan mediante procedimientos estadísticos, probando las hipótesis planteadas en la investigación (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010).

Para el desarrollo de la investigación se utilizara el enfoque antes mencionado puesto que nuestra finalidad es demostrar la relación entre la variable dependiente e independiente, justificando con ello las teorías e hipótesis planteadas.

2.3 Tipología de la Investigación

2.3.1 Por su finalidad

La investigación aplicada tiene como objetivo resolver los problemas que se presentan en la sociedad o en los sectores productivos de la economía mediante conocimientos generados con el fin de contribuir a su solución y posterior beneficio (Lozada, 2014).

Por lo anterior mencionado la investigación es de carácter aplicativo ya que con los resultados obtenidos se identifica la relevancia que tiene la motivación en el talento humano del sector textil para ayudar mejorar su desarrollo productivo.

2.3.2 Por las fuentes de información

Para la investigación se utilizaron fuentes de información secundarias como documentos bibliográficos, artículos relacionados con la investigación, bases de datos del Instituto Nacional de Censos y Estadística; y como fuentes de información primarias se utilizó dos encuestas que nos proporcionaron información relevante acerca de la motivación del talento humano.

2.3.3 Por el alcance

El alcance de la investigación es correlacional porque vamos a conocer la asociación de la variable independiente: desarrollo productivo y de la variable dependiente: la motivación del talento humano, en las empresas textiles de los cantones Quito y Ambato.

2.4 Determinación de la población y del tamaño de muestra

La muestra es un subconjunto tomado de la población, utilizado para optimizar tiempo y recursos, se requiere con el fin de delimitar la población y generalizar sus resultados (Hernández-Sampieri, Fernández-Collado, & Baptista-Lucio, 2014).

El tipo de muestreo a aplicar es probabilístico por conglomerados, puesto que “las unidades muestrales no son las de la población, sino grupos (conglomerados)” (Sadornil, 2013). Lo que buscamos al aplicar el muestreo por conglomerados, es que todos los elementos de la población objeto de estudio tengan la misma oportunidad de ser elegidos, es por ello la división de la población; para la clasificación de las empresas de cada cantón se tomó información del Directorio de Empresas (2017), según la respectiva clasificación nacional de actividades económicas (CIU REV. 4.0), en este caso CIU 13 Y CIU 14.1. Luego se procederá a seleccionar aleatoriamente a los “sujetos” finales de los cantones Quito y Ambato para trabajar con los elementos totales pertenecientes a estos dos conglomerados.

El número total de empresas de la población seleccionada en la industria manufacturera que se dedican a la fabricación de otros productos textiles (CIU 13) y fabricación de prendas de vestir, excepto prendas de piel (CIU 14.1) de los cantones Quito y Ambato son 461 empresas, como se demuestra a continuación:

Tabla 5.*Número de empresas*

INDUSTRIA	GRUPO	DIVISION	Ambato	Quito
Manufacturera	CIU 13	Fabricación de otros productos textiles	11	39
	CIU 14.1	Fabricación de prendas de vestir, excepto prendas de piel	130	281
TOTAL			141	320

Fuente: INEC, Elaborado por autores

Según los datos extraídos del (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2017) el número total de trabajadores que pertenecen a estos dos grupos del sector textil son 10774, desglosándose de la siguiente manera:

Tabla 6.*Número de trabajadores*

INDUSTRIA	GRUPO	DIVISION	Ambato	Quito
Manufacturera	CIU 13	Fabricación de otros productos textiles	107	1941
	CIU 14.1	Fabricación de prendas de vestir, excepto prendas de piel	1541	7185
TOTAL			1648	9126

Fuente: INEC, Elaborado por autores

Una vez conocido el total de la población seleccionada a la cual nos dirigiremos en el sector textil para la realización del estudio, procedemos a la aplicación de la fórmula por muestreo aleatorio simple:

Aplicación de la fórmula: $\alpha = 0.05$

$$e = 5\% = 0.05$$

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

$$n = \frac{10774 * 0.5 * 0.5 * 1.96^2}{0.05^2(10774 - 1) + (1.96^2 * 0.5 * 0.5)}$$

$$n = 740$$

Procedemos a desarrollar:

Tabla 7.
Conglomerados

	Conglomerado	Ambato	Quito	Total
CIU C13	Fabricación de otros productos textiles	107	1941	2048
CIU C14.1	Fabricación de prendas de vestir, excepto prendas de piel	1541	7185	8726

Fuente: Elaborado por autores

Proporciones expresadas en %

Ambato

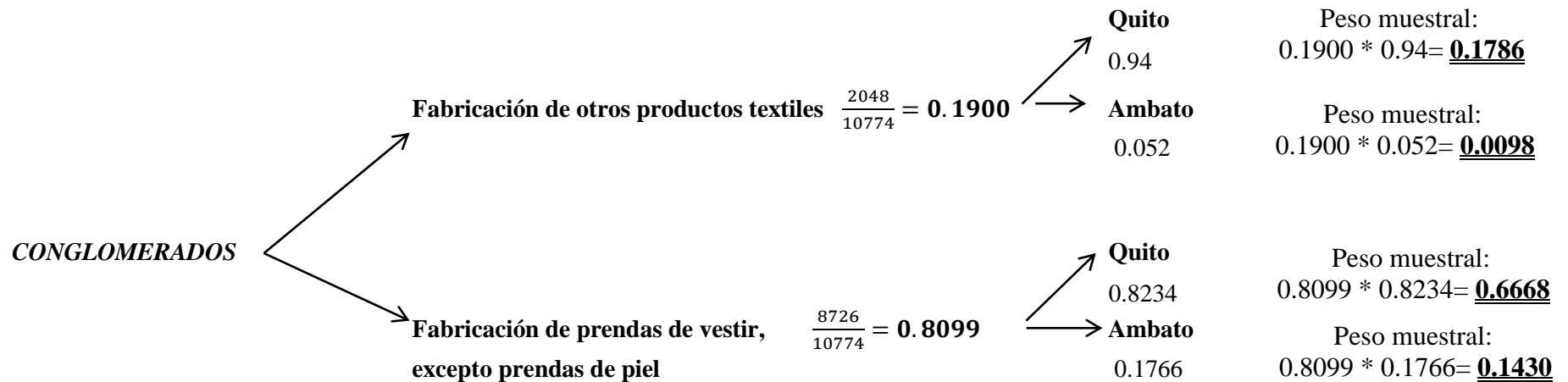
$$\text{Conglomerado 1} = \frac{107}{2048} = 0.052$$

$$\text{Conglomerado 2} = \frac{1541}{8726} = 0.1766$$

Quito

$$\text{Conglomerado 1} = \frac{1941}{2048} = 0.94$$

$$\text{Conglomerado 2} = \frac{7185}{8726} = 0.8234$$



CIU - C13 Fabricación de otros productos textiles

→ QUITO = $0,1786 * 740 = 132,16 \cong 132$

→ AMBATO = $0,0098 * 740 = 7,252 \cong 7$

CIU - C14.1 Fabricación de prendas de vestir, excepto de prendas de piel

→ QUITO = $0,6668 * 740 = 493,432 \cong 493$

→ AMBATO = $0,1430 * 740 = 105,82 \cong 106$

El total de la muestra es 738 trabajadores de los cantones Quito y Ambato.

Se procede a la aplicación de un cuestionario para empleadores, es decir a cada empresa; según apertura y disponibilidad hasta completar 625 cuestionarios en Quito y 113 en Ambato correspondiente a trabajadores.

2.5 Matriz de variables

Tabla 8.

Matriz de variables

Objetivo	Hipótesis	Dimensión	Variable	Definición	Indicador	Ítem	Fuente de datos
Analizar el desarrollo productivo de las empresas textiles de los cantones Quito y Ambato y su relación a la motivación del talento humano durante el 2018.	La motivación del talento humano incide en el desarrollo productivo de las empresas del sector textil de los Cantones Quito y Ambato.	Valencia	Deseo de superación	Determinación y compromiso presentado en el individuo para lograr metas de índole personal o profesional. (Marrugo & Perez, 2012).	Desempeño individual	¿Se considera una persona con alto deseo por desarrollarse profesionalmente?	Primarios/ Cuestionario
						¿Tiene un alto deseo por adquirir nuevas competencias técnicas y habilidades profesionales?	Primarios/ Cuestionario
						¿Valora la sensación de logro que tiene cuando consigue aprender algo nuevo?	Primarios/ Cuestionario
			Sensación de avance	Sensación interna o externa de progreso que el individuo percibe al realizar con éxito ciertas actividades (Vilatuña Correa, Guajala Agila , Pulamarín , & Ortiz Palacios , 2012)	Rendimiento	¿Considera que los retos profesionales altos, pero alcanzables lo llevan a rendir mejor?	Primarios/ Cuestionario
						¿Considera que las actividades que desempeña son útiles para su desarrollo profesional?	Primarios/ Cuestionario
						¿Valora la sensación de avance que consigue al completar una tarea exitosamente?	Primarios/ Cuestionario
			Esfuerzo	Pieza clave relacionada con el deseo, ilusión y ganas de lograr algo y alcanzar las metas propuestas (Durán, 2015).	Número de horas dedicadas	¿Cuántas horas diarias dedica a su trabajo?	Primarios/ Cuestionario
						¿Considera que las horas dedicadas reflejan la calidad de su trabajo?	Primarios/ Cuestionario
					Responsabilidad	¿Persiste en alcanzar la meta fijada?	Primarios/ Cuestionario

CONTINUA →

Expectativas	Remuneración	Ejerce el papel de producción material pues representa la parte de valor por la fuerza de trabajo y a la vez ayuda para que el individuo esté en condiciones de volver a presentarse la mañana siguiente (Olesker, 2015).	Satisfacción salarial	¿La remuneración que percibe es adecuada? ¿Considera que su remuneración refleja su productividad?	Primarios/ Cuestionario
				¿Considera adecuadas las políticas de remuneración que la empresa aplica?	Primarios/ Cuestionario
	Equidad	“Equivalencia existente cuando los resultados son relativamente iguales con respecto a la relación insumo/resultado” (Olvera, 2015).	Actividades realizadas	¿Confía en que los supervisores evalúan de manera justa y equitativa a todos sus compañeros? ¿Considera que las cargas de trabajo están correctamente distribuidas?	Primarios/ Cuestionario
				¿Considera que el trato jefe-trabajador es igual para todos?	Primarios/ Cuestionario
Instrumentalidad	Reconocimiento	Acto de aceptación por las demás personas puede ser verbal o no, importante en la motivación de los trabajadores (Barroso & Balderas, 2010)	Reconocimiento	¿El reconocimiento que le dan es acorde a sus esfuerzos y resultados? ¿Ha recibido algún reconocimiento por realizar bien su trabajo en los últimos meses?	Primarios/ Cuestionario
				¿En los últimos meses, alguien ha hablado con usted acerca de su progreso?	Primarios/ Cuestionario
	Recompensa	Acción que retribuye de manera positiva cierto comportamiento, dicha retribución puede ser económica o no (Fernández-Esquinas, Pérez Yruela, & Merchán Hernández, 2006).	Satisfacción laboral	¿El esfuerzo que realiza es acorde a la recompensa que recibe? ¿Los incentivos económicos adicionales a los estipulados en la ley otorgados por la empresa, son adecuados? ¿Considera necesario algún incentivo no económico por su trabajo?	Primarios/ Cuestionario

CONTINUA →

Beneficios	Dar o recibir un “bien”, en el ámbito laboral hace referencia a los dirigidos al personal de la empresa en cuanto a motivación, proactividad, relaciones internas mejora continua (Siller, García , Ibarra, & Rivera , 2012).	Bienestar personal	El número de horas que requiere la empresa ¿le permite conciliar su vida personal?	Primarios/ Cuestionario
		Mejora continua	¿Considera adecuada la retroalimentación brindada por su supervisor en sus actividades?	Primarios/ Cuestionario
			¿Considera necesaria la capacitación dentro del área en la que se desempeña?	Primarios/ Cuestionario
Condiciones laborales	Unión de factores (medio ambiente, tarea y organización) que ayudan a determinar la conducta del trabajador (Redondo, 2012).	Infraestructura	¿Considera que los recursos disponibles en la organización son adecuados (instalaciones, mobiliarios, máquinas, entre otros)?	Primarios/ Cuestionario
		Clima laboral	¿Considera que las condiciones de seguridad en su trabajo son buenas?	Primarios/ Cuestionario
			¿El ambiente de trabajo lo motiva?	Primarios/ Cuestionario
Productividad Elevada	En el área laboral se relaciona entre la producción de un bien y la persona que lo realiza, es decir mide el trabajo del personal en los procesos productivos (Galindo & Ríos , 2015).	Unidades producidas	¿Logró cumplir su meta semanal?	Primarios/ Cuestionario
			¿Cumple en el tiempo establecido con las unidades solicitadas?	Primarios/ Cuestionario
		% de Ventas	Con relación al anterior año ¿Considera que el número de negociaciones han incrementado?	Primarios/ Cuestionario
			Con relación al anterior año, ¿Las ventas han aumentado?	Primarios/ Cuestionario

2.6 Diseño del instrumento de investigación

Para el diseño del instrumento de investigación se consideran las preguntas planteadas en la matriz de variables dando a cada una de ellas opciones de respuestas: de intervalo, nominales y de razón según corresponda.

2.6.1 Validación del instrumento

La validación del presente cuestionario fue realizada a 5 expertos con formación académica en el ámbito del tema investigativo, quienes expusieron sus criterios y experiencias al momento de revisar el contenido del instrumento tanto en la parte técnica como en la teórica. Para el proceso de la validación se tomó en cuenta 4 categorías: representatividad, comprensión, interpretación y coherencia.

Tabla 9.

Datos de los expertos

N°	Nombre	Formación Académica	Cargo
1	Hernán Villacis	Psicólogo	Psicólogo UBE
2	Francisco García	Ingeniero de Empresas de Servicios de RR.HH	Docente tiempo parcial – ESPE
3	Amparo Martínez	Doctora en Psicología Organizacional	Docente tiempo completo – ESPE
4	Marcelo Obando	Msc. Desarrollo del Talento Humano	Docente tiempo completo – ESPE
5	Angélica Romero	Psicóloga Industrial	Psicóloga Industrial, Docente UCE
6	Giovanni Herrera	PhD	Profesor Titular Principal - ESPE
7	Diego Sola	Psicólogo, Dr.	Psicólogo Col. Manuela Cañizares

Con la calificación de los expertos el contexto de algunas preguntas fueron modificadas para una mejor comprensión, a su vez se procedió a la eliminación de las algunas preguntas, generándonos un cuestionario con 32 preguntas para los trabajadores y 31 preguntas para los trabajadores y con ello proceder a la aplicación de la prueba piloto.

La validación de cada uno de los expertos se adjunta como anexo 2 de la investigación.

2.6.2 Prueba piloto

2.6.2.1 Detalle del procedimiento de toma de datos

La prueba piloto se aplica para “... probar el cuestionario en una pequeña muestra de encuestados, con la finalidad de mejorarlo mediante la identificación y eliminación de problemas potenciales” (Malhotra, 2008).

La prueba piloto para la investigación fue realizada con el 10% de la muestra del CIU-13 y CIU-C141 de los cantones Quito y Ambato en las fechas 10, 11, 12 y 13 de diciembre.

Tabla 10.

Empresas prueba piloto

Cantón	División	Total muestra	10% muestra	Empresa	Tipo de empresa
Quito	CIUU - C13 Fabricación de otros productos textiles	132	13	Modexport Fanartex La Costurera	Microempresas
	CIUU - C14.1 Fabricación de prendas de vestir	493	49	Bali	Grande
Ambato	CIUU - C13 Fabricación de otros productos textiles	7	1	Importdenim	Microempresa
	CIUU - C14.1 Fabricación de prendas de vestir	106	11	Mundo textil	Pequeña
TOTAL			74 trabajadores	6 Empresas	

2.6.2.2 Resultados de validación de prueba piloto

Una vez tabulados los datos del cuestionario de los trabajadores y trabajadoras se procede al análisis de fiabilidad en el programa estadístico SPSS y Excel (Anexo 3), generándonos una consistencia estadística excelente de 0,942 para trabajadoras y una consistencia estadística buena 0,0884 para trabajadores.

Tabla 11.*Alfa de Cronbach – Empleadores*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,884	17

Tabla 12.*Alfa de Cronbach - Trabajadores*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,942	23

Realizada la prueba piloto modificamos la estructura de pregunta 26 del cuestionario de los trabajadores y eliminamos la pregunta 19 del cuestionario de los trabajadores por similitud con la pregunta 17.

La estructura del cuestionario definitivo se encuentra en el Anexo 4.

CAPITULO III ANÁLISIS DE DATOS

3.1 Introducción al análisis de datos

La recolección de la información para el análisis de datos de la presente investigación se llevó a cabo en las empresas del sector textil de los cantones Quito y Ambato registradas en la base de datos proporcionada por el INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2017). Los datos fueron recolectados de manera personal en cada una de las empresas mediante un cuestionario a trabajadores, responsables inmediatos de los trabajadores; y un cuestionario a cierto número de trabajadores dependiendo de la disponibilidad y apertura de cada empresa textil.

3.2 Caracterización de la muestra

El tipo de empresas que participaron en el desarrollo de la investigación fueron: 7 microempresas, 10 pequeñas, 11 medianas y 11 grandes, en total 39 empresas textiles de los Cantones Quito y Ambato.

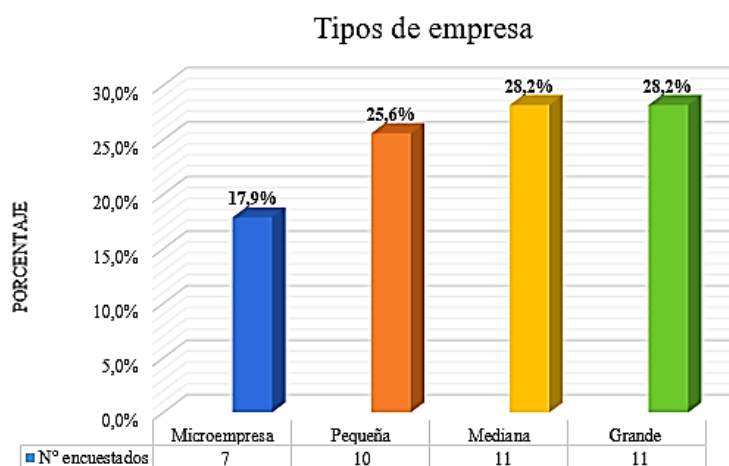


Figura 5. Tipo de empresa

Del total de los 738 trabajadores encuestados en los cantones Quito y Ambato que laboran en las empresas del sector textil, el 30,1% son de género masculino, predominando el género femenino con el 69,9%.

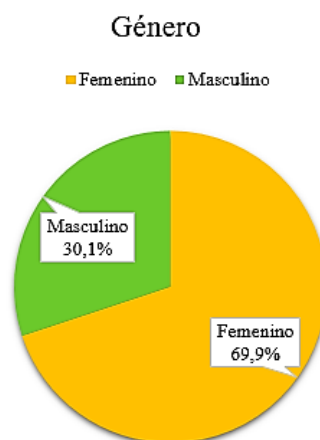


Figura 6. Género - trabajadores

Para conocer la edad de los trabajadores que laboran en las empresas del sector textil se han segmentado 4 rangos de edad, siendo el resultado los siguientes porcentajes: los trabajadores que están en la edad de “18 a 25 años” son el 11,1%, de “26 a 35 años” la ocupa el 26,3%, los trabajadores que se encuentran en el rango de edad de “36 a 50 años” son el 56,4% siendo el de mayor concentración en las empresas textiles, mientras que el menor porcentaje de 6,2% son los trabajadores de “más de 50 años”.

Tabla 13.
Edad de los trabajadores

	Edad			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	18-25 años	82	11,1	11,1
	26-35 años	194	26,3	37,4
	36-50 años	416	56,4	93,8
	Más de 50 años	46	6,2	100,0
TOTAL	738	100,0	100,0	

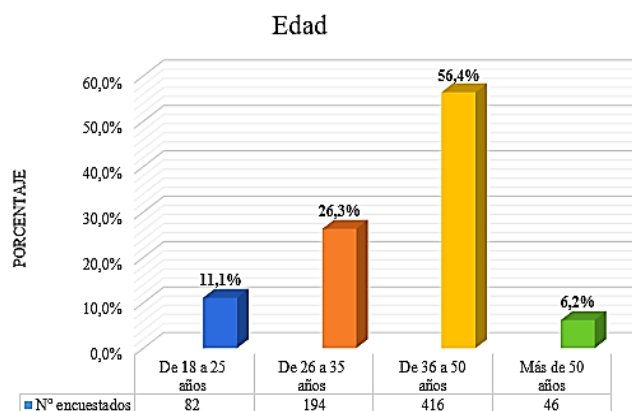


Figura 7. Rango de edad - trabajadores

El tipo de contrato que la mayoría de los trabajadores mantiene con las empresas textiles es permanente, correspondiendo a un 86,7% como se observa en la figura 6.

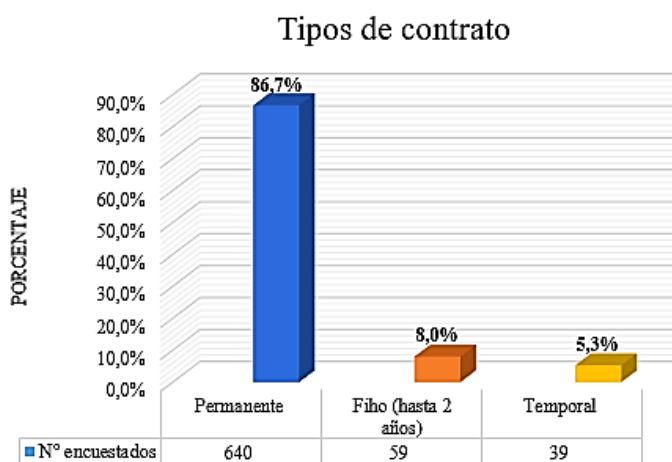


Figura 8. Tipo de contrato - trabajadores

En la industrial textil el 8,7% de los trabajadores encuestados corresponde al personal con discapacidad demostrando que las empresas del sector cumplen con la normativa legal establecida en el art. 42, numeral 33 del Código de Trabajo, donde se determina que por un mínimo de 25 trabajadores el trabajadores está obligado a contratar al menos a una persona con discapacidad.



Figura 9. Discapacidad - trabajadores

3.3 Análisis Univariado

Para el análisis univariado de la investigación se procedió a ingresar los datos de cada encuestado, utilizando el software SPSS con su versión 25.0 y Excel 2010. A continuación se presenta un análisis univariado de cada pregunta realizada a trabajadores y empleadores de la industria textil de los cantones Quito y Ambato.

3.3.1 Análisis Univariado – Trabajadores

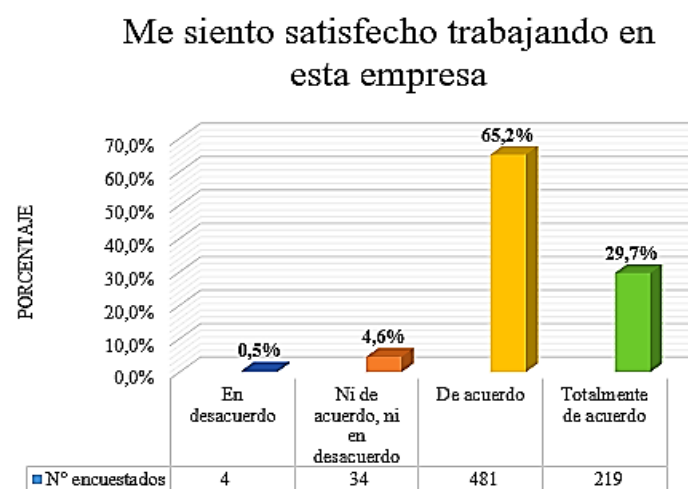
Pregunta 5. Me siento satisfecho trabajando en esta empresa

Análisis

El 65,2% de la mano de obra del sector textil manifiesta que está “de acuerdo” en cuanto a su satisfacción laboral en la empresa, mientras que únicamente el 0,5% presenta inconformidad es decir están “en desacuerdo”.

Tabla 14.*Satisfacción del trabajador en la empresa*

		Me siento satisfecho trabajando en esta empresa.			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	0,5	0,5	0,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	34	4,6	4,6	5,1
	De acuerdo	481	65,2	65,2	70,3
	Totalmente de acuerdo	219	29,7	29,7	100,0
TOTAL		738	100,0	100,0	

**Figura 10.** *Satisfacción del trabajador en la empresa*

Pregunta 6. En el ámbito laboral, soy una persona con alto grado de motivación.

Análisis

Se observa que el 59,6% y el 22,9% de los trabajadores que laboran en este sector están “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” respectivamente, en que su grado de motivación es alto en el entorno laboral.

Tabla 15.*Grado de motivación - trabajadores*

En mi entorno laboral, soy una persona con alto grado de motivación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	0,1	0,1	0,1
	En desacuerdo	12	1,6	1,6	1,8
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	116	15,7	15,7	17,5
	De acuerdo	440	59,6	59,6	77,1
	Totalmente de acuerdo	169	22,9	22,9	100,0
	TOTAL	738	100,0	100,0	

**Figura 11.** *Grado de motivación del trabajador*

Pregunta 7. ¿Existen medios o formas de motivación en la empresa?

Análisis

Según la perspectiva de los trabajadores el 86,7% manifiesta que si existen formas de motivación en la empresa que les estimula para desarrollar su trabajo y el 13,3% considera que no.

Tabla 16.*Medios de motivación en la empresa - trabajadores*

		¿Existen medios o formas de motivación en la empresa?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	640	86,7	86,7	86,7
	No	98	13,3	13,3	100,0
TOTAL		738	100,0	100,0	

**Figura 12.** *Medios de motivación - trabajadores*

Los trabajadores que afirmaron la existencia de formas de motivación en la empresa eligieron de 4 de ellas las que consideran que las empresas para la cual trabajan aplican.

Tabla 17.*Resumen del caso – medios de motivación*

	Casos Válidos		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
\$Medios ^a	640	86,7%	98	13,3%	738	100,0%

Análisis

De los 640 trabajadores con respuestas afirmativas, lidera el 42,9% indicando la existencia de capacitación en la empresa como el mayor medio de motivación y estimulación para el desarrollo de sus actividades, seguido de la retroalimentación con un 24,7%, el 18,7% en cuanto a la atención que se les da como talento humano y finalmente el 13,7% correspondiente al salario emocional, es decir a beneficios no monetarios que algunas empresas brindan a sus trabajadores llenando sus expectativas en cuanto a su desempeño laboral.

Tabla 18.

Medios de motivación aplicados - trabajadores

Medios de motivación			
Respuestas			
	N	Porcentaje	Porcentaje de casos
Nivel de atención al Talento Humano	249	18,7%	38,9%
Salario emocional	183	13,7%	28,6%
Capacitación	571	42,9%	89,2%
Retroalimentación	329	24,7%	51,4%
TOTAL	1332	100%	208,1%

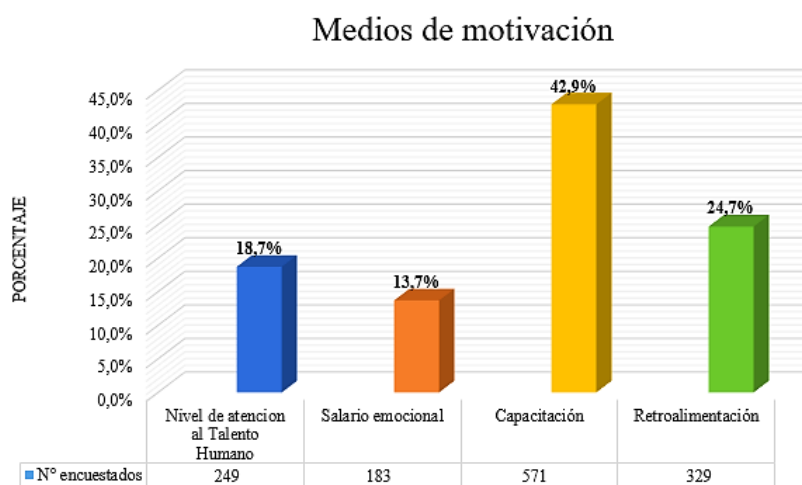


Figura 13. *Medios de motivación aplicados - trabajadores*

Pregunta 8. Me intereso por adquirir nuevas competencias técnicas.

Análisis

La presente pregunta refiriéndose al interés de los trabajadores por aprender nuevas competencias técnicas para el desempeño de sus labores el 65,3% está “de acuerdo” en ello para destacar la ejecución de su trabajo, el 8,8% opta por la opción de “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” manifestando que conocen bien las actividades que realizan.

Tabla 19.

Competencias técnicas - trabajadores

Me intereso por adquirir nuevas competencias técnicas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	5	0,7	0,7	0,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	65	8,8	8,8	9,5
	De acuerdo	482	65,3	65,3	74,8
	Totalmente de acuerdo	186	25,2	25,2	100,0
TOTAL		738	100,0	100,0	

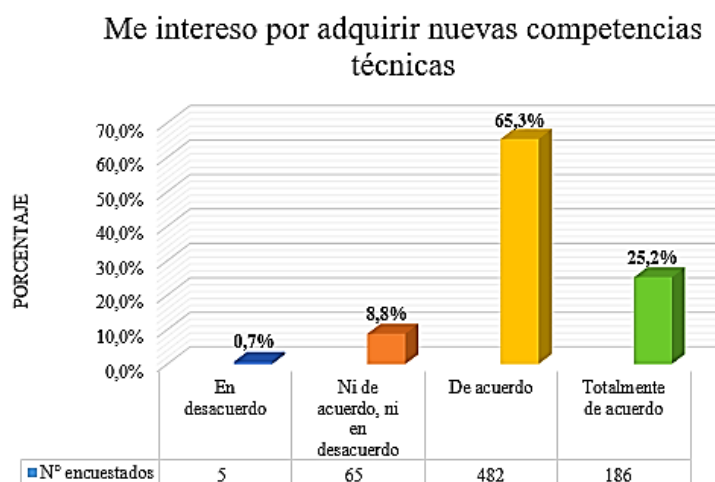


Figura 14. *Competencias técnicas - trabajadores*

Pregunta 9. Siento que reconocen mi trabajo.

Análisis

Del total de encuestados el 49,9% de los trabajadores sienten que su trabajo, es decir las actividades y tareas que desempeñan en su área es reconocido en la empresa, el 26,4% señala que no está “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” notándose cierta inconformidad en cuanto a ello.

Tabla 20.

Reconocimiento - trabajadores

		Siento que reconocen mi trabajo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	0,5	0,5	0,5
	En desacuerdo	41	5,6	5,6	6,1
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	195	26,4	26,4	32,5
	De acuerdo	368	49,9	49,9	82,4
	Totalmente de acuerdo	130	17,6	17,6	100,0
TOTAL		738	100,0	100,0	

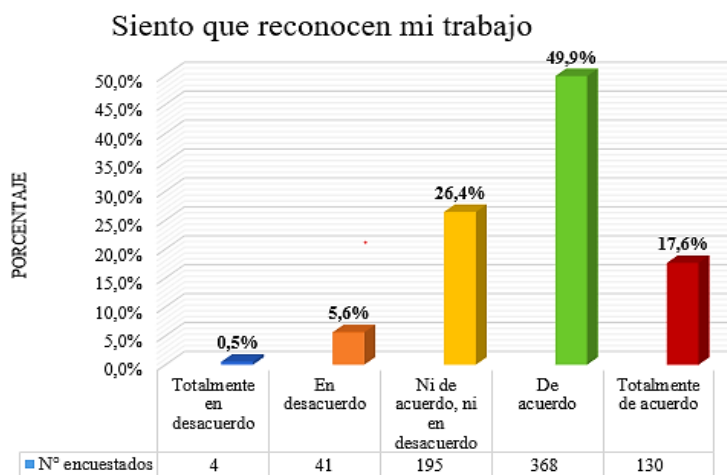


Figura 15. Reconocimiento – trabajadores

Pregunta 10. Los retos laborales me llevan a rendir mejor.

Análisis

El 49,9% y el 29,8% de los trabajadores están “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” en que los retos laborales los llevan a rendir mejor, el 15,6% no está “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” y el 4,6% manifiesta estar “en desacuerdo” puesto que en ciertos casos genera presión en su trabajo.

Tabla 21.

Retos laborales - trabajadores

Los retos laborales me llevan a rendir mejor					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	0,1	0,1	0,1
	En desacuerdo	34	4,6	4,6	4,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	115	15,6	15,6	20,3
	De acuerdo	368	49,9	49,9	70,2
	Totalmente de acuerdo	220	29,8	29,8	100,0
TOTAL		738	100,0	100,0	

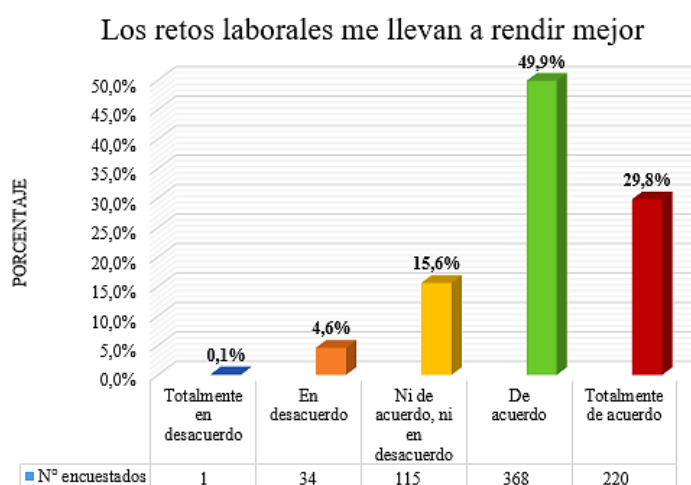


Figura 16. Retos laborales – trabajadores

Pregunta 11. Valoro la sensación de logro que tengo cuando completo una tarea exitosamente.

Análisis

El 53,1% y el 41,1% de la mano de obra manifiestan estar “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” en valorar la sensación de logro cuando completan sus tareas sintiéndose satisfechos al realizarlo.

Tabla 22.

Sensación de logro - trabajadores

Valoro la sensación de logro cuando completo una tarea exitosamente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	0,3	0,3	0,3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	41	5,6	5,6	5,8
	De acuerdo	392	53,1	53,1	58,9
	Totalmente de acuerdo	303	41,1	41,1	100,0
TOTAL		738	100,0	100,0	

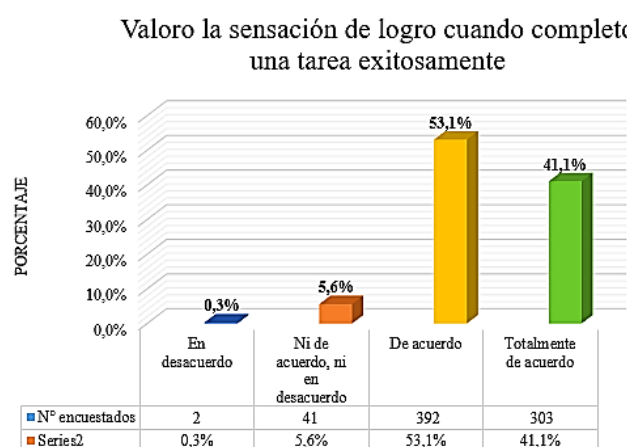


Figura 17. Sensación de logro - trabajadores

Pregunta 12. Las horas dedicadas reflejan la calidad de mis tareas.

Análisis

Se observa que el 66,8% y el 25,1% de los trabajadores está “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” que las horas que dedican para el desempeño de cada una de sus actividades influye en cuanto al resultado de calidad de las mismas.

Tabla 23.

Calidad de tareas - trabajadores

Las horas dedicadas reflejan la calidad de mis tareas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	6	0,8	0,8	0,8
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	54	7,3	7,3	8,1
	De acuerdo	493	66,8	66,8	74,9
	Totalmente de acuerdo	185	25,1	25,1	100,0
	Total	738	100,0	100,0	

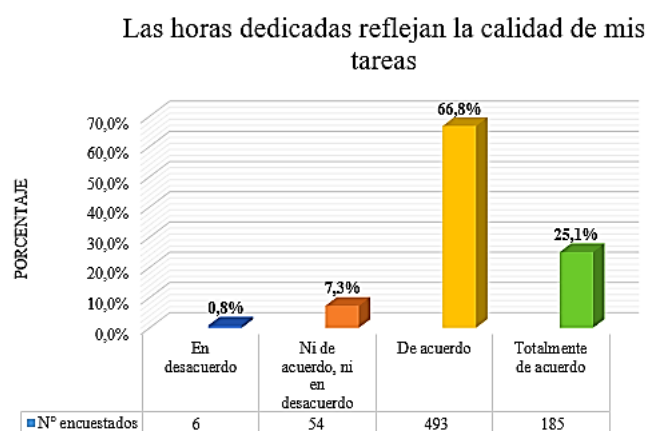


Figura 18. *Calidad de tareas – trabajadores*

Pregunta 13. Persisto en alcanzar la meta fijada

Análisis

Los trabajadores que están “de acuerdo” en persistir alcanzar las metas fijadas en su trabajo y que su desenvolvimiento sea cada vez mejor corresponde al 61,5% seguido del 30,2% que eligió la opción de “totalmente de acuerdo”.

Tabla 24.

Metas fijadas - trabajadores

		Persisto en alcanzar la meta fijada			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	0,4	0,4	0,4
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	58	7,9	7,9	8,3
	De acuerdo	454	61,5	61,5	69,8
	Totalmente de acuerdo	223	30,2	30,2	100,0
TOTAL		738	100,0	100,0	

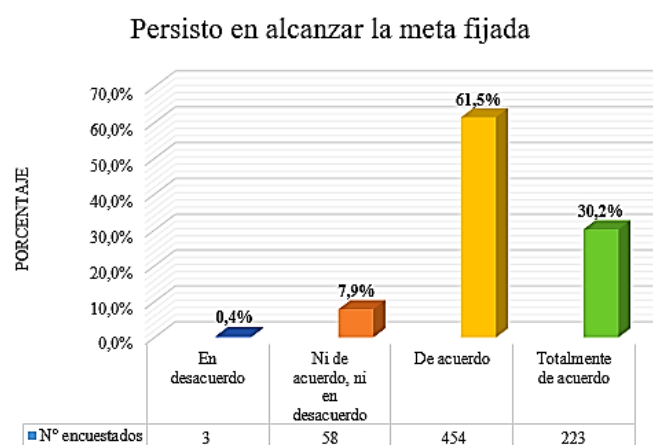


Figura 19. *Metas fijadas - trabajadores*

Pregunta 14. El esfuerzo que realizo es acorde a la remuneración que recibo.

Análisis

El 55,3% de los trabajadores considera y está “de acuerdo” que la remuneración percibida es adecuada y proporcional a las actividades desempeñadas por los mismos, mientras que el 29,3% no está “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” en la remuneración por el esfuerzo realizado.

Tabla 25.

Esfuerzo – Remuneración (trabajadores)

El esfuerzo que realizo es acorde a la remuneración que recibo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	27	3,7	3,7	3,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	216	29,3	29,3	32,9
	De acuerdo	408	55,3	55,3	88,2
	Totalmente de acuerdo	87	11,8	11,8	100,0
TOTAL		738	100,0	100,0	

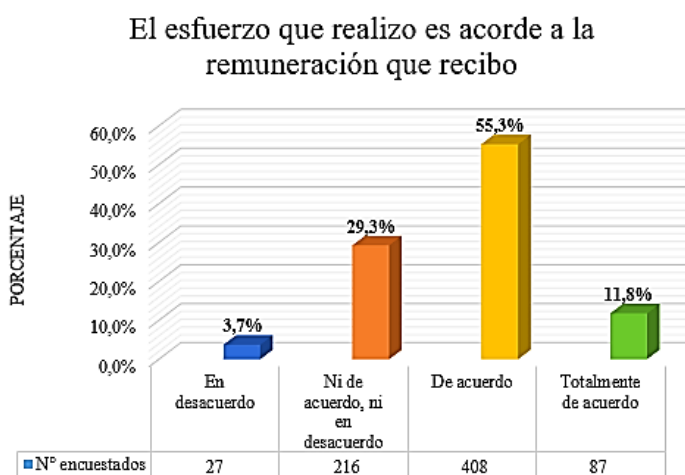


Figura 20. *Esfuerzo – Remuneración (trabajadores)*

Pregunta 15. Mi remuneración refleja mi productividad.

Análisis

El 47,2% de los trabajadores está de acuerdo en que la remuneración que reciben por la ejecución de sus tareas refleja su productividad y el 5% está en desacuerdo con esta afirmación.

Tabla 26.

Remuneración – Productividad (trabajadores)

		Mi remuneración refleja mi productividad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	37	5,0	5,0	5,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	291	39,4	39,4	44,4
	De acuerdo	348	47,2	47,2	91,6
	Totalmente de acuerdo	62	8,4	8,4	100,0
TOTAL		738	100,0	100,0	

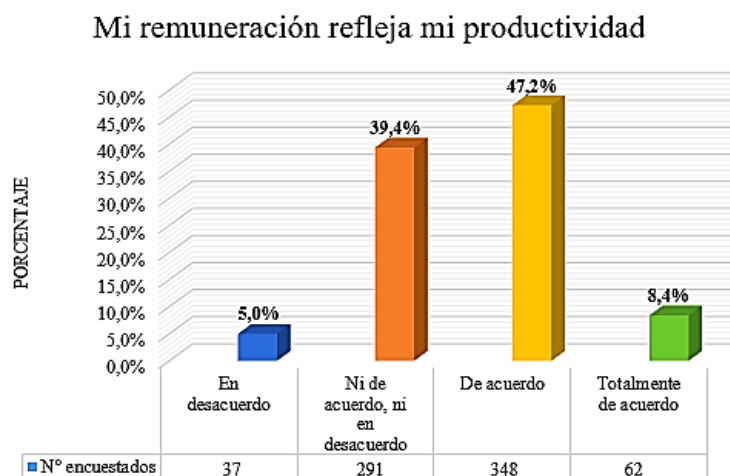


Figura 21. Remuneración – Productividad (trabajadores)

Pregunta 16. Las políticas de remuneración que la empresa aplica son adecuadas.

Análisis

En cuanto a las políticas de remuneración que las empresas aplican para los trabajadores, el 66,7% está “de acuerdo” que son adecuadas puesto que dichas políticas son acatadas conforme la ley lo dictamina en el mercado laboral. El 20,1% de los trabajadores optan por “ni de acuerdo, ni en desacuerdo”.

Tabla 27.

Políticas de remuneración - trabajadores

Las políticas de remuneración que la empresa aplica son adecuadas				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	0,1	0,1
	En desacuerdo	24	3,3	3,4
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	148	20,1	23,4
	De acuerdo	492	66,7	90,1
	Totalmente de acuerdo	73	9,9	100,0
TOTAL	738	100,0	100,0	

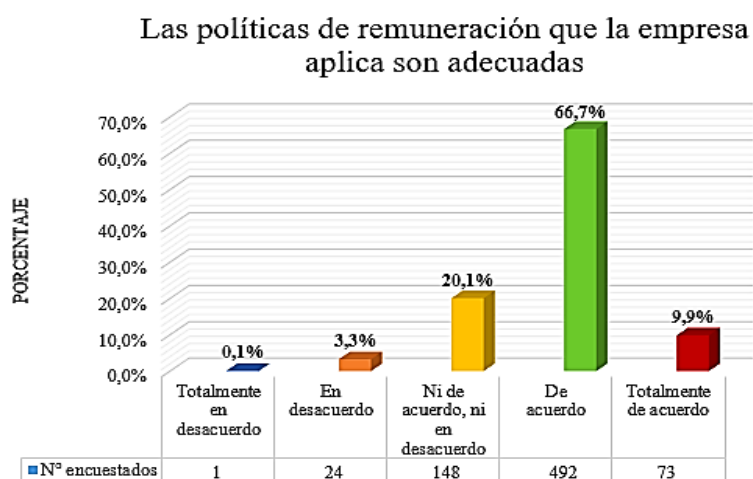


Figura 22. Políticas de remuneración - trabajadores

Pregunta 17. Los supervisores nos evalúan de manera justa y equitativa a todos.

Análisis

El 56,6% de los trabajadores están “de acuerdo” en que todos son evaluados y tratados de manera justa y equitativa por parte de sus supervisores, así mismo el 28,6% y el 3,7%, “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” y “en desacuerdo” respectivamente consideran que la evaluación no es equitativa ni justa debido a la presencia de favoritismos en la empresa.

Tabla 28.

Evaluación justa y equitativa - trabajadores

Los supervisores nos evalúan de manera justa y equitativa a todos		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	27	3,7	3,7	3,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	211	28,6	28,6	32,2
	De acuerdo	418	56,6	56,6	88,9
	Totalmente de acuerdo	82	11,1	11,1	100,0
TOTAL		738	100,0	100,0	

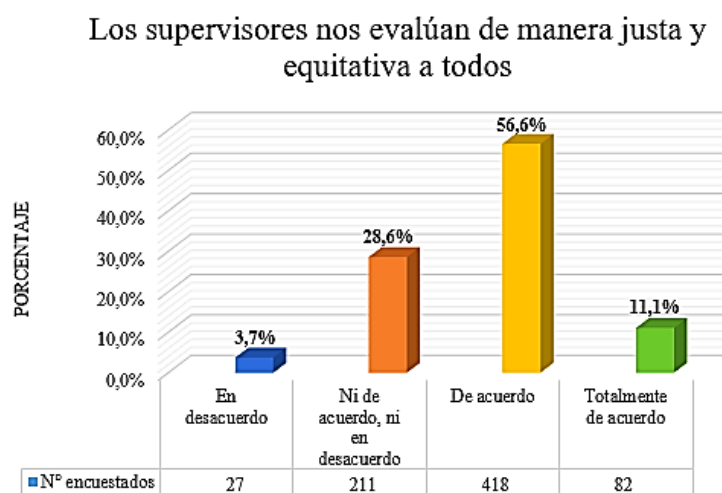


Figura 23. Evaluación justa y equitativa - trabajadores

Pregunta 18. Las cargas laborales están correctamente distribuidas.

Análisis

De los 738 trabajadores, evidenciamos que un 58% de los encuestados está “De acuerdo” y considera que existe conformidad en relación a como se encuentran distribuidas las cargas laborales, reflejando un porcentaje mínimo de 0,4% del personal que se encuentra “Totalmente en desacuerdo”.

Tabla 29.

Cargas laborales - trabajadores

Las cargas laborales están correctamente distribuidas					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	0,4	0,4	0,4
	En desacuerdo	40	5,4	5,4	5,8
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	188	25,5	25,5	31,3
	De acuerdo	428	58,0	58,0	89,3
	Totalmente de acuerdo	79	10,7	10,7	100,0
TOTAL	738	100,0	100,0		

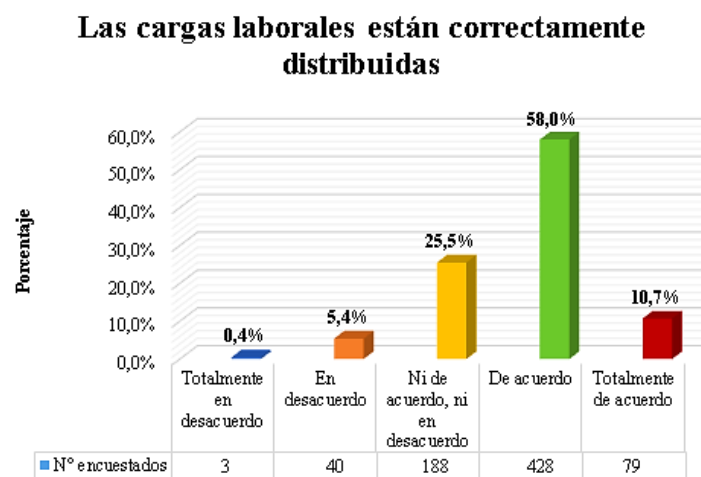


Figura 24. *Cargas laborales - trabajadores*

Pregunta 19. Recibo algún reconocimiento público por realizar bien mi trabajo

Análisis

Se determina que en la industria textil la gran mayoría si reciben reconocimiento público por realizar bien su trabajo, al obtener 385 trabajadores en el rango “Totalmente de acuerdo” y “De acuerdo” con 9,9% y 42,3% respectivamente. A su vez se evidencia que parte del personal califica con un 18,6% “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo” el descontento del reconocimiento que se les da por realizar su trabajo.

Tabla 30.

Reconocimiento público - trabajadores

Recibo algún reconocimiento público por realizar bien mi trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	45	6,1	6,1	6,1
	En desacuerdo	171	23,2	23,2	29,3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	137	18,6	18,6	47,8
	De acuerdo	312	42,3	42,3	90,1
	Totalmente de acuerdo	73	9,9	9,9	100,0
TOTAL		738	100,0	100,0	

Recibo algún reconocimiento público por realizar bien mi trabajo

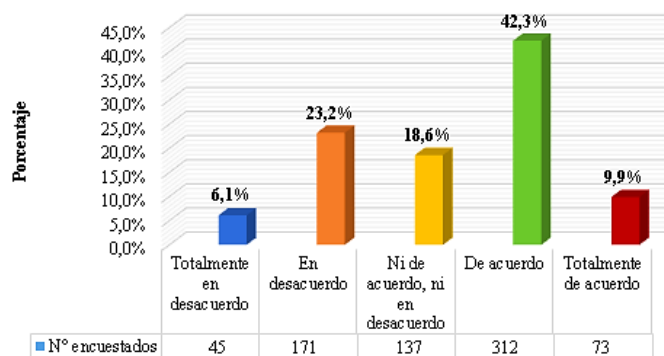


Figura 25. Reconocimiento público – trabajadores

Pregunta 20. Han hablado conmigo acerca de mi progreso en los últimos meses.

Análisis

De las 738 personas de mano de obra encuestadas en los cantones Quito y Ambato, el 72,1% que corresponde a 532 trabajadores manifiesta que en los últimos meses su jefe inmediato ha hablado acerca de su progreso, generando a su vez un rechazo a esta afirmación de 206 trabajadores.

Tabla 31.

Progreso - trabajadores

Han hablado conmigo acerca de mi progreso en los últimos meses					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	532	72,1	72,1	72,1
	No	206	27,9	27,9	100,0
TOTAL		738	100,0	100,0	

Han hablado conmigo acerca de mi progreso en los últimos meses

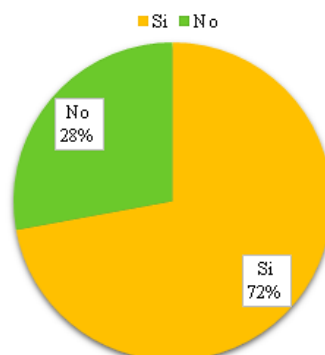


Figura 26. Progreso - trabajadores

Pregunta 21. He recibido algún tipo de incentivo (económico - no económico) en los últimos meses.

Análisis

De los trabajadores encuestados el 4,6% manifiesta que en los últimos meses no ha recibido ningún tipo de incentivo ya sea económico-no económico por parte de la empresa, mientras que las afirmaciones de esta pregunta se encuentran en el rango de “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo”, con 460 trabajadores y un porcentaje de 52,4% y 9,9% respectivamente.

Tabla 32.

Incentivos (económico - no económico)-trabajadores

He recibido algún tipo de incentivo (económico-no económico) en los últimos meses					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	34	4,6	4,6	4,6
	En desacuerdo	122	16,5	16,5	21,1
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	122	16,5	16,5	37,7
	De acuerdo	387	52,4	52,4	90,1
	Totalmente de acuerdo	73	9,9	9,9	100,0
	TOTAL	738	100,0	100,0	

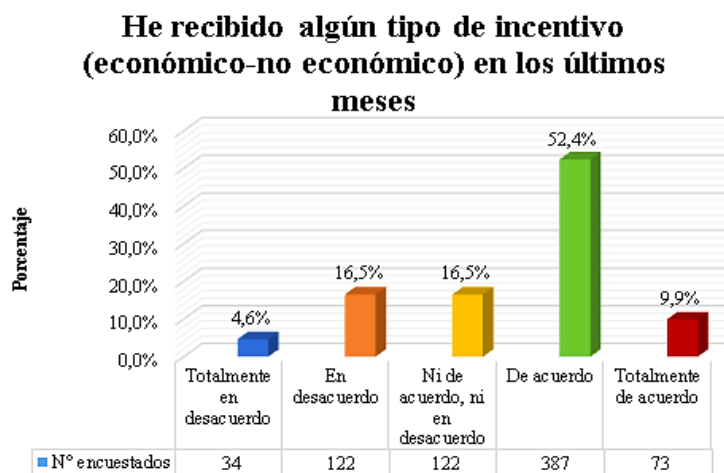


Figura 27. Incentivos - trabajadores

Pregunta 22. El número de horas o carga laboral me permiten conciliar mi vida personal.

Análisis

En base al cuestionario realizado a los trabajadores, se determina que un porcentaje mínimo del 0,4% está “Totalmente en desacuerdo” con respecto a la afirmación, el 12,6 % se encuentra “en desacuerdo”, el 35,8% en “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, el 44% en “De acuerdo y un 7,2 % “Totalmente de acuerdo”. Se evidencia que los trabajadores en su mayoría se encuentran satisfechos con sus horarios de trabajo, debido a que los horarios son rotativos y accesibles a cambios entre compañeros.

Tabla 33.

Carga laboral - vida personal (trabajadores)

El número de horas o carga laboral me permiten conciliar mi vida personal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	0,4	0,4	0,4
	En desacuerdo	93	12,6	12,6	13,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	264	35,8	35,8	48,8
	De acuerdo	325	44,0	44,0	92,8
	Totalmente de acuerdo	53	7,2	7,2	100,0
TOTAL		738	100,0	100,0	

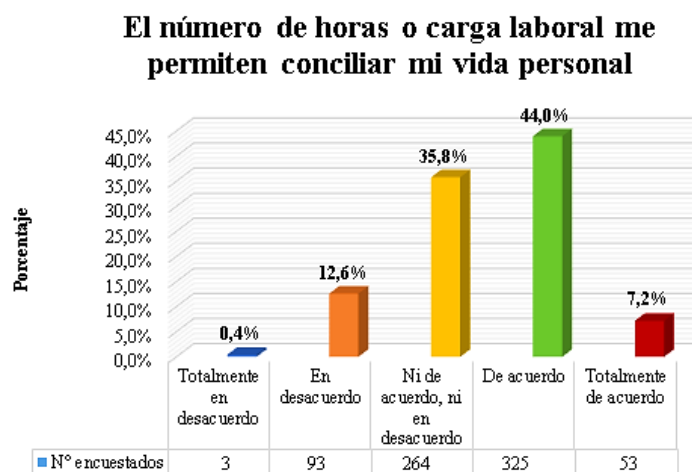


Figura 28. Carga laboral-vida personal (trabajadores)

Pregunta 23. La retroalimentación en tiempo real que me brinda mi supervisor es adecuada.

Análisis

Respecto a la retroalimentación brindada por parte de los supervisores, los trabajadores nos dan a conocer que es adecuada afirmando con un porcentaje de 67,3% y reflejando un “Totalmente en desacuerdo” con el 0,3 % lo que nos da a conocer que en la industria textil los supervisores están en constante comunicación en tiempo real con su mano de obra.

Tabla 34.

Retroalimentación - trabajadores

La retroalimentación en tiempo real que me brinda mi supervisor es adecuada				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	0,3	0,3
	En desacuerdo	8	1,1	1,4
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	123	16,7	18,0
	De acuerdo	497	67,3	85,4
	Totalmente de acuerdo	108	14,6	100,0
TOTAL	738	100,0	100,0	

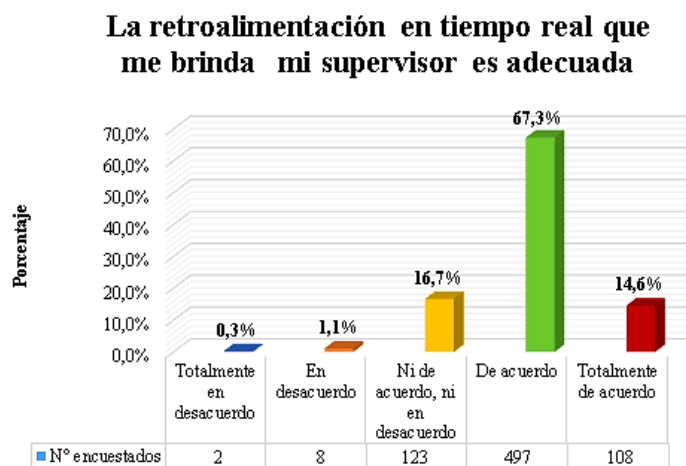


Figura 29. Retroalimentación – trabajadores

Pregunta 24. La capacitación dentro del área en la que me desempeño es necesaria.

Análisis

Con “De acuerdo” 48,5% y “Totalmente de acuerdo” 45,5%, 694 trabajadores aseguran que la capacitación es fundamental en el área que se encuentran, debido a que les ayuda a mejorar sus conocimientos y a su vez les permite mejorar su desempeño, el porcentaje minoritario que nos da a conocer que está “En desacuerdo” 0,5% se da debido que 4 trabajadores consideran que ya conocen las técnicas por experiencia.

Tabla 35.

Capacitación - trabajadores

La capacitación dentro del área en la que me desempeño es necesaria					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	0,5	0,5	0,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	40	5,4	5,4	6,0
	De acuerdo	358	48,5	48,5	54,5
	Totalmente de acuerdo	336	45,5	45,5	100,0
TOTAL		738	100,0	100,0	

La capacitación dentro del área en la que me desempeño es necesaria

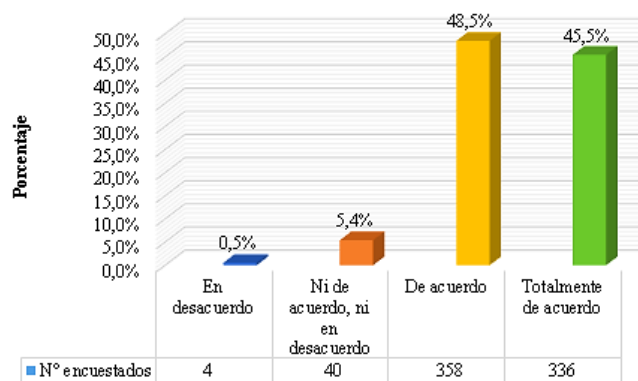


Figura 30. Capacitación - trabajadores

Pregunta 25. La infraestructura de la empresa (instalaciones, mobiliarios, máquinas, insumos, entre.

Análisis

Al realizar el trabajo de campo en las empresas textiles evidenciamos que sus instalaciones se encuentran en óptimas condiciones y esto se ve reflejado al obtener por parte de los trabajadores una respuesta favorable con un 35% “Totalmente de acuerdo” y 57% “De acuerdo”, es decir los trabajadores ven adecuada las instalaciones, mobiliarios, máquinas, insumos, entre otros, que les proporciona la empresa.

Tabla 36.

Infraestructura - trabajadores

La infraestructura de la empresa (instalaciones, mobiliarios, máquinas, insumos, entre otros) es adecuada.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	11	1,5	1,5	1,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	48	6,5	6,5	8,0
	De acuerdo	421	57,0	57,0	65,0
	Totalmente de acuerdo	258	35,0	35,0	100,0
TOTAL		738	100,0	100,0	

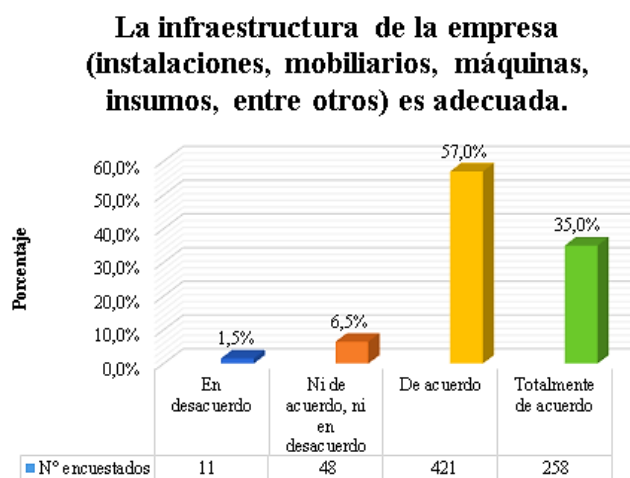


Figura 31. *Infraestructura – trabajadores*

Pregunta 26. Las condiciones de seguridad en mi trabajo son idóneas

Análisis

En el ámbito de seguridad, al realizar el trabajo de campo en las empresas textiles evidenciamos que la mayoría de empresas proporcionan a sus trabajadores insumos que salvaguardan su seguridad y esto se ve reflejado al obtener por parte de los trabajadores una respuesta favorable con un 24,1% “Totalmente de acuerdo” y 54,2% “De acuerdo”, el porcentaje de 17,6% que se encuentra en la escala de “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo”, nos dio a conocer que lo consideran así debido a que cuentan con los insumos pero en su mayoría están desgastados.

Tabla 37.

Condiciones de seguridad - trabajadores

		Las condiciones de seguridad en mi trabajo son idóneas			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	0,5	0,5	0,5
	En desacuerdo	26	3,5	3,5	4,1
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	130	17,6	17,6	21,7
	De acuerdo	400	54,2	54,2	75,9
	Totalmente de acuerdo	178	24,1	24,1	100,0
TOTAL		738	100,0	100,0	

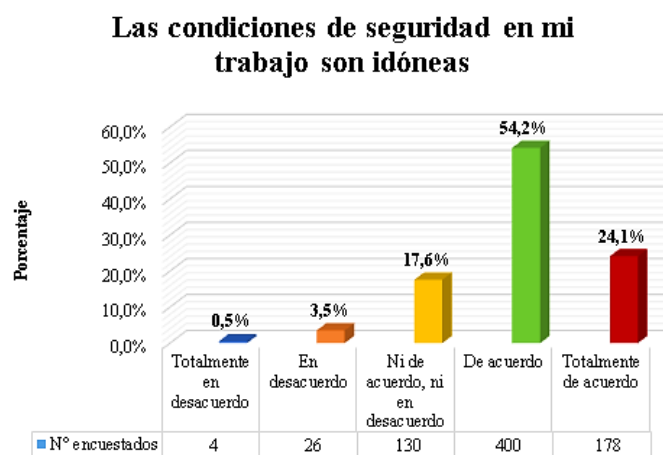


Figura 32. *Condiciones de seguridad - trabajadores*

Pregunta 27. El clima laboral influye en su desempeño

Análisis

De las 738 personas de la mano de obra encuestadas en los cantones Quito y Ambato, el 96,5 % que corresponde a 712 trabajadores manifiesta que el clima laboral si influye en su desempeño, generando a su vez un rechazo a esta afirmación por parte de 26 trabajadores que representan el 3,5%.

Tabla 38.

Clima laboral - trabajadores

El clima laboral influye en su desempeño					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	712	96,5	96,5	96,5
	No	26	3,5	3,5	100,0
TOTAL		738	100,0	100,0	

El clima laboral influye en su desempeño

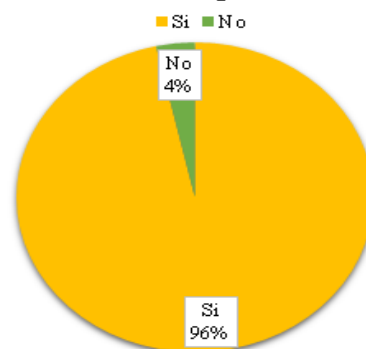


Figura 33. *Clima laboral – trabajadores*

Los trabajadores que consideran al clima laboral como factor influye, nos dieron su vez a conocer la prioridad de cuatro ítems establecidos (Relación con el jefe inmediato, Relación con los compañeros, Espacio físico de trabajo, Condiciones propias del puesto/asignación de tareas), se

solicitó dar un orden de 1 a 4 considerando 1 el más importante. De los ítems enlistados observamos que el 51,40% considera que la “Relación con los compañeros” debe ocupar el primer lugar, “Relación con el jefe inmediato” el segundo lugar con un 33,01%, “Espacio físico de trabajo” el tercer lugar con un 29,21% y el 51,26% considera que las “Condiciones propias del puesto/asignación de tareas” es el cuarto factor influyente en el clima laboral.

Tabla 39.

Factores influyentes en el clima laboral

	Relación jefe inmediato	%	Relación compañeros	%	Espacio físico de trabajo	%	Asignación de tareas	%
1	151	21,21%	366	51,40%	141	19,80%	54	7,58%
2	235	33,01%	182	25,56%	197	27,67%	97	13,62%
3	188	26,40%	121	16,99%	208	29,21%	196	27,53%
4	138	19,38%	43	6,04%	166	23,31%	365	51,26%

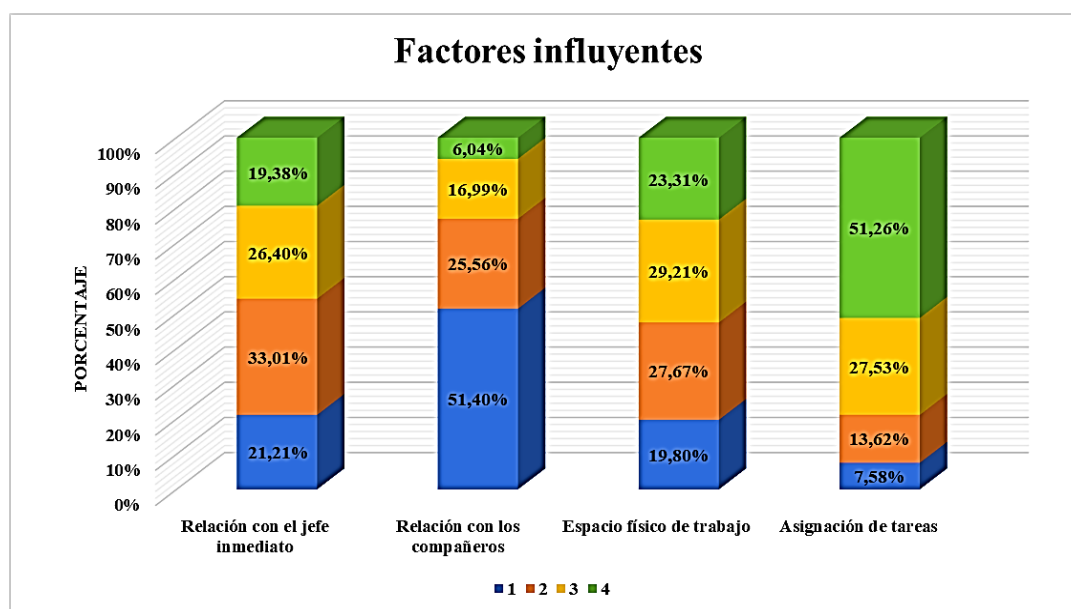


Figura 34. Factores influyentes en el clima laboral

Pregunta 28. ¿Cuántas horas diarias dedica a su trabajo?

Análisis

De los 738 trabajadores de mano de obra encuestados en los cantones Quito y Ambato en la industria textil, nos dan a conocer que el 93% cumple un horario de trabajo de más de 8 horas al día, el 7% un horario de 5 a 7 horas y nadie cuenta con un horario de trabajo de 2 a 4 horas, haciendo énfasis en que el horario extendido es en temporadas altas con el respectivo pago de horas extras.

Tabla 40.

Horas dedicadas al trabajo

¿Cuántas horas diarias dedica a su trabajo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De 5 a 7	54	7,3	7,3	7,3
	Más de 8	684	92,7	92,7	100,0
TOTAL		738	100,0	100,0	



Figura 35. Horas dedicadas al trabajo

Pregunta 29. Logro cumplir mis metas semanales

Análisis

En la industrial textil el 93% de los trabajadores encuestados nos dan a conocer que si logran cumplir sus metas semanales demostrando porque en los últimos años las empresas han tenido un auge y generando un incrementado en su desarrollo productivo y ventas.

Tabla 41.

Metas semanales - trabajadores

		Logro cumplir mis metas semanales			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	686	93,0	93,0	93,0
	No	52	7,0	7,0	100,0
TOTAL		738	100,0	100,0	

Logro cumplir mis metas semanales

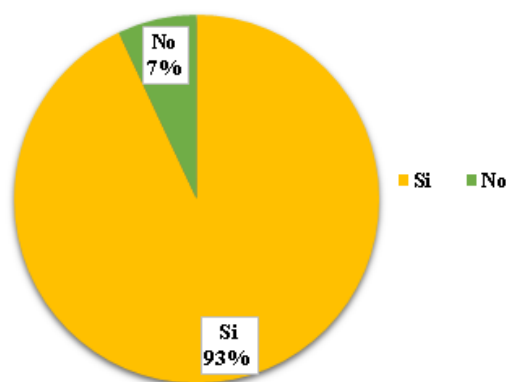


Figura 36. Metas semanales- trabajadores

Pregunta 30. Cumplo en el tiempo establecido con las unidades solicitadas

Análisis

De acuerdo a los datos que obtuvimos, evidenciamos que de los trabajadores encuestados el 58,7% está "De acuerdo" y 20,3% "Totalmente de acuerdo" en cuanto al cumplimiento de sus

tareas, calificándolo como oportuno y en el tiempo establecido, esto se constata con los índices de cumplimiento de unidades solicitadas cada semana reportado por sus supervisores.

Tabla 42.

Tiempo establecido - unidades solicitadas (trabajadores)

Cumpro en el tiempo establecido con las unidades solicitadas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	13	1,8	1,8	1,8
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	142	19,2	19,2	21,0
	De acuerdo	433	58,7	58,7	79,7
	Totalmente de acuerdo	150	20,3	20,3	100,0
TOTAL		738	100,0	100,0	

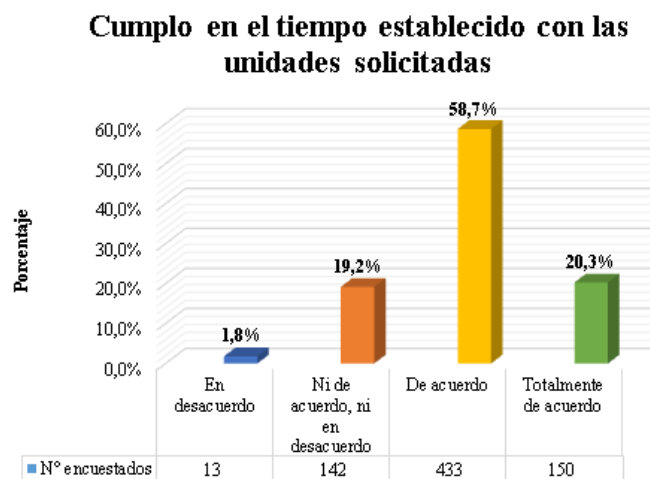


Figura 37. Tiempo–unidades solicitadas (trabajadores)

Pregunta 31. Con relación al año anterior, el número de unidades solicitadas a producir han incrementado.

Análisis

En razón a las unidades solicitadas a producir en comparación año 2017-2018, 473 de los trabajadores concuerdan en que han incrementado calificando con “Totalmente de acuerdo” el

28,5% y “De acuerdo” 35,6%, reflejando un porcentaje pequeño de 21 personas que consideran como “Totalmente en desacuerdo” (nulo) el incremento.

Tabla 43.

Incremento de unidades a producir - trabajadores

Con relación al año anterior, ¿el número de unidades a producir han incrementado?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	21	2,8	2,8
	En desacuerdo	102	13,8	16,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	142	19,2	35,9
	De acuerdo	263	35,6	71,5
	Totalmente de acuerdo	210	28,5	100,0
TOTAL	738	100,0	100,0	

Con relación al año anterior, ¿el número de unidades a producir han incrementado?

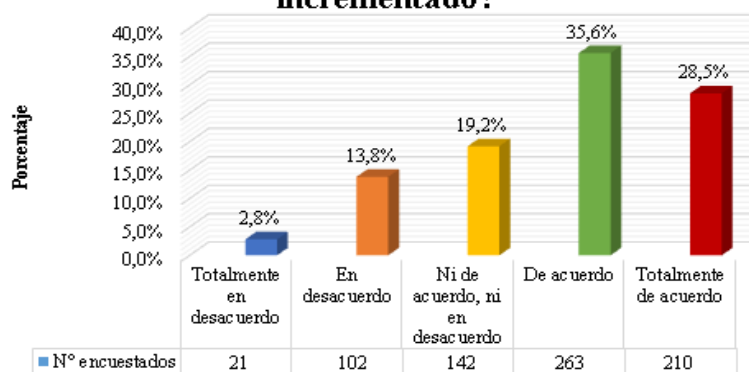


Figura 38. *Incremento unidades a producir – trabajadores*

3.3.2 Análisis Univariado – Empleadores

Pregunta 3. Sus trabajadores poseen un alto grado de motivación.

Análisis

De los 39 empleadores encuestados el 41% considera que sus trabajadores poseen un alto grado de motivación en el ámbito laboral en el cual se desempeñan, el 25,6% no están “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” en cuanto a la motivación que poseen sus trabajadores. Los porcentajes mínimos son 5,1% y 2,6% quienes están “en desacuerdo” y “totalmente en desacuerdo” en que sus trabajadores tengan un alto grado de motivación.

Tabla 44.

Grado de motivación - empleadores

Sus trabajadores poseen un alto grado de motivación				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,6	2,6
	En desacuerdo	2	5,1	7,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	25,6	33,3
	De acuerdo	16	41,0	74,4
	Totalmente de acuerdo	10	25,6	100,0
TOTAL	39	100,0	100,0	

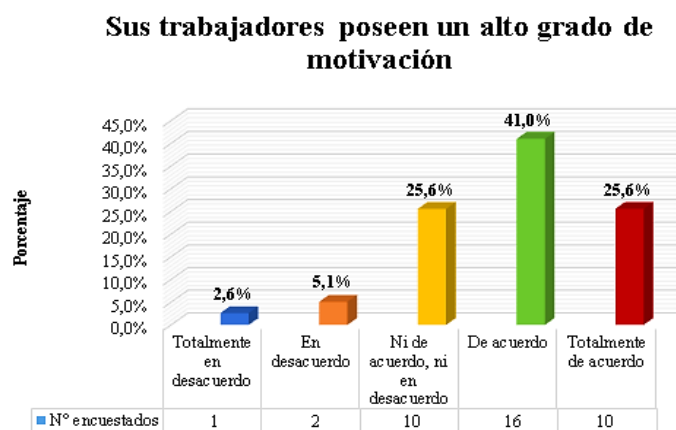


Figura 39. Grado de motivación – empleadores

Pregunta 4. ¿Existen medios o formas de motivación en la empresa?

Análisis

En los resultados expuestos evidenciamos que el 87,2% de los empleadores afirma que existen medios de motivación en las empresas para que sus trabajadores tengan un mejor desempeño y desenvolvimiento al momento de ejecutar sus tareas y únicamente el 12,3% indica que no aplica ninguna forma de motivación en sus empresas.

Tabla 45.

Medios de motivación aplicados - empleadores

¿Existen medios o formas de motivación en la empresa?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	34	87,2	87,2	87,2
	No	5	12,8	12,8	100,0
	TOTAL	39	100,0	100,0	

¿Existen medios o formas de motivación en la empresa?

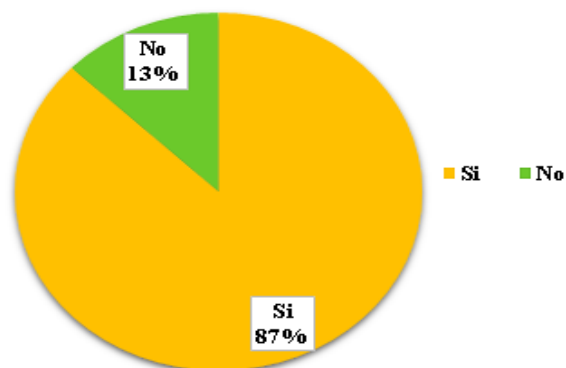


Figura 40. Medios de motivación–empleadores

Dentro de la pregunta se exponen 4 opciones de las cuales los empleadores que afirman la existencia de medios de motivación en las empresas eligieron únicamente las que aplican para motivar a su personal.

Tabla 46.

Resumen del caso - medios de motivación aplicados

	Casos Válidos		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
\$Medios ^a	34	87,2%	5	12,8%	39	100,0%

Análisis

De los 34 empleadores que respondieron de forma positiva observamos en la figura 40 que el medio más es aplicado por las empresas es la “capacitación” a su mano de obra con un 32,1%, la “retroalimentación” es el segundo medio de motivación más utilizado por las empresas, el tercer medio aplicado por las empresas es el “nivel de atención al talento humano”, es decir que los trabajadores atienden los requerimientos de sus trabajadores y finalmente el “salario emocional” es el medio menos aplicado en las empresas con el 23,1%.

Tabla 47.

Medios de motivación aplicados - empleadores

	Medios de motivación		
	Respuestas		Porcentaje de casos
	N	Porcentaje	
Nivel de atención al Talento Humano	18	23,1%	52,9%
Salario emocional	16	20,5%	47,1%
Capacitación	25	32,1%	73,5%
Retroalimentación	19	24,4%	55,9%
TOTAL	78	100,0%	229,4%

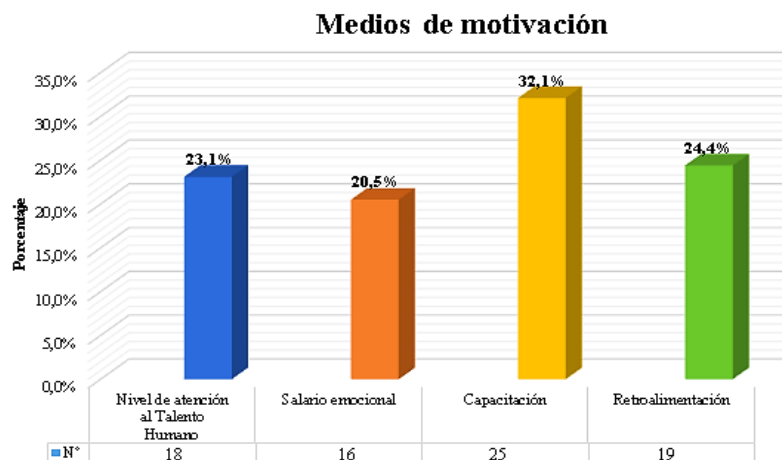


Figura 41. Medios de motivación aplicados - empleadores

Pregunta 5. Sus trabajadores se interesan por adquirir nuevas competencias técnicas.

Análisis

El 53,8% de los empleadores está “de acuerdo” en que sus trabajadores tienen el interés por aprender nuevas competencias técnicas que ayudan a los mismos a producir su trabajo de mejor manera y a su vez desarrollar habilidades. El 25,6% opta por la opción “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” puesto que perciben que no les interesa en gran medida aprender nuevas cosas en cuanto a sus actividades.

Tabla 48.

Competencias técnicas - empleadores

Sus trabajadores se interesan por adquirir nuevas competencias técnicas.				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	5	12,8	12,8
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	25,6	38,5
	De acuerdo	21	53,8	92,3
	Totalmente de acuerdo	3	7,7	100,0
TOTAL	39	100,0	100,0	

Sus trabajadores se interesan por adquirir nuevas competencias técnicas.

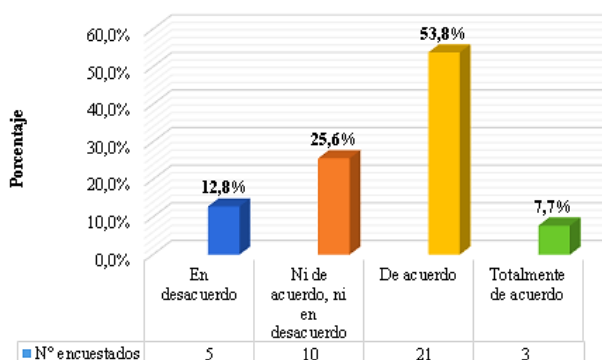


Figura 42. Competencias técnicas - empleadores

Pregunta 7. Los retos laborales llevan a rendir mejor a sus trabajadores.

Análisis

Según la evidencia de los resultados el 74,4% de los empleadores percibe que sus trabajadores rinden mejor cuando existen retos de por medio pues tienen una responsabilidad mayor al realizar y cumplir con dichos retos. El 5,1% de los trabajadores está “en desacuerdo” ya que en algunos casos los retos han abrumado al personal.

Tabla 49.

Retos laborales – empleadores

Los retos laborales llevan a rendir mejor a sus trabajadores.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	5,1	5,1	5,1
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	5,1	5,1	10,3
	De acuerdo	29	74,4	74,4	84,6
	Totalmente de acuerdo	6	15,4	15,4	100,0
	TOTAL	39	100,0	100,0	

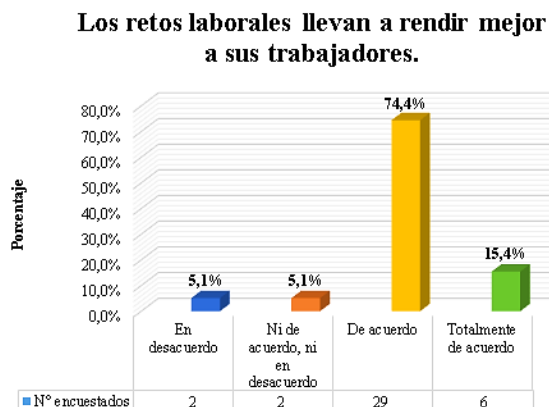


Figura 43. Retos laborales – empleadores

Pregunta 8. Las horas dedicadas por sus trabajadores reflejan la calidad de sus tareas.

Análisis

El 59% de los empleadores está “de acuerdo” en que la calidad de las tareas son el reflejo de las horas que dedica la mano de obra para realizarlos, mientras que un porcentaje mínimo de 7,7% está “en desacuerdo” pues consideran que las horas dedicadas al trabajo no influye en la calidad de las tareas desempeñadas.

Tabla 50.

Horas dedicadas - calidad de tareas (empleadores)

Las horas dedicadas por sus trabajadores reflejan la calidad de sus tareas.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	7,7	7,7	7,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	15,4	15,4	23,1
	De acuerdo	23	59,0	59,0	82,1
	Totalmente de acuerdo	7	17,9	17,9	100,0
TOTAL		39	100,0	100,0	

**Las horas dedicadas por sus
trabajadores reflejan la calidad de sus
tareas.**

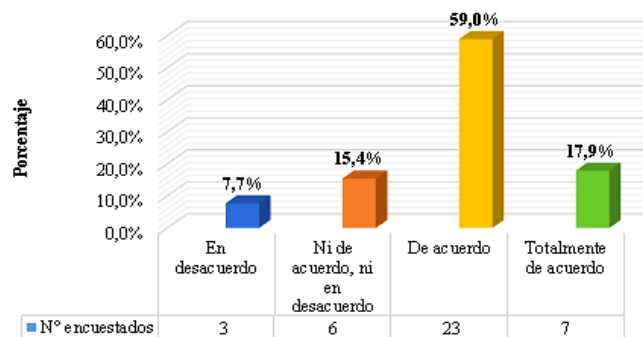


Figura 44. Horas-calidad de tareas (empleadores)

Pregunta 13. En el último semestre, los trabajadores han recibido algún reconocimiento público por realizar bien su trabajo.

Análisis

Se observa en la figura 44 que el 51,3% de los empleadores si realizan reconocimientos públicos a sus trabajadores ante sus demás compañeros por su desempeño en la empresa. Por el contrario el 48,7% no realizan ningún reconocimiento a su mano de obra por su trabajo.

Tabla 51.

Reconocimiento público - empleadores

		En el último semestre, los trabajadores han recibido algún reconocimiento público por realizar bien su trabajo.			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	20	51,3	51,3	51,3
	No	19	48,7	48,7	100,0
TOTAL		39	100,0	100,0	

En el último semestre, los trabajadores han recibido algún reconocimiento público por realizar bien su trabajo.

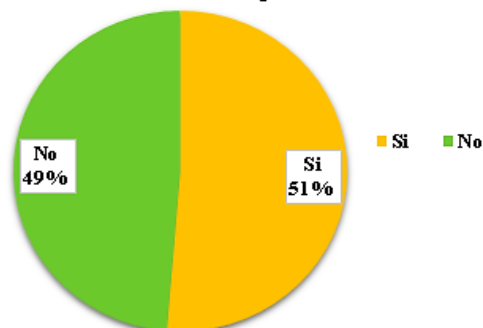


Figura 45. Reconocimiento público - empleadores

Pregunta 14. En el último semestre, ¿Ha hablado con sus trabajadores acerca de su progreso?

Análisis

De los 39 empleadores encuestados el 79,5% manifiesta que efectivamente han hablado con cada uno de sus trabajadores sobre su progreso y desempeño laboral y el restante 20,5% manifiesta que no hablan con sus trabajadores acerca de su progreso en la empresa.

Tabla 52.

Progreso - empleadores

En el último semestre, ¿Ha hablado con sus trabajadores acerca de su progreso?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	31	79,5	79,5	79,5
	No	8	20,5	20,5	100,0
TOTAL		39	100,0	100,0	

En el último semestre, ¿Ha hablado con sus trabajadores acerca de su progreso?

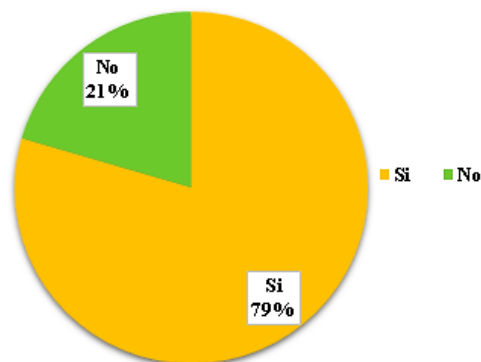


Figura 46. Progreso – empleadores

Pregunta 15. La recompensa que reciben sus trabajadores es acorde a sus esfuerzos.

Análisis

El 66,7% de los empleadores consideran que la recompensa otorgada a los trabajadores va “de acuerdo” a los esfuerzos realizados por ellos, el porcentaje mínimo del 7,7% no está “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con ello.

Tabla 53.

Recompensa-esfuerzo (empleadores)

La recompensa que reciben sus trabajadores es acorde a sus esfuerzos.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	5	12,8	12,8	12,8
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	7,7	7,7	20,5
	De acuerdo	26	66,7	66,7	87,2
	Totalmente de acuerdo	5	12,8	12,8	100,0
	TOTAL	39	100,0	100,0	

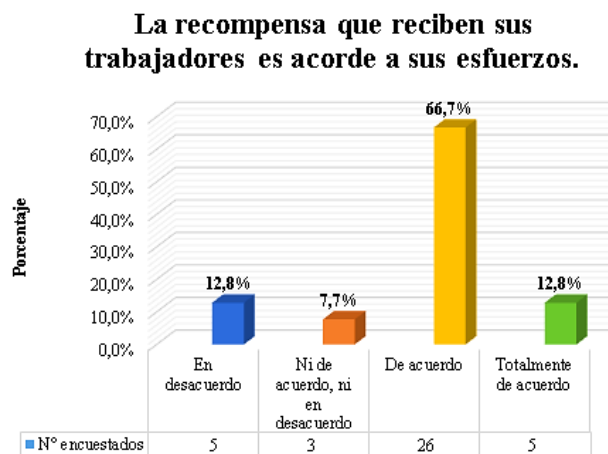


Figura 47. Recompensa-esfuerzo (empleadores)

Pregunta 16. Se ha otorgado algún tipo de incentivo (económico - no económico) en los últimos meses, a sus trabajadores.

Análisis

De las 39 empresas del sector textil, el 66,7% correspondiente a 26 empresas nos manifiestan que en los últimos meses se ha otorgado algún tipo de incentivo ya sea económico o no económico, debido a que lo ven como una ayuda y motivación para sus trabajadores; mientras que un porcentaje mínimo de 33,3% correspondiente a 13 empresas nos da a conocer que no lo han hecho, debido a que lo ven innecesario, este pequeño porcentaje se evidencia en las microempresas y pequeñas.

Tabla 54.

Incentivos (económicos - no económicos) - empleadores

Se ha otorgado algún tipo de incentivo (económico - no económico) en los últimos meses, a sus trabajadores.		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	26	66,7	66,7	66,7
	No	13	33,3	33,3	100,0
TOTAL		39	100,0	100,0	

Se ha otorgado algún tipo de incentivo (económico - no económico) en los últimos meses, a sus trabajadores.

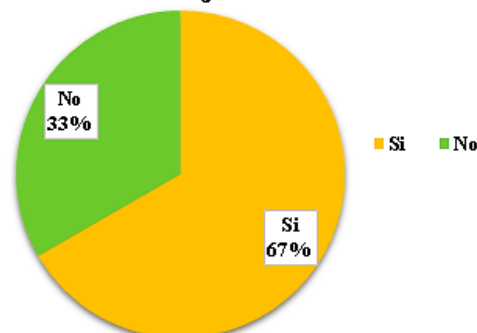


Figura 48. Incentivo - empleadores

Pregunta 18. La retroalimentación brindada a sus trabajadores en tiempo real es adecuada.

Análisis

En relación a la retroalimentación brindada a los trabajadores nos da a conocer que es adecuada afirmándolo con un porcentaje de 74,4% “De acuerdo” y con un 12,8% “Totalmente de acuerdo”, reflejando un porcentaje mínimo de 7,7 % “En desacuerdo”, lo que nos da a conocer que en la industria textil ven necesario y adecuado brindar una retroalimentación adecuada a su mano de obra y así obtener mejores resultados.

Tabla 55.

Retroalimentación - empleadores

La retroalimentación brindada a sus trabajadores en tiempo real es adecuada				
	Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	7,7	7,7	7,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	5,1	5,1	12,8
Válido De acuerdo	29	74,4	74,4	87,2
Totalmente de acuerdo	5	12,8	12,8	100,0
TOTAL	39	100,0	100,0	

La retroalimentación brindada a sus trabajadores en tiempo real es adecuada.

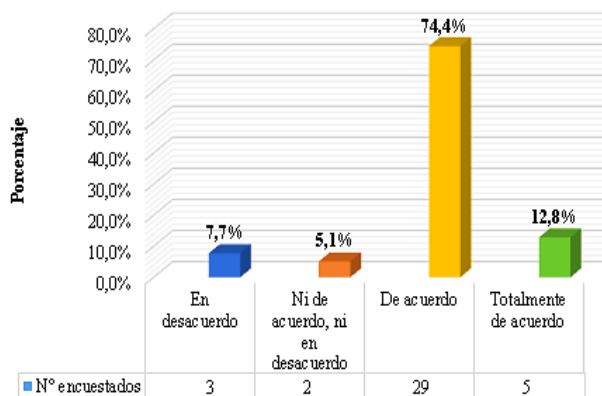


Figura 49. Retroalimentación – empleadores

Pregunta 19. La capacitación dentro de la empresa es necesaria.

Análisis

Evidenciamos una similitud entre “Totalmente de acuerdo” de 48,7% y “De acuerdo” de 48,7% por parte de 38 empleadores es asegurando que es fundamental la capacitación, debido a que ayuda a perfeccionar los conocimientos y a su vez permite mejorar el desempeño de cada uno de los trabajadores, un porcentaje minoritario de 2,6% correspondiente a 1 empresa nos da a conocer que encuentra a la capacitación como “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo” debido a que lo ven como pérdida de tiempo y un gasto innecesario.

Tabla 56.

Capacitación - empleadores

La capacitación dentro de la empresa es necesaria.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	2,6	2,6	2,6
	De acuerdo	19	48,7	48,7	51,3
	Totalmente de acuerdo	19	48,7	48,7	100,0
TOTAL		39	100,0	100,0	

La capacitación dentro de la empresa es necesaria.

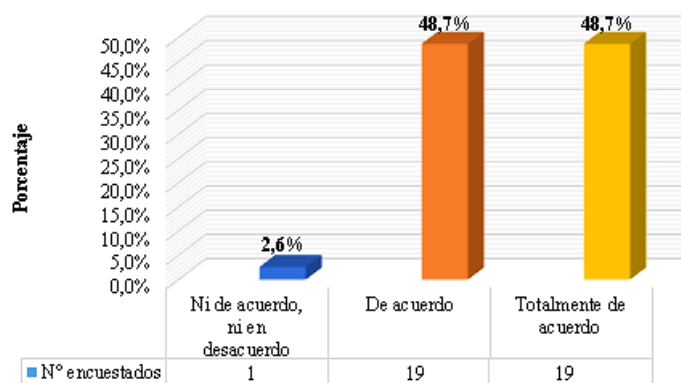


Figura 50. Capacitación - empleadores

Pregunta 21. Las condiciones de seguridad son idóneas para sus trabajadores.

Análisis

En el ámbito de seguridad, al realizar el trabajo de campo en las empresas textiles evidenciamos que la mayoría proporcionan a sus trabajadores insumos para salvaguardar su seguridad y esto se ve reflejado al obtener por parte de los trabajadores una respuesta favorable de 23,1% “Totalmente de acuerdo” y 64,1% “De acuerdo”; 2 empresas con un porcentaje de 2,6% para cada una se encuentran en la escala de “Totalmente en desacuerdo “ y “En desacuerdo”, considerándolo así debido a que cuentan con los insumos pero en su gran mayoría están desgastadas.

Tabla 57.*Condiciones de seguridad - empleadores*

		Las condiciones de seguridad son idóneas para sus trabajadores.			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,6	2,6	2,6
	En desacuerdo	1	2,6	2,6	5,1
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	7,7	7,7	12,8
	De acuerdo	25	64,1	64,1	76,9
	Totalmente de acuerdo	9	23,1	23,1	100,0
TOTAL		39	100,0	100,0	

*Figura 51. Condiciones de seguridad - empleadores*

Pregunta 22. El clima laboral influye en el desempeño de sus trabajadores.

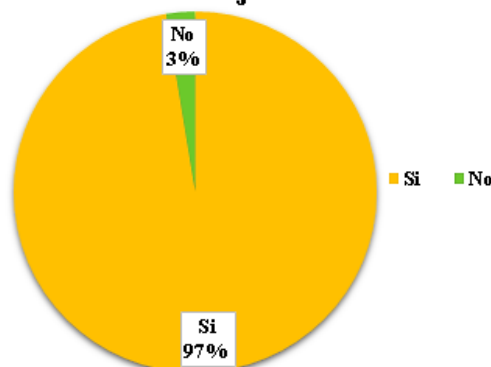
Análisis

De los 39 empleadores de la industria textil encuestados en los cantones Quito y Ambato, el 97,4 % que corresponde a 38 empresas manifiesta que el clima laboral si influye en su desempeño, generando a su vez un rechazo a esta afirmación por parte de 1 empresa representando el 2,6%.

Tabla 58.*Clima laboral - empleadores*

El clima laboral influye en el desempeño de sus trabajadores					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	38	97,4	97,4	97,4
	No	1	2,6	2,6	100,0
TOTAL		39	100,0	100,0	

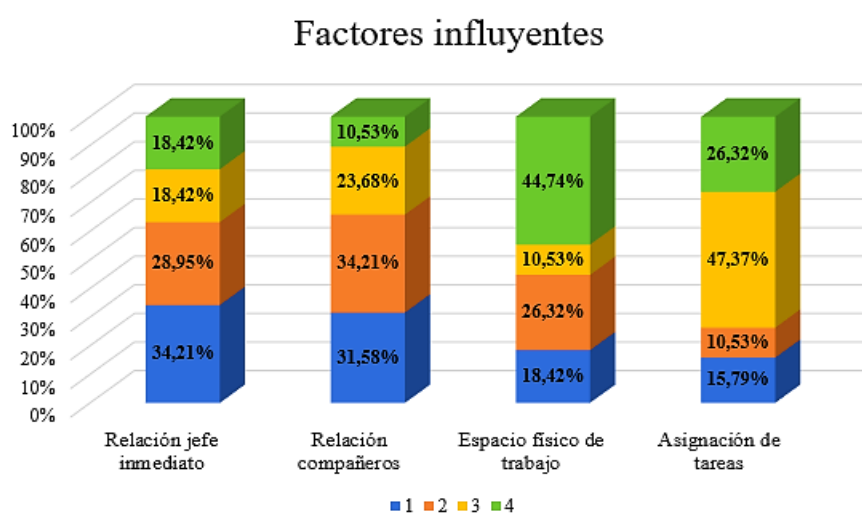
El ambiente de trabajo influye en el desempeño de sus trabajadores

**Figura 52.** *Clima laboral - empleadores*

Las empresas representadas por los empleadores que consideran al clima laboral como factor influyente, nos dieron a su vez a conocer la prioridad de cuatro ítems establecidos (Relación con el jefe inmediato, Relación con los compañeros, Espacio físico de trabajo, Condiciones propias del puesto/asignación de tareas), se solicitó proporcionar un orden de 1 a 4 considerando 1 el más importante. De los ítems enlistados observamos que el 34,21% considera que la “Relación con el jefe inmediato” debe ocupar el primer lugar, “Relación con los compañeros” el segundo lugar con un 34,21%, “Condiciones propias del puesto/asignación de tareas” el tercer lugar con un 47,37% y el 44,74% considera que el “Espacio físico de trabajo” es el cuarto factor influyente en el clima laboral.

Tabla 59.*Factores influyentes en el clima laboral – trabajadores*

	Relación jefe inmediato	%	Relación compañeros	%	Espacio físico de trabajo	%	Asignación de tareas	%
1	13	34,21%	12	31,58%	7	18,42%	6	15,79%
2	11	28,95%	13	34,21%	10	26,32%	4	10,53%
3	7	18,42%	9	23,68%	4	10,53%	18	47,37%
4	7	18,42%	4	10,53%	17	44,74%	10	26,32%

**Figura 53.** *Factores influyentes en el clima laboral –trabajadores*

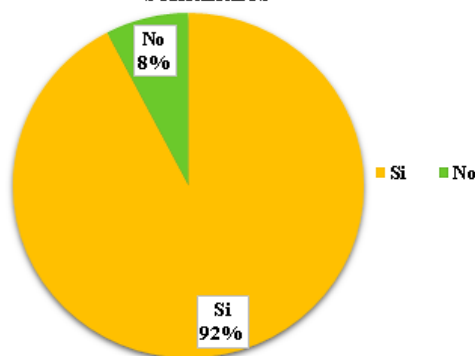
Pregunta 23. Los trabajadores logran cumplir sus metas semanales

Análisis

Los empleadores de la industria textil nos dan a conocer que el 92,3% de los trabajadores si logran cumplir sus metas semanales mencionando que esto ha ayudado para que puedan cumplir con los pedidos y generar un incrementado en su desarrollo productivo y ventas.

Tabla 60.*Metas semanales - empleadores*

Los trabajadores logran cumplir sus metas semanales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	36	92,3	92,3	92,3
	No	3	7,7	7,7	100,0
	TOTAL	39	100,0	100,0	

Los trabajadores logran cumplir sus metas semanales*Figura 54. Metas semanales – empleadores*

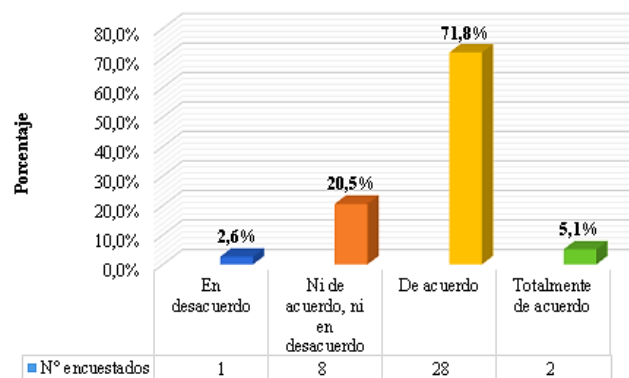
Pregunta 24. Los trabajadores cumplen en el tiempo establecido con las unidades solicitadas.

Análisis

Evidenciamos que de los empleadores encuestados el 71,8% está “De acuerdo” y el 5,1% “Totalmente de acuerdo” en cuanto al cumplimiento de las tareas por parte de sus trabajadores, calificándolo el trabajo de los mismos como oportuno y a tiempo, esto se constata con los índices de cumplimiento de unidades solicitadas a producción.

Tabla 61.*Tiempo establecido - unidades solicitadas (empleadores)*

Los trabajadores cumplen en el tiempo establecido con las unidades solicitadas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	2,6	2,6	2,6
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	20,5	20,5	23,1
	De acuerdo	28	71,8	71,8	94,9
	Totalmente de acuerdo	2	5,1	5,1	100,0
TOTAL		39	100,0	100,0	

Los trabajadores cumplen en el tiempo establecido con las unidades solicitadas.**Figura 55. Tiempo-unidades solicitadas (empleadores)**

Pregunta 25. ¿Con relación al año anterior, el número de unidades solicitadas a producir han incrementado?

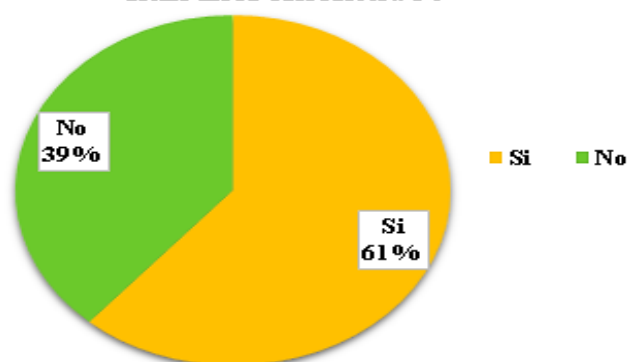
Análisis

Respecto a las unidades solicitadas a producir en comparación año 2017-2018, 24 empleadores de las 39 empresas visitadas concuerdan que las mismas si han incrementado con un 61,5%; reflejando un porcentaje de 38,5% que consideran como negativo el incremento.

Tabla 62.*Incremento de unidades a producir - empleadores*

Con relación al año anterior, ¿El número de unidades solicitadas a producir han incrementado?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	24	61,5	61,5	61,5
	No	15	38,5	38,5	100,0
TOTAL		39	100,0	100,0	

Con relación al año anterior, ¿El número de unidades solicitadas a producir han incrementado?

*Figura 56. Incremento unidades a producir – empleadores*

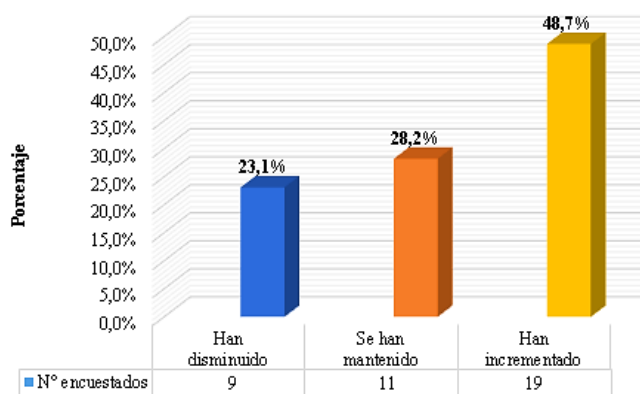
Pregunta 26. Con relación al año anterior, las ventas: Han disminuido - Se han mantenido - Han aumentado.

Análisis

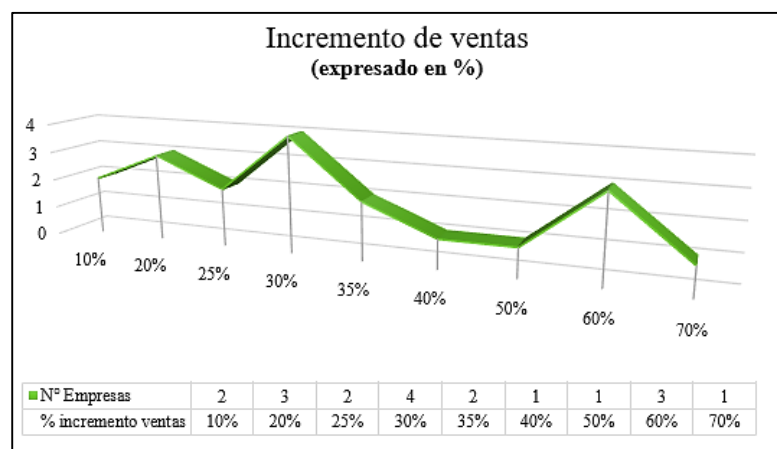
Los empleadores del sector textil nos dan a conocer que el nivel de ventas “Han incrementado” en un 48,7%, representado 19 empresas, seguido del 28,2% que consideran que “Se han mantenido” y expresando a su vez un porcentaje de 23,1% de empresas que comentan que las ventas “Han disminuido”.

Tabla 63.*Ventas*

		Con relación al año anterior, las ventas:			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Han disminuido	9	23,1	23,1	23,1
	Se han mantenido	11	28,2	28,2	51,3
	Han incrementado	19	48,7	48,7	100,0
TOTAL		39	100,0	100,0	

Con relación al año anterior, las ventas:**Figura 57. Ventas**

Los empleadores que afirmaron un incremento en ventas a su vez nos proporcionaron un porcentaje aproximado de las mismas, evidenciando un incremento significativo del 30% en 4 empresas y un aumento entre 50% a 70% en 5 empresas.

**Figura 58. Incremento en ventas (expresado en %)**

3.4 Análisis Bivariado

El análisis bivariado determina la asociación entre dos variables ya definidas con el fin de medir su nivel de relación existente (Sulbarán, 2014).

3.4.1 Tablas cruzadas

Las tablas cruzadas o llamadas también de contingencia permiten el cruce de dos variables con la finalidad de resumir datos categóricos y calcular la intensidad de su relación (Díaz, 2017).

Información general:

Pregunta 1 y 2

Análisis

Observamos que el rango de edad de mayor participación laboral en las empresas textiles es de 36 a 50 años, siendo ocupado por mujeres el 39,7% y con el 16,7% por hombres del mismo rango de edad.

Tabla 64.
Edad vs Género

	Género		Total
	Femenino	Masculino	
Edad 18-25 años	5,3%	5,8%	11,1%
26-35 años	19,6%	6,6%	26,3%
36-50 años	39,7%	16,7%	56,4%
Más de 50 años	5,3%	0,9%	6,2%
TOTAL	69,9%	30,1%	100,0%

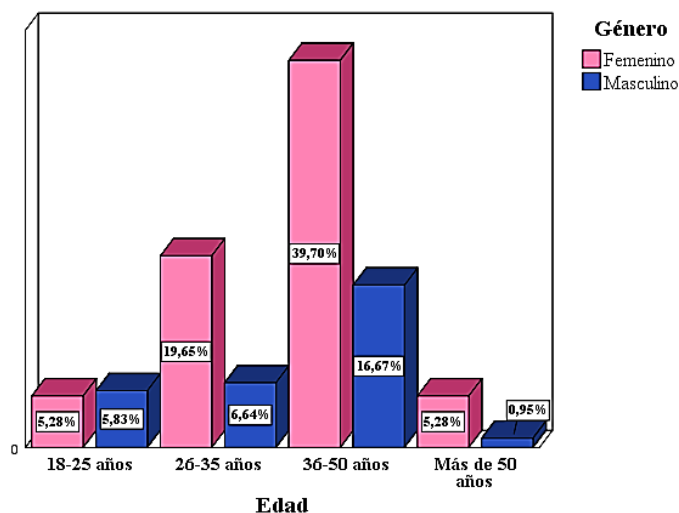


Figura 59. Edad vs Género

3.4.1.1 Tablas cruzadas - Trabajadores

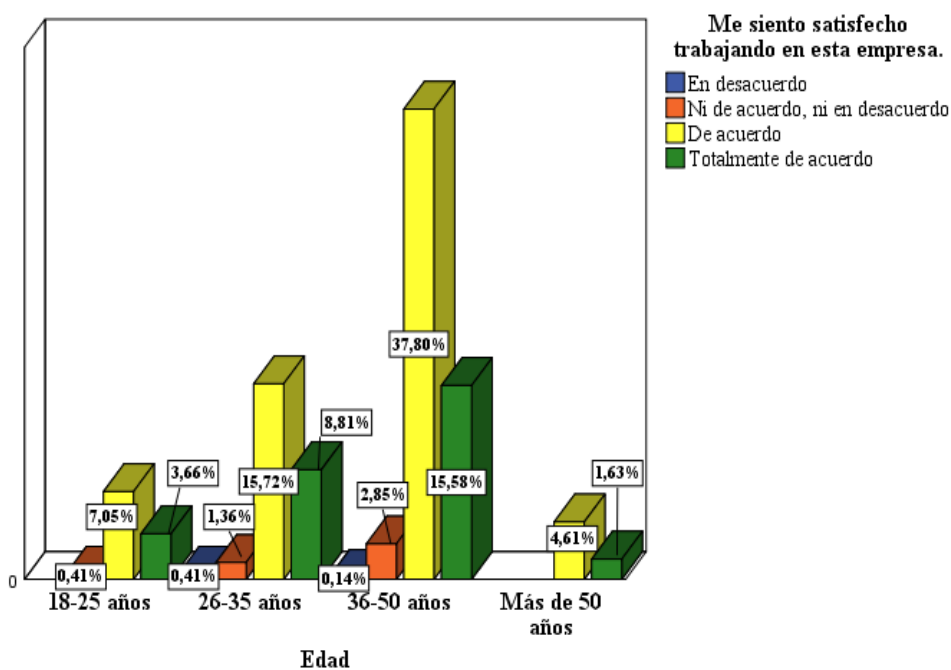
Pregunta 1 y 5

Análisis

La relación de la variables edad y satisfacción del trabajador en la empresa expresa que la mano de obra de 36 a 50 años de edad son los más satisfechos laborando en la empresa y por ende motivados, esto corrobora la afirmación realizada por los expertos que intervinieron en la validación del instrumento, en la que nos dieron a conocer que los trabajadores que se encuentran en este rango de edad son los más comprometidos con la empresa, tienen un grado mayor de responsabilidad con el desarrollo y ejecución de sus tareas al momento de realizarlas.

Tabla 65.*Edad vs Satisfacción del trabajador en la empresa*

		Me siento satisfecho trabajando en esta empresa.				
		En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Edad	18-25 años		0,4%	7,0%	3,7%	11,1%
	26-35 años	0,4%	1,4%	15,7%	8,8%	26,3%
	36-50 años	0,1%	2,8%	37,8%	15,6%	56,4%
	Más de 50 años			4,6%	1,6%	6,2%
	TOTAL	0,5%	4,6%	65,2%	29,7%	100,0%

*Figura 60. Edad vs Satisfacción del trabajador en la empresa***Pregunta 6 y 7****Análisis**

Al analizar la figura 58 en base a los resultados generados al cruzar la pregunta 6 y la pregunta 7, se determina que el 52,6% de los trabajadores posee un alto grado de motivación en su entorno laboral y ello se debe a la existencia de medios de motivación en las empresas que laboran,

como: capacitación, para el desarrollo de sus habilidades y sobresaliente desenvolvimiento en sus tareas; nivel de atención al talento humano, para alcanzar metas y objetivos de ambas partes; retroalimentación, como herramienta de vital importancia para una mejora continua de la mano de obra; salario emocional, fundamental en cualquier ámbito de trabajo con la finalidad de que la mano de obra se sienta incentivada y comprometida.

Tabla 66.

Grado de motivación vs Medios de motivación

		¿Existen medios o formas de motivación en la empresa?		
		Si	No	Total
En el entorno laboral, soy una persona con alto grado de motivación	Totalmente en desacuerdo	0,1%		0,1%
	En desacuerdo	0,5%	1,1%	1,6%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11,5%	4,2%	15,7%
	De acuerdo	52,6%	7,0%	59,6%
	Totalmente de acuerdo	22,0%	0,9%	22,9%
TOTAL		86,7%	13,3%	100,0%

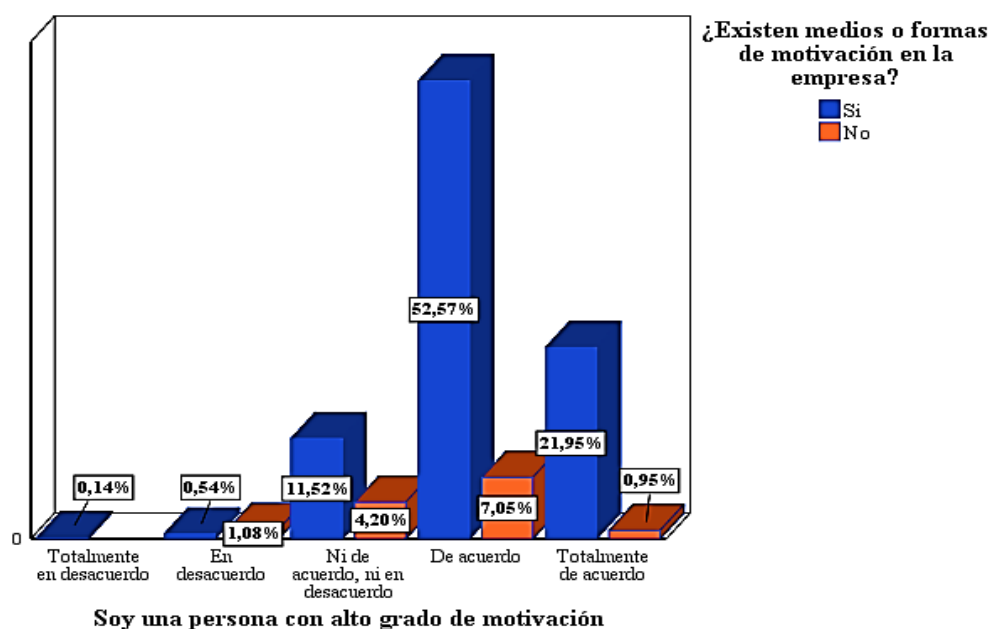


Figura 61. Grado de motivación vs Medios de motivación

Pregunta 8 y 24

Análisis

Según los resultados obtenidos el 33,2% de los trabajadores está de acuerdo en cuanto a su interés por adquirir nuevas competencias pues la consideran necesaria dentro del área en la que se desempeñan ya que con ello pueden desarrollar nuevas habilidades o a su vez mejorar las que ya poseen y contribuir a la mejora de calidad en productos, optimización de tiempo y solución de problemas, viéndose beneficiadas ambas partes pues la empresa aumenta su productividad y favorece al desarrollo personal de la mano de obra.

Tabla 67.

Nuevas competencias técnicas vs Capacitación

		La capacitación dentro del área en la que me desempeño es necesaria				Total
		En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Me intereso por adquirir nuevas competencias técnicas	En desacuerdo	0,1%	0,3%	0,3%		0,7%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	0,1%	0,8%	5,6%	2,3%	8,8%
	De acuerdo	0,1%	3,0%	33,2%	29,0%	65,3%
	Totalmente de acuerdo	0,1%	1,4%	9,5%	14,2%	25,2%
TOTAL		0,5%	5,4%	48,5%	45,5%	100,0%

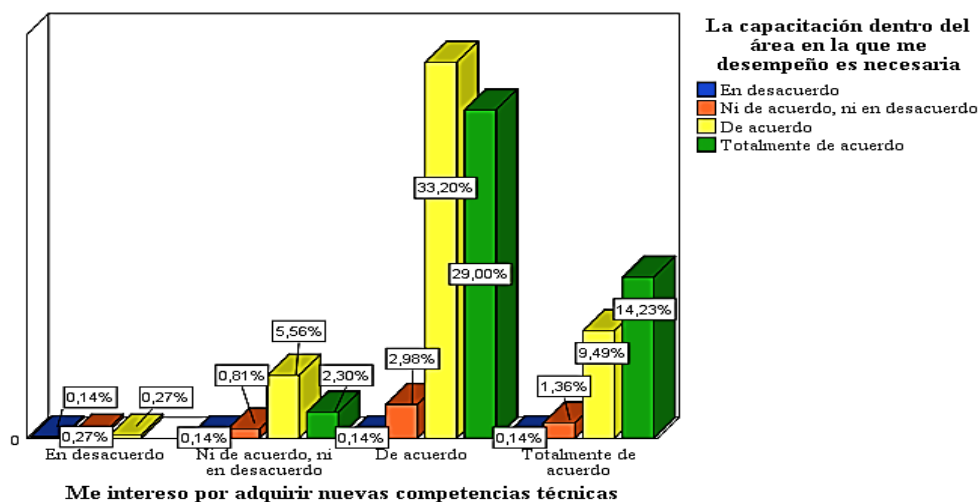


Figura 62. *Nuevas competencias técnicas vs Capacitación*

Pregunta 15 y 29

Análisis

El cruce de las preguntas 15 y 19 nos ayuda a determinar la relación existente entre la remuneración y el desempeño de metas de los trabajadores, en el mismo se evidencia que si existe concordancia debido a que si los trabajadores perciben una remuneración acorde a su productividad ellos lo retribuyen cumpliendo sus metas en un 43,4%, lo cual beneficia a ambas partes.

Tabla 68.

Remuneración-productividad vs metas semanales

		Pregunta 29 .-Logro cumplir mis metas semanales		
		Si	No	Total
Pregunta 15.- Mi remuneración refleja mi productividad	En desacuerdo	4,9%	0,1%	5,0%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	36,9%	2,6%	39,4%
	De acuerdo	43,4%	3,8%	47,2%
	Totalmente de acuerdo	7,9%	0,5%	8,4%
TOTAL		93,0%	7,0%	100,0%

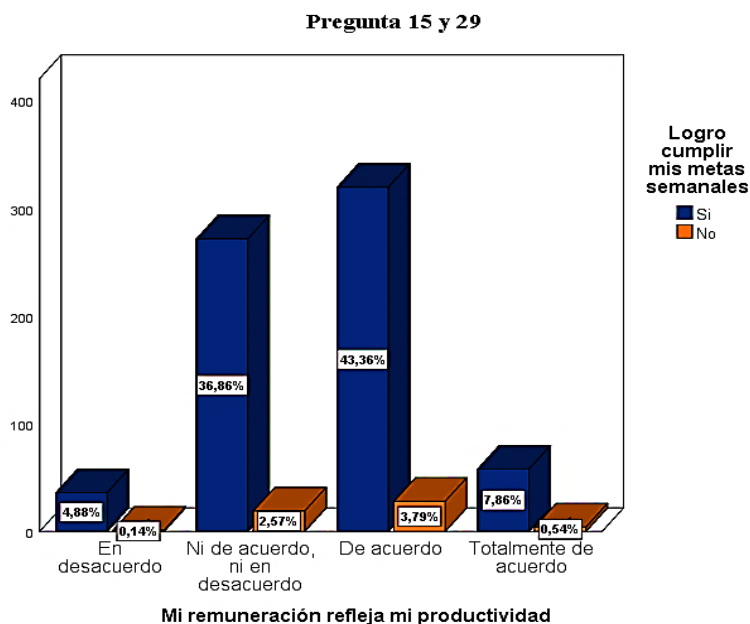


Figura 63. Remuneración-productividad vs metas semanales

Pregunta 22 y 28

Análisis

Con respecto a las preguntas ¿El número de horas o carga laboral me permiten conciliar mi vida personal? y ¿Cuántas horas diarias dedica a su trabajo?, se genera la relación existente entre las mismas con un 39,4%, dándonos a conocer que las empresas cumplen con el número de horas laborables establecidas en la ley, generando conformidad en los trabajadores y a su vez permitiéndoles a los mismo conciliar su vida personal.

Tabla 69.

Carga laboral vs horas diarias dedicadas

		Pregunta 28 ¿Cuántas horas diarias dedica a su trabajo?		
		De 5 a 7	Más de 8	Total
Pregunta 22 -El número de horas o carga laboral me permiten conciliar mi vida personal	Totalmente en desacuerdo		0,4%	0,4%
	En desacuerdo		12,6%	12,6%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1,8%	34,0%	35,8%
	De acuerdo	4,6%	39,4%	44,0%
	Totalmente de acuerdo	0,9%	6,2%	7,2%
TOTAL		7,3%	92,7%	100,0%

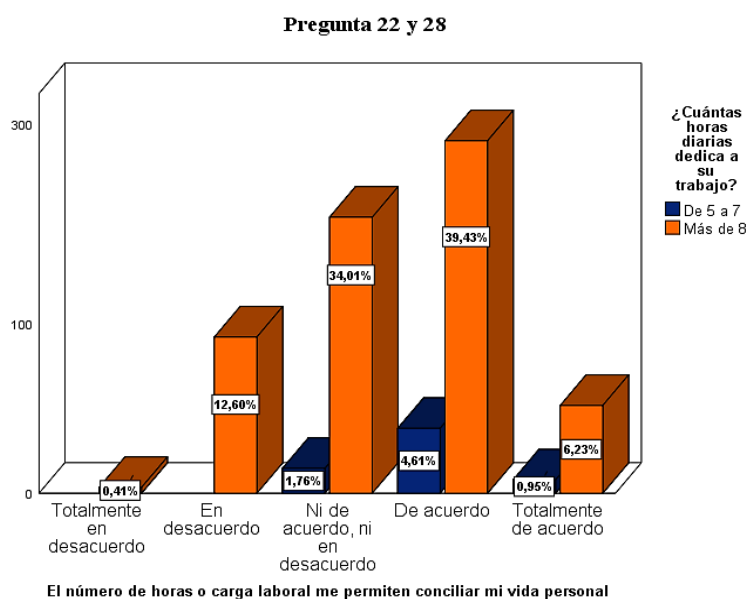


Figura 64. *Carga laboral vs horas diarias dedicadas*

Pregunta 3 y 31

Análisis

En relación a las preguntas: Con relación al año anterior, ¿el número de unidades a producir ha incrementado? y Tipo de contrato, el 29,9% indica que debido al incremento en las unidades a producir que se ha dado en este sector, los contratos que establecen las empresas con la mano de obra son permanentes pues necesitan cumplir con las unidades demandadas.

Tabla 70.

Unidades a producir vs Tipo de contrato

		Pregunta 3.-Tipo de contrato			
		Permanente	Fijo (2 años)	Temporal	Total
Pregunta 31.- Con relación al año anterior, ¿el número de unidades a producir ha incrementado?	Totalmente en desacuerdo	2,6%	0,1%	0,1%	2,8%
	En desacuerdo	12,6%	1,1%	0,1%	13,8%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	17,6%	1,2%	0,4%	19,2%
	De acuerdo	29,9%	3,0%	2,7%	35,6%
	Totalmente de acuerdo	24,0%	2,6%	1,9%	28,5%
TOTAL		86,7%	8,0%	5,3%	100,0%

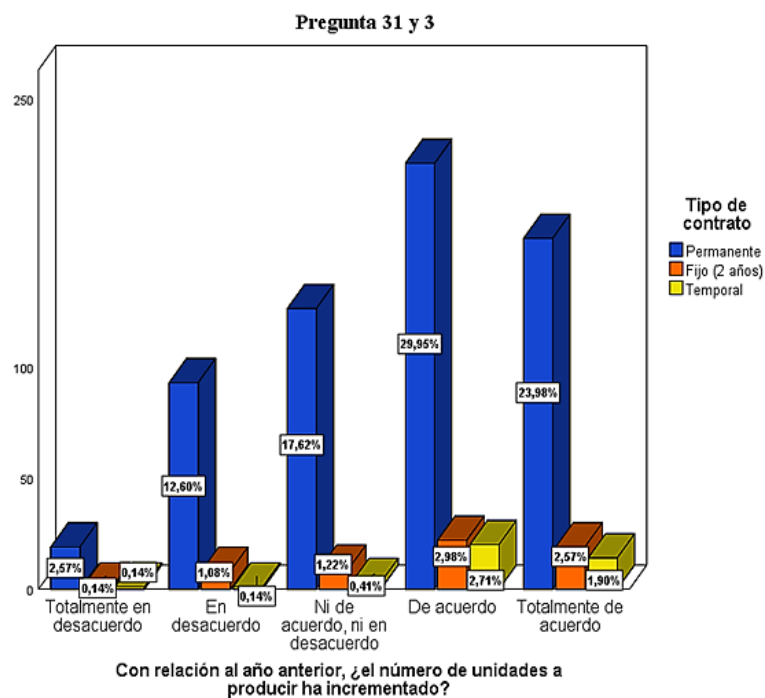


Figura 65. *Unidades a producir vs Tipo de contrato*

Pregunta 5 y 6

Análisis

Los resultados generados entre: Me siento satisfecho trabajando en esta empresa y En, mi entorno laboral, soy una persona con alto grado de motivación, nos ayudan a evidenciar que el grado de motivación en la industria del sector textil es alto, pues los trabajadores se sienten satisfechos gracias a la motivación impartida dentro de las mismas. Observando que el trabajador atribuye parte de su satisfacción laboral a la motivación en un 40,8%.

Tabla 71.

Satisfacción del trabajador vs grado de motivación

		Pregunta 6.- En mi entorno laboral, soy una persona con alto grado de motivación					
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Pregunta 5.- Me siento satisfecho trabajando en esta empresa.	En desacuerdo		0,1%	0,4%			0,5%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		0,4%	1,9%	2,2%	0,1%	4,6%
	De acuerdo	0,1%	0,8%	11,4%	40,8%	12,1%	65,2%
	Totalmente de acuerdo		0,3%	2,0%	16,7%	10,7%	29,7%
TOTAL		0,1%	1,6%	15,7%	59,6%	22,9%	100,0%

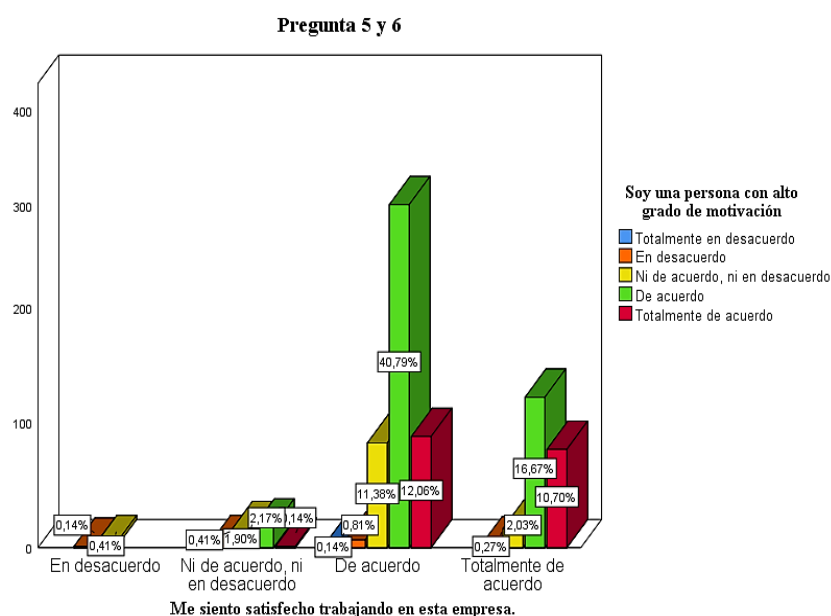


Figura 66. Satisfacción del trabajador vs grado de motivación

Pregunta 6 y 31

Análisis

El cruce de las preguntas 6 y 31 nos ayuda a determinar la relación existente entre la motivación y el incremento de unidades a producir. Con un 23,2% se afirma que la mayoría de los trabajadores poseen un alto grado de motivación en su entorno laboral y esto conlleva al cumplimiento de pedidos a tiempo.

Tabla 72.

Grado de motivación vs Incremento de unidades a producir

		Pregunta 31.- Con relación al año anterior, ¿el número de unidades a producir ha incrementado?					
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Pregunta 6.- En el ámbito laboral, soy una persona con alto grado de motivación	Totalmente en desacuerdo				0,1%		0,1%
	En desacuerdo		0,3%	0	0,5%	0,5%	1,6%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	0,3%	2,0%	4,2%	4,3%	4,9%	15,7%
	De acuerdo	2,2%	8,8%	9,6%	23,2%	15,9%	59,6%
	Totalmente de acuerdo	0,4%	2,7%	5,1%	7,5%	7,2%	22,9%
	TOTAL	2,8%	13,8%	19,2%	35,6%	28,5%	100,0%

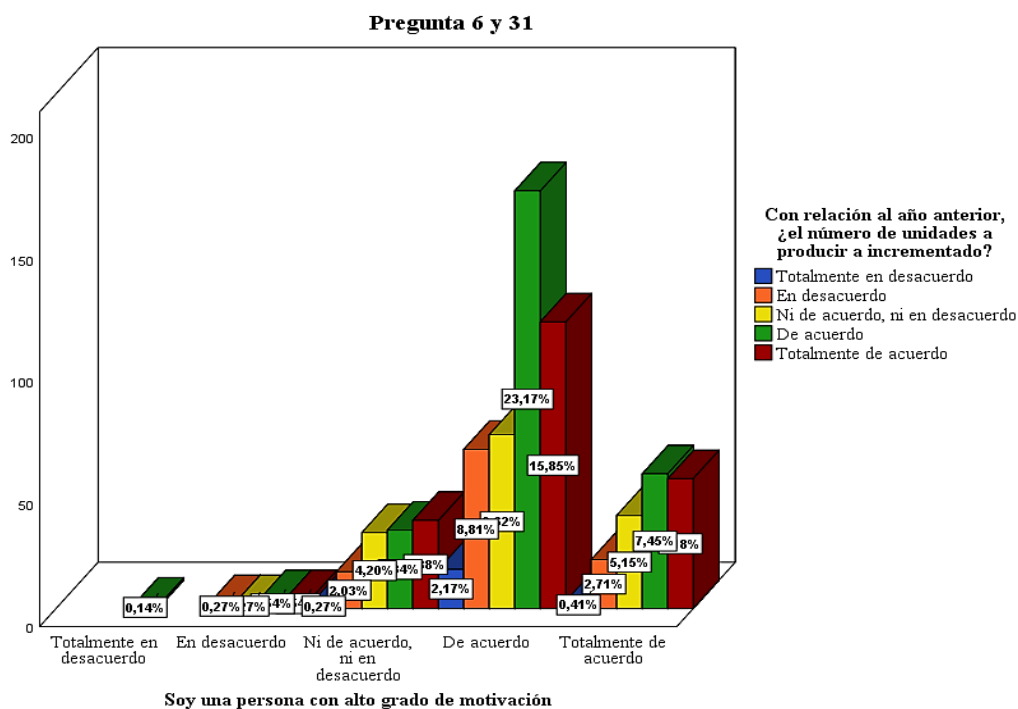


Figura 67. Grado de motivación vs Incremento de unidades a producir

3.4.1.2 Tablas cruzadas – Empleadores

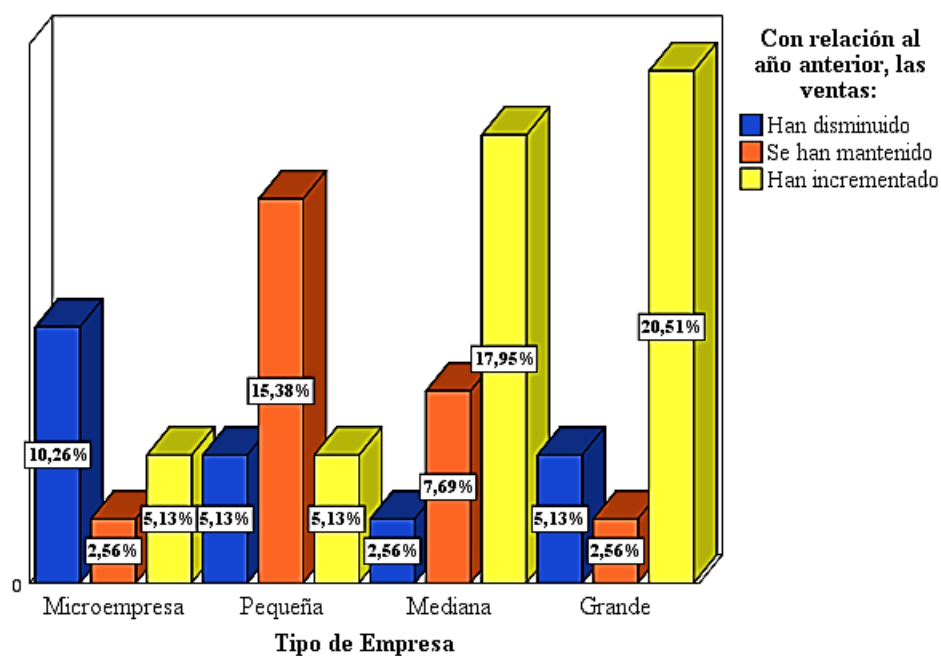
Pregunta 1 y 26

Análisis

Evidenciamos en la figura 60 que de las empresas encuestadas en comparación al año anterior las ventas se han incrementado en ciertas empresas, específicamente en las medianas y grandes con el 17,9% y 20,5% respectivamente, con un 15,4% las ventas en las pequeñas empresas se han mantenido gracias a estrategias y promociones que han aplicado en la oferta de sus productos, por el contrario las que se han visto afectadas por la disminución en sus ventas han sido las microempresas con el 10,3%.

Tabla 73.*Tipo de empresa vs Ventas*

		Con relación al año anterior, las ventas:			Total
		Han disminuido	Se han mantenido	Han incrementado	
Tipo de Empresa	Microempresa	10,3%	2,6%	5,1%	17,9%
	Pequeña	5,1%	15,4%	5,1%	25,6%
	Mediana	2,6%	7,7%	17,9%	28,2%
	Grande	5,1%	2,6%	20,5%	28,2%
TOTAL		23,1%	28,2%	48,7%	100,0%

*Figura 68. Tipo de empresa vs Ventas***Pregunta 1 y 20****Análisis**

De las empresas encuestadas el 25,6% de las grandes empresas manifiestan que sus instalaciones están en óptimas condiciones puesto que se encuentran distribuidas por cada línea o

área en la cual se están desempeñando, las máquinas y mobiliarios están en buen estado y poseen suficientes insumos para que sus trabajadores realicen su trabajo.

Tabla 74.

Tipo de empresa vs Infraestructura

		La infraestructura de la empresa (instalaciones, mobiliarios, máquinas, insumos, entre otros) es adecuada para sus trabajadores.				
		En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Tipo de Empresa	Microempresa	-	2,6%	12,8%	2,6%	17,9%
	Pequeña	-	-	15,4%	10,3%	25,6%
	Mediana	5,1%	-	17,9%	5,1%	28,2%
	Grande	-	2,6%	12,8%	12,8%	28,2%
TOTAL		5,1%	5,1%	59,0%	30,8%	100,0%

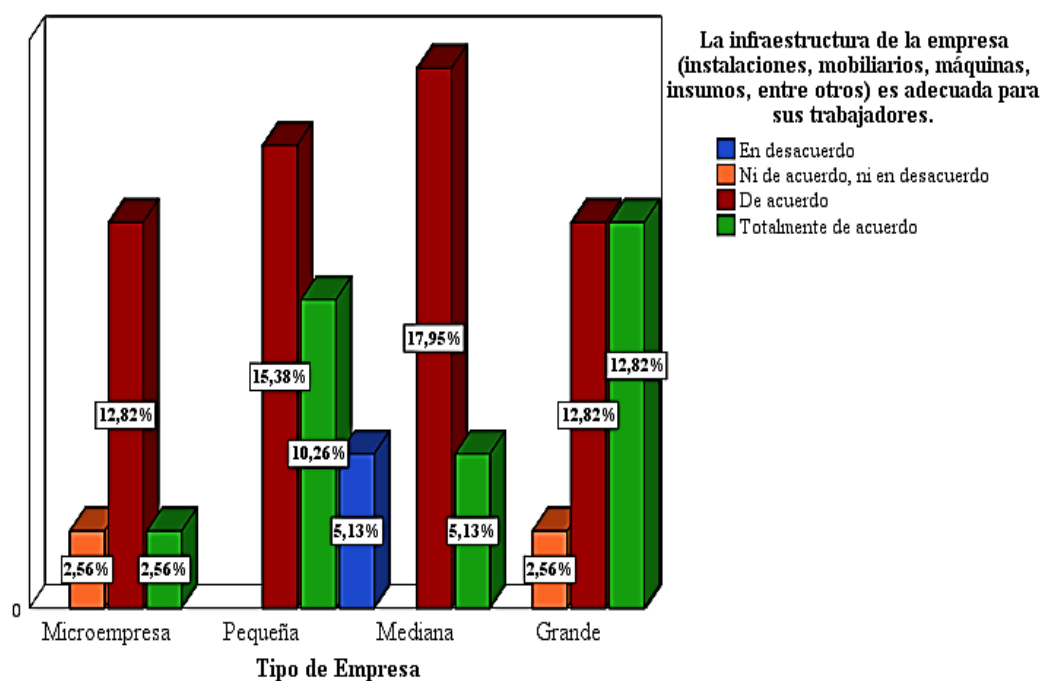


Figura 69. Tipo de empresa vs Infraestructura

Pregunta 24 y 25

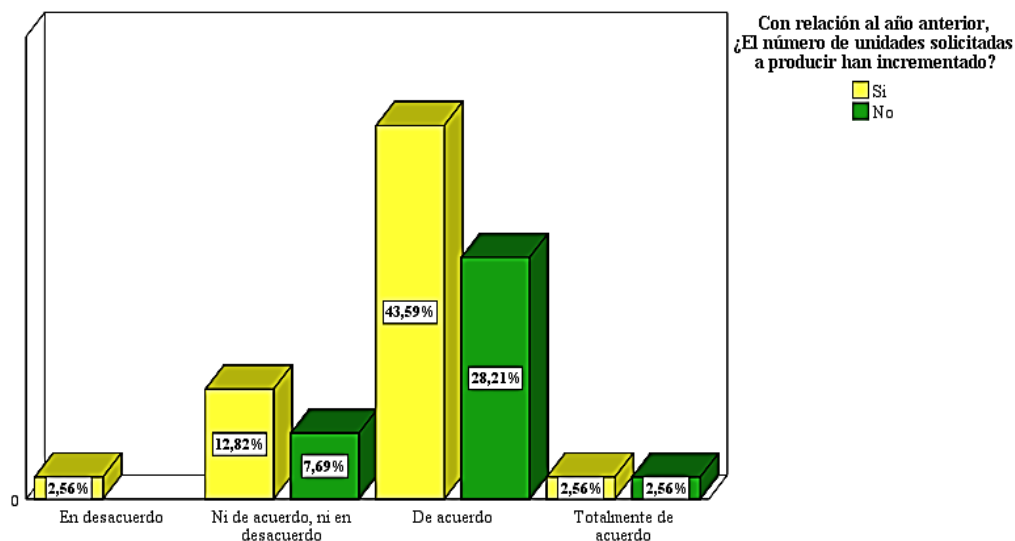
Análisis

De acuerdo a los resultados del cruce de variables, el incremento del número de unidades a producir se encuentra en un 43,6%, expresando que la mano de obra cumple en el tiempo establecido con las unidades requeridas para cumplir a tiempo con los pedidos que han sido realizados por los clientes de las empresas.

Tabla 75.

Tiempo - unidades solicitadas vs Incremento de unidades

		Con relación al año anterior, ¿El número de unidades solicitadas a producir han incrementado?		
		Si	No	Total
Los trabajadores cumplen en el tiempo establecido con las unidades solicitadas.	En desacuerdo	2,6%	-	2,6%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12,8%	7,7%	20,5%
	De acuerdo	43,6%	28,2%	71,8%
	Totalmente de acuerdo	2,6%	2,6%	5,1%
TOTAL		61,5%	38,5%	100,0%



Los trabajadores cumplen en el tiempo establecido con las unidades solicitadas.

Figura 70. *Tiempo - unidades solicitadas vs Incremento de unidades*

Pregunta 25 y 26

Análisis

Las unidades a producir que han incrementado en el sector textil han intervenido a su vez en el incremento de sus ventas con el 48,7% en su mayor proporción, mientras que en algunas de las empresas encuestadas los resultados no fueron favorables, es así que en la figura 63 se demuestra también que aunque el número de unidades a producir han incrementado sus ventas no lo hicieron viéndose estancadas en las ventas, es decir una disminución en relación al año anterior.

Tabla 76.

Incremento unidades a producir – Ventas

		Con relación al año anterior, las ventas:			Total
		Han disminuido	Se han mantenido	Han incrementado	
Con relación al año anterior, ¿El número de unidades solicitadas a producir han incrementado?	Si	2,6%	10,3%	48,7%	61,5%
	No	20,5%	17,9%		38,5%
TOTAL		23,1%	28,2%	48,7%	100,0%

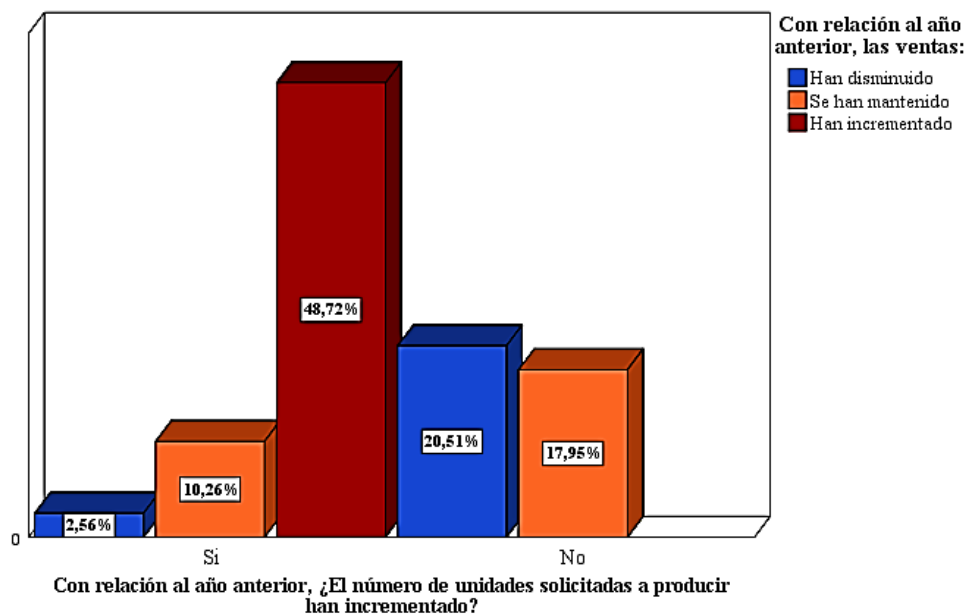


Figura 71. Incremento unidades a producir - Ventas

Pregunta 16 y 23

Análisis

El cruce de las preguntas 16 y 23 nos ayuda a determinar la relación existente entre el desempeño de metas de los trabajadores y los incentivos que se les otorga, en el mismo se evidencia con un 64,1% que al cumplir los trabajadores con sus metas semanales se les otorga algún tipo de incentivo (económico - no económico) generándose un beneficio para a ambas partes.

Tabla 77.

Metas semanales vs Incentivos

		Pregunta 16.- Se ha otorgado algún tipo de incentivo (económico - no económico) en los últimos meses, a sus trabajadores.		
		Si	No	Total
Pregunta 23.- Los trabajadores logran cumplir sus metas semanales	Si	64,1%	28,2%	92,3%
	No	2,6%	5,1%	7,7%
TOTAL		66,7%	33,3%	100,0%

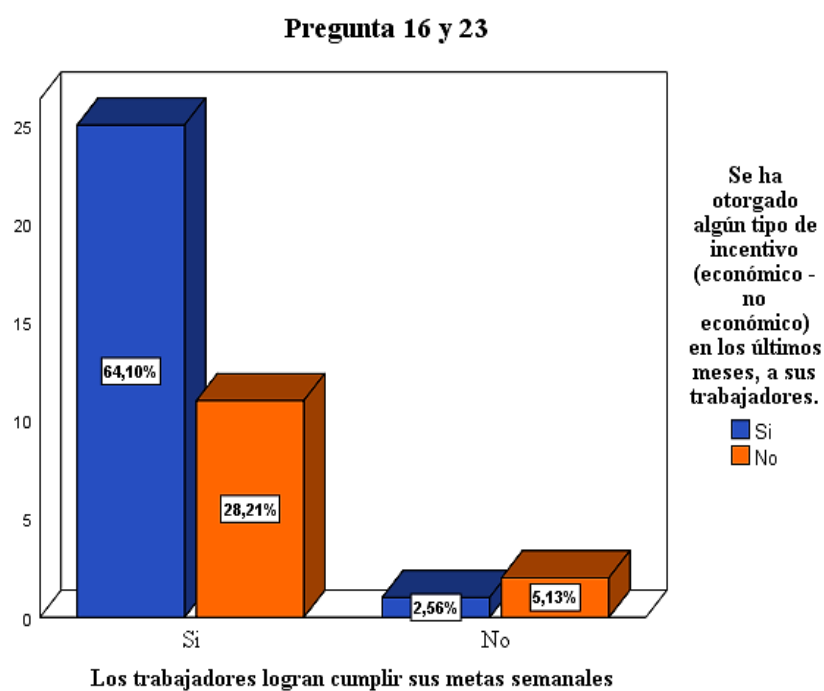


Figura 72. Metas semanales vs Incentivos

Pregunta 5 y 19

Análisis

Los resultados generados entre: Sus trabajadores se interesan por adquirir nuevas competencias técnicas y La capacitación en la mano de obra es necesaria, nos ayudan a observar que las empresas consideran oportuna la capacitación con un 33,3%, afirmando que al existir interés de parte de sus trabajadores por adquirir nuevas competencias ve oportuna la capacitación e incluye a la misma como medio de motivación.

Tabla 78.

Nuevas competencias técnicas vs Capacitación

		Pregunta 19.- La capacitación dentro de la empresa es necesaria.			
		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Pregunta 5.- Sus trabajadores se interesan por adquirir nuevas competencias técnicas.	En desacuerdo		10,3%	2,6%	12,8%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		17,9%	7,7%	25,6%
	De acuerdo		20,5%	33,3%	53,8%
	Totalmente de acuerdo	2,6%		5,1%	7,7%
TOTAL		2,6%	48,7%	48,7%	100,0%

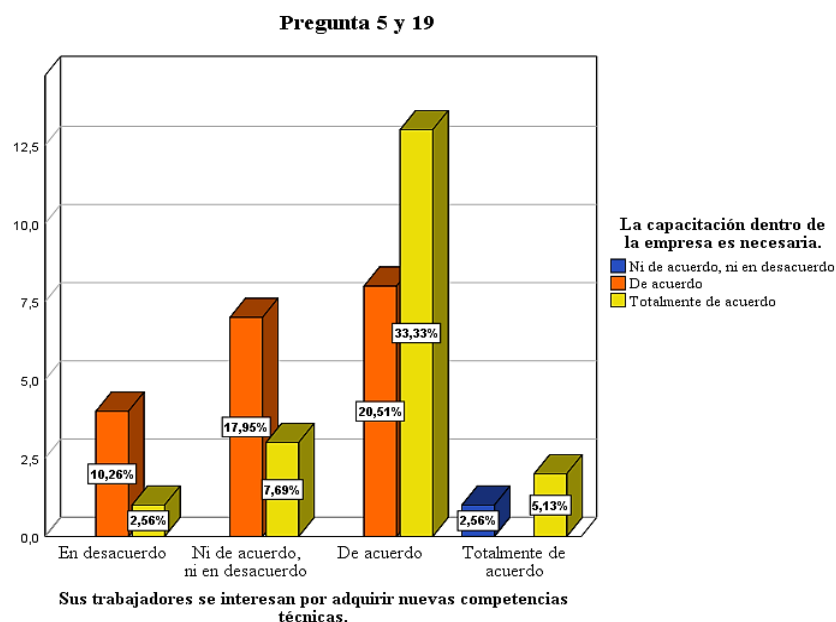


Figura 73. *Nuevas competencias técnicas vs Capacitación*

Pregunta 23 y 13

Análisis

De acuerdo a los resultados con un 51,3% en la industria textil los trabajadores si logran cumplir sus metas semanales y a los mismos se los motiva mediante un reconocimiento público por realizar bien su trabajo, debido a que el trabajador conoce los beneficios que aporta la motivación no económica en sus niveles de calidad y cumplimiento de pedidos a tiempo.

Tabla 79.

Metas semanales vs Reconocimiento público

		Pregunta 13.- En el último semestre, los trabajadores han recibido algún reconocimiento público por realizar bien su trabajo.		
		Si	No	Total
Pregunta 23.- Los trabajadores logran cumplir sus metas semanales	Si	51,3%	41,0%	92,3%
	No		7,7%	7,7%
TOTAL		51,3%	48,7%	100,0%

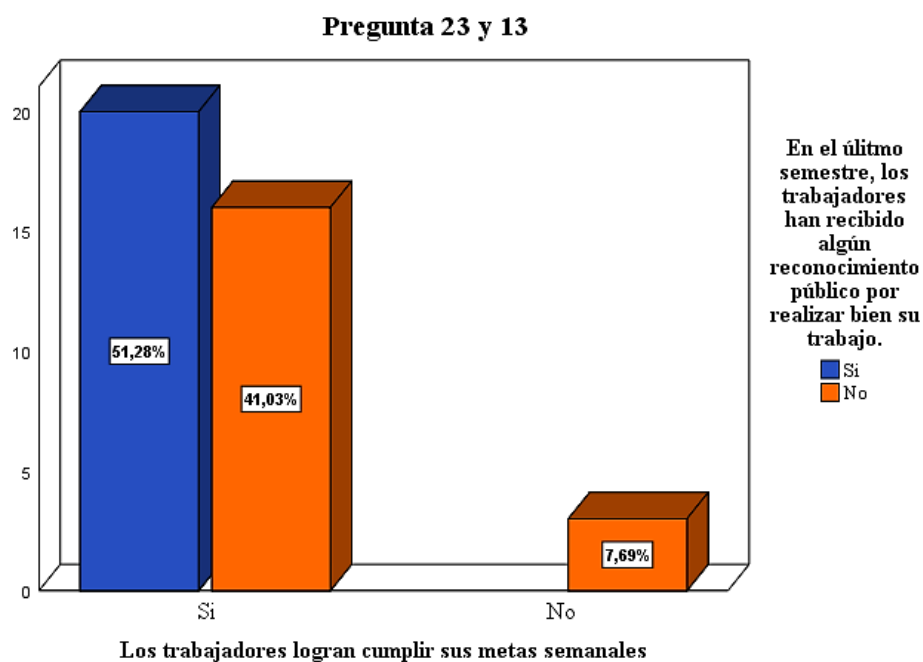


Figura 74. Metas semanales vs Reconocimiento público

3.4.2 Correlaciones

Para conocer el impacto que tiene una variable sobre el comportamiento de otra variable se utilizó la prueba estadística del coeficiente de correlación de Pearson, su cálculo se realiza con datos obtenidos en la muestra y las puntuaciones de una variable con otra (Hernández-Sampieri, Fernández-Collado, & Baptista-Lucio, 2014).

Para realizar las respectivas correlaciones de los trabajadores y trabajadores se consideraron los siguientes coeficientes de correlación:

Tabla 80.

Coeficientes de correlación

Valor del coeficiente	Interpretación
-1,00	Correlación negativa perfecta
-0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,75	negativa considerable
-0,50	Correlación negativa media
-0,25	Correlación negativa débil
-0,10	Correlación negativa muy débil
0,00	No existe correlación
+0,00	Correlación positiva muy débil
+ 0,25	Correlación positiva débil
+ 0,50	Correlación positiva media
+ 0,75	Correlación positiva considerable
+ 0,90	Correlación positiva muy fuerte
+ 1,00	Correlación positiva perfecta

3.4.2.1 Correlación trabajadores – empleadores

Preguntas 2 y 3

Análisis

Al realizar la correlación de las variables, preguntas 2 Satisfacción del trabajador y pregunta 3 grado de motivación, observamos que las mismas tiene una correlación positiva media de 0,588;

nos da a conocer que los trabajadores se sienten satisfechos en la empresa debido a la motivación impartida es decir la motivación incide en el desempeño de los mismos.

Tabla 81.

Correlación Pregunta 2 y 3

		Pregunta 2.-El trabajador se siente satisfecho en la empresa	Pregunta 3.- Sus trabajadores poseen un alto grado de motivación
	Correlación de Pearson	1	,588*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	39	39
	Correlación de Pearson	,588*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	39	39

Pregunta 9 y 2

Análisis

Al realizar la correlación de las variables, preguntas 2 Satisfacción del trabajador y pregunta 9 remuneración-productividad, observamos que el coeficiente de correlación es positiva débil con un 0,466; la misma nos da a conocer que al ser la remuneración de los trabajadores optima y de acuerdo a su productividad el trabajador se sentirá satisfecho y por ende aportara al cumplimiento de las unidades.

Tabla 82.*Correlación Pregunta 9 y 2*

		Pregunta 2.-El trabajador se siente satisfecho en la empresa	Pregunta 9.-La remuneración de sus trabajadores refleja su productividad.
	Correlación de Pearson	1	,466*
Pregunta 2.-El trabajador se siente satisfecho en la empresa	Sig. (bilateral)		,003
	N	39	39
	Correlación de Pearson	,466*	1
Pregunta 9.-La remuneración de sus trabajadores refleja su productividad.	Sig. (bilateral)	,003	
	N	39	39

Pregunta 2 y 17**Análisis**

Al realizar la correlación de la pregunta 2: El trabajador se siente satisfecho en la empresa y la pregunta 17: ¿El número de horas o carga laboral les permite a sus trabajadores conciliar su vida personal?, obtenemos un coeficiente de correlación del 0,437 considerada como correlación positiva débil, es decir que aunque no existe una correlación fuerte el número de horas que los trabajadores destinan para la ejecución de tareas en la empresa si influye de alguna u otra manera en la satisfacción laboral de los trabajadores.

Tabla 83.*Correlación pregunta 2 y 17*

		Pregunta 2: El trabajador se siente satisfecho en la empresa	Pregunta 17: ¿El número de horas o carga laboral les permite a sus trabajadores conciliar su vida personal?
	Correlación de Pearson	1	,437**
Pregunta 2: El trabajador se siente satisfecho en la empresa	Sig. (bilateral)		,005
	N	39	39
	Correlación de Pearson	,437**	1
Pregunta 17: ¿El número de horas o carga laboral les permite a sus trabajadores conciliar su vida personal?	Sig. (bilateral)	,005	
	N	39	39

Pregunta 12 y 3

Análisis

En la relación existente entre las preguntas 12 y 3 se obtiene un coeficiente de 0,503, es decir una correlación positiva moderada, expresando que cuanto mayor sea el reconocimiento que se da a los trabajadores por su desempeño en sus tareas, mayor será el grado de motivación que ellos tendrán en el entorno laboral y por ende se lograra una buena productividad en la empresa.

Tabla 84.

Correlación pregunta 12 y 3

		Pregunta 12: El reconocimiento que se da a los trabajadores es acorde a sus esfuerzos y resultados.	Pregunta 3: En cuanto al entorno laboral, sus trabajadores poseen un alto grado de motivación
Pregunta 12: El reconocimiento que se da a los trabajadores es acorde a sus esfuerzos y resultados.	Correlación de Pearson	1	,503**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	39	39
Pregunta 3: Sus trabajadores poseen un alto grado de motivación	Correlación de Pearson	,503**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	39	39

Pregunta 5 y 6

Análisis

Al realizar la correlación del cuestionario realizado a los trabajadores, de las variables preguntas 5 Satisfacción trabajador y pregunta 6 Grado de motivación, observamos que la relación de las mismas tiene un coeficiente positiva débil de 0,298; quiere decir que los trabajadores se sienten satisfechos en la empresa debido a la motivación que reciben.

Tabla 85.*Correlación pregunta 5 y 6*

		Pregunta 5.-Me siento satisfecho trabajando en esta empresa.	Pregunta 6.- En mi entorno laboral, soy una persona con alto grado de motivación
Pregunta 5.-Me siento satisfecho trabajando en esta empresa.	Correlación de Pearson	1	,298*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	738	738
Pregunta 6.-En mi entorno laboral, soy una persona con alto grado de motivación	Correlación de Pearson	,298*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	738	738

Pregunta 5 y 9**Análisis**

Al realizar la correlación de las variables, preguntas 5 Satisfacción del trabajador y pregunta 3 reconocimiento, observamos que tienen un coeficiente de correlación positiva débil con un 0,267; la misma nos da a conocer que el reconociendo que se da a los trabajadores incide en su satisfacción laboral, ayudando a que los mismos se sientan satisfecho de manera que cumplan con las unidades.

Tabla 86.*Correlación pregunta 5 y 9*

		Pregunta 5.-Me siento satisfecho trabajando en esta empresa.	Pregunta 9.-Siento que reconocen mi trabajo
Pregunta 5.-Me siento satisfecho trabajando en esta empresa.	Correlación de Pearson	1	,267*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	738	738
Pregunta 9.-Siento que reconocen mi trabajo	Correlación de Pearson	,267*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	738	738

Pregunta 28 y 31

Análisis

Al relacionar las preguntas 28 y 31 se obtiene un coeficiente de correlación de 0,149, significa una correlación positiva muy débil; significa que no necesariamente a mayor número de horas que la mano de obra dedique a su trabajo se va a dar un incremento en las unidades a producir sino depende de las unidades que la empresa tenga que producir pues la producción en algunos casos tiende a disminuir o a mantenerse dependiendo de las negociaciones que cada empresa realice.

Tabla 87.

Correlación pregunta 28 y 31

		Pregunta 28: ¿Cuántas horas diarias dedica a su trabajo?	Pregunta 31: Con relación al año anterior, ¿el número de unidades a producir ha incrementado?
Pregunta 28: ¿Cuántas horas diarias dedica a su trabajo?	Correlación de Pearson	1	,149**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	738	738
Pregunta 31: Con relación al año anterior, ¿el número de unidades a producir ha incrementado?	Correlación de Pearson	,149**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	738	738

Pregunta 19 y 30

Análisis

Al realizar la correlación entre la pregunta 19: recibo algún reconocimiento público y la pregunta 30: cumplo en el tiempo establecido con las unidades solicitadas, se obtiene un coeficiente de correlación de 0,265, considerado como correlación positiva muy débil; esto nos indica que el

reconocimiento público que la empresa otorga a los trabajadores por realizar bien su trabajo incide en el cumplimiento a tiempo de unidades solicitadas a la producción.

Tabla 88.

Correlación pregunta 19 y 30

		Pregunta 19: Recibo algún reconocimiento público por realizar bien mi trabajo	Pregunta 30: Cumplimiento en el tiempo establecido con las unidades solicitadas
Pregunta 19: Recibo algún reconocimiento público por realizar bien mi trabajo	Correlación de Pearson	1	,265**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	738	738
Pregunta 30: Cumplimiento en el tiempo establecido con las unidades solicitadas	Correlación de Pearson	,265**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	738	738

3.5 Prueba chi cuadrado

Es la prueba estadística que ayuda a evaluar la hipótesis planteada entre dos variables categóricas analizando las frecuencias observadas y las frecuencias esperadas de datos para probar la hipótesis nula (Hernández-Sampieri, Fernández-Collado, & Baptista-Lucio, 2014).

3.5.1 Trabajadores

Para la comprobación de la hipótesis, se utilizaron las preguntas 6: En mi entorno laboral, soy una persona con alto grado de motivación (grado de motivación) y 13: Persisto en alcanzar la meta fijada (metas).

Tabla 89.

Prueba chi cuadrado - trabajadores

	Valor	g.l	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	33,989^a	12	,001
Razón de verosimilitud	29,986	12	,003
Asociación lineal por lineal	18,761	1	,000
N de casos válidos	738		

Procedimiento a realizar:

Grados de libertad

Para poder calcular los grados de libertad en la prueba Chi Cuadrada se utilizó el N^a de filas y N^a columnas de acuerdo a la categorización de cada variable utilizada.

$$gl = (r - 1)(k - 1)$$

$$gl = (4 - 1)(4 - 1)$$

$$gl = (3)(3)$$

$$gl = 9$$

Nivel de significancia

Se considera un nivel de significancia de $\alpha=0,05$.

Verificando en la tabla de distribución Chi Cuadra (Anexo N° 5), el valor crítico para el nivel de significancia de 0,05 y 9 grados de libertad (gl) es de 16,9190.

Regla de decisión

Hipótesis planteadas

- **H_i** (Hipótesis alternativa): La motivación del talento humano influye en el desarrollo productivo de las empresas del sector textil de los Cantones Quito y Ambato.
- **H₀** (Hipótesis nula): La motivación del talento humano no influye en el desarrollo productivo de las empresas del sector textil de los Cantones Quito y Ambato.

Si $x^2 > 16,9190$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa

Si $x^2 \leq 16,9190$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa

El valor Chi cuadrado que se obtuvo mediante el software SPSS con su versión 25.0 es de **33,989** y es mayor al valor crítico de 16,9190; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, dándonos a conocer que la motivación del talento humano sí influye en el desarrollo productivo de las empresas del sector textil de los Cantones Quito y Ambato.

3.5.2 Empleadores

Para la comprobación de la hipótesis, se utilizaron las preguntas 4: ¿Existen medios o formas de motivación en la empresa? (medios de motivación) y 23: Los trabajadores logran cumplir sus metas semanales (metas).

Tabla 90.

Prueba chi cuadrado –trabajadores

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,387 ^a	1	,036
Razón de verosimilitud	4,764	1	,029
Asociación lineal por lineal	4,275	1	,039
N de casos válidos	39		

Procedimiento a realizar:

Grados de libertad

Para poder calcular los grados de libertad en la prueba Chi Cuadrada se utilizó el N^a de filas y N^a columnas de acuerdo a la categorización de cada variable utilizada.

$$gl = (r - 1)(k - 1)$$

$$gl = (2 - 1)(2 - 1)$$

$$gl = (1)(1)$$

$$gl = 1$$

Nivel de significancia

Se considera un nivel de significancia de $\alpha=0,05$.

Verificando en la tabla de distribución Chi Cuadra (Anexo N°5), el valor crítico para el nivel de significancia de 0,05 y 1 grado de libertad (gl) es de 3,8415.

Regla de decisión

Hipótesis planteadas

- **H_i** (Hipótesis alternativa): La motivación del talento humano influye en el desarrollo productivo de las empresas del sector textil de los Cantones Quito y Ambato.
- **H₀** (Hipótesis nula): La motivación del talento humano no influye en el desarrollo productivo de las empresas del sector textil de los Cantones Quito y Ambato.

Si $x^2 > 3,8415$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa

Si $x^2 \leq 3,8415$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa

El valor Chi cuadrado que se obtuvo mediante el software SPSS con su versión 25.0 es de **4,387** y es mayor al valor crítico de 3,8415; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, dándonos a conocer que la motivación del talento humano si influye en el desarrollo productivo de las empresas del sector textil de los Cantones Quito y Ambato.

CAPITULO IV PROPUESTA

4.1 Introducción

Con la investigación realizada se determinó que la motivación impartida a la mano de obra es uno de los factores influyentes que ayuda a elevar la productividad de las empresas del sector textil de los cantones Quito y Ambato y ello se contrasta al realizar el cruce de variables en la **Tabla 72**, generando que el 23,2% de los trabajadores están de acuerdo en la afirmación de poseer un alto grado de motivación en su entorno laboral, es decir están comprometido con las labores que desempeñan en la empresa lo que conlleva a que cumplan a tiempo con la producción que la empresa requiere. Así mismo en el trabajo de campo se evidencio que el 12,8% de las empresas encuestadas no hacen uso de los medios de motivación provocando en ocasiones la insatisfacción del trabajador y la inconsistencia en la ejecución de sus tareas afectando al desarrollo productivo, mientras que el 18,7% nos expresa que únicamente imparten como medio de motivación la capacitación.

Por lo antes mencionado se ha realizado una guía práctica que ayude a las empresas a mejorar la motivación en los trabajadores y con ello privilegiarse del su potencial fomentando la productividad y crecimiento en las empresas textiles.

4.2 Tema

Guía para desarrollar la motivación y la productividad laboral en la mano de obra de las empresas del sector textil de los cantones Quito y Ambato.

4.3 Objetivos

4.3.1 Objetivo general

- Diseñar una guía para el desarrollo de la motivación y productividad laboral en los trabajadores que ayude cumplir las metas organizacionales.

4.3.2 Objetivos específicos

- Proponer estrategias de motivación que permita mejorar las condiciones laborales actuales para beneficio de ambas partes.
- Contribuir a la mejora del clima organizacional en el que se encuentra la mano de obra.
- Ayudar a las empresas textiles a motivar a su mano de obra para que la misma se encuentre apta para el desempeño de su trabajo.

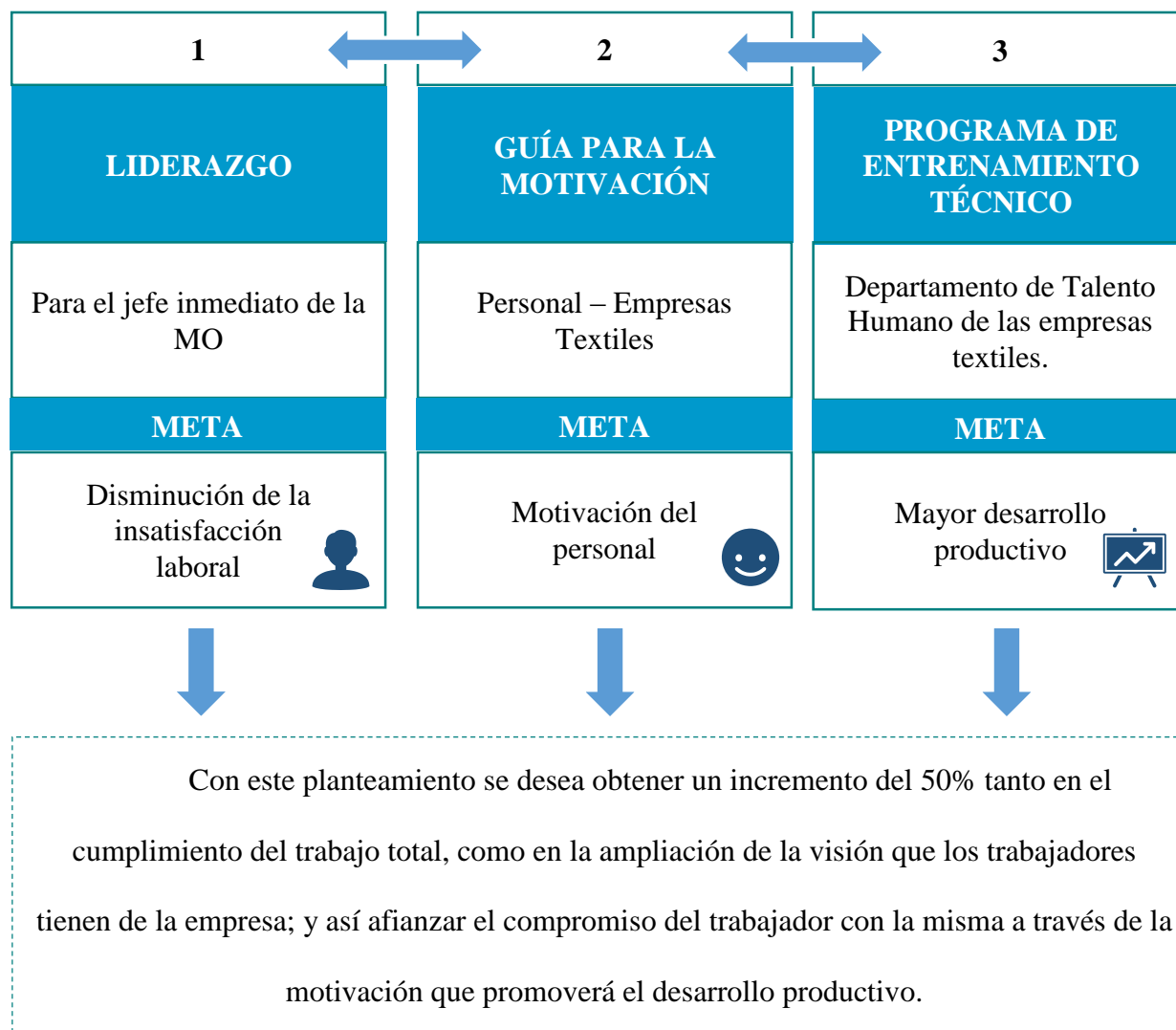
4.4 Importancia

En todas las empresas el valor monetario es fundamental sea cual sea el ámbito laboral sin embargo que el trabajador se sienta satisfecho y motivado no pasa desapercibido pues se demuestra que "... un trabajador motivado en su puesto de trabajo es 12% más productivo y 31% más eficiente..." (Edenred, 2017). Por ello la elaboración de la presente guía es de suma importancia para las empresas textiles, la misma ayudara a lograr que el talento humano encargado de las actividades productivas se comprometa con la empresa impulsando el desarrollo productivo el área.

4.5 Formulación de propuesta

Para la elaboración de la guía se construyó un modelo con los aportes teóricos descritos en el capítulo I así como a partir de los resultados generados por la investigación, mismo que va

dirigido a las empresas del sector textil; el modelo consta de 3 etapas en las que se describe a continuación, es preciso resaltar que la guía propuesta interviene en la segunda etapa del modelo.



- **Etapa 1 - LIDERAZGO**

Objetivo: Promover el liderazgo como elemento importante en los jefes inmediatos de las empresas del sector textil para su empoderamiento y desarrollo.

Participación: Empresa – trabajadores.

- **Etapa 2 – GUÍA PARA LA MOTIVACIÓN**

Objetivo: Motivar a los trabajadores impulsando su desarrollo personal y a la vez de las empresas textiles.

Participación: Trabajadores, guía motivacional e investigadoras.

- **Etapa 3 – PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO TÉCNICO**

Objetivo: Fomentar los conocimientos técnicos de los trabajadores para el desarrollo productivo del sector textil.

Participación: Recursos Humanos – trabajadores.



**GUÍA PARA
DESARROLLAR LA
MOTIVACIÓN Y LA
PRODUCTIVIDAD
LABORAL EN LA MANO
DE OBRA**

Sangolqui, 2019

*“... un trabajador motivado
es un 12% más productivo y
31% más eficiente...”*

(Edenred, 2017)

INTRODUCCIÓN

La guía elaborada pretende ser una herramienta útil con el objetivo de que las empresas tengan varias opciones para motivar a sus trabajadores y generar resultados beneficiosos para ambas partes.

Recordemos que la motivación está vinculada al desempeño laboral de la mano de obra y se lo define como el impulso para lograr una meta y consecuentemente aumentar la productividad, la cual a su vez es la relación existente entre los recursos que se invierte en la empresa y los beneficios que se obtiene de ellos.

Según Keith & Newstrom (2003) la productividad de la empresa se ve afectada cuando los trabajadores no se sienten motivados, por lo que se debe tomar en cuenta que la empresa al ser el círculo social donde más tiempo están los trabajadores lo consideran como un segundo hogar en consecuencia este debe contar con un entorno adecuado para el desenvolvimiento personal y profesional.

La clave de una correcta motivación está en tomar en cuenta que existen dos tipos de motivación: interna y externa. La primera hace referencia a situaciones que vive el trabajador al realizar una tarea y genera experiencias satisfactorias para él, como: el reconocimiento por su labor, sensación de logro y avance, metas laborales, progreso, entre otros; la segunda da lugar a las recompensas monetarias como: sueldo, vacaciones, bonos, beneficios sociales, entre otros, por lo tanto el complementar motivación interna con externa brinda beneficios a largo plazo para la empresa.

A continuación una guía que contiene puntos clave motivacionales que les permita aplicar, modificar y/o mejorar la motivación.



1. Asignación de tareas

Establecer los puestos adecuados para cada uno de los trabajadores de acuerdo a sus habilidades y aptitudes, ayudara a las empresas a ser más eficientes y eficaces en su producción.

Se debe capacitar al personal con el fin de que desarrollen sus destrezas o las mejoren elevando su autoestima, motivación y compromiso, pues un trabajador que no este capacitado en las tareas que va a desempeñar se desmotivara en muy corto tiempo causando una baja productividad, resultados ineficientes y retrasos en los pedidos solicitados, afectando directamente a la empresa y generando perdidas.

Para contrarrestar estas situaciones se recomienda establecer manuales por cada linea o área de producción que opere en la empresa con el propósito de obtener resultados óptimos que se reflejen a largo plazo.



2. Relaciones laborales

Considerar al equipo de trabajo en la toma de decisiones de la empresa, no sólo traera consigo el beneficio de la experiencia que los mismos poseen por el desenvolvimiento de su trabajo, sino que tambien sentiran que el trabajo que realizan esta siendo reconocido en consecuencia la mano de obra demostrara mayor responsabilidad en la ejecución de sus tareas y desarrollara el sentido de pertenencia con la empresa misma.

Realizar reuniones con cada líder de línea o area de producción cada cierto periodo de tiempo para establecer metas, recibir informes de las labores con el objeto de involucrar a los trabajadores en las decisiones que contribuyan al desarrollo de la empresa.



3.Salud ocupacional

La salud de los trabajadores es un factor significativo para las empresas pues el desarrollo de tareas está en función de su bienestar, un trabajador con inconvenientes en su salud no rendirá lo que normalmente hace. Se recomienda:

- Promover la alimentación sana en la empresa a través de programas nutricionales (comedor, charlas, megáfono).
- Colocar cestos de frutas en lugares específicos al momento de refrigerio.
- Otorgar exámenes visuales y auditivos.
- Realizar chequeos médicos para prevenir anomalías en su salud.

4.Flexibilidad

Según Edenred (2017), un trabajo flexible contribuye al incremento de la productividad y se dispone de más trabajadores satisfechos en la empresa, con un considerable grado de motivación y compromiso. Si del ámbito laboral se trata, todos necesitamos un descanso y más aún cuando se trabaja más de 8 horas seguidas, a continuación una lista de lo que se puede aplicar:

- Flexibilidad de horarios (entrada – salida).
- Otorgar un día libre a la semana por los logros obtenidos.
- Vacaciones cortas.
- Convivencia en la empresa para un mejor clima organizacional.
- Boletos (cine, museos).



La empresa al ofrecer flexibilidad permite a su mano de obra equilibrar su vida personal y laboral, y lo agradecerán reflejándolo en el cumplimiento oportuno de sus tareas así como en la calidad de ellas.

5.Reconocimiento

Felicitar a los trabajadores por realizar bien su trabajo es fundamental pues para todos es grato recibir un reconocimiento y sentirse auto realizado, más aun si viene del lugar donde pasan la mayor parte del tiempo.

Reconoce sus logros a través de la retroalimentación, la misma debe realizarse de forma periódica, en cada línea de producción y a cada uno de los trabajadores. Tres motivadores internos que no cuestan dinero y a tus trabajadores les demostrara que su esfuerzo se evidencia y vale la pena son:

- Dar palmaditas en el hombro.
- Halagar lo que está bien hecho.
- Tiempo libre (3minutos de descanso).





6. Infraestructura

El bienestar del trabajador es importante por tal razón contar con los insumos y la maquinaria necesaria en óptimas condiciones es fundamental a la hora de lograr que cumplan sus metas.

Acondiciona un lugar de trabajo agradable que genere satisfacción en tus trabajadores y con ello que se desempeñen mejor; en ocasiones no es necesario renovar la maquinaria por completo ya que se puede mejorar las condiciones realizando pequeños cambios, que representaran mejoras significativas para los trabajadores y ayudaran a que tengan un desempeño sobresaliente.

- Iluminación adecuada.
- Una silla cómoda.
- Insumos en buen estado.
- Decorar el área en fechas especiales (navidad, san Valentín, cumpleaños, entre otros).
- Buen funcionamiento del aire acondicionado.

7. Beneficios

Generar prestaciones a los trabajadores es importante debido a que los mismos también necesitan ser motivados a través de elementos tangibles y a la vez estos beneficios son herramientas útiles que crearan un incremento en su productividad, beneficiando a la empresa mediante el cumplimiento de las unidades a tiempo y con estándares de calidad.

Algunas opciones de prestaciones hacia los trabajadores son:



- Bonos al trabajador del mes.
- Compensaciones a través de aguinaldos por desempeño en productividad.
- Un seguro médico, pese a que cuenten con la afiliación del seguro médico.



Los beneficios motivacionales, hacia los trabajadores antes mencionados ayudan a estimular la competitividad e impulsan el cumplimiento de metas.



8. Tecnología

Si la empresa usa maquinaria obsoleta para fabricar sus productos, a la hora de cumplir a tiempo con los pedidos solicitados

se verá envuelta en una serie de dificultades como:

- Retrasos en la producción y malos acabados
- Mantenimiento mecánico costoso
- Paros continuos para cambiar el hilo (longitud)

En la actualidad el sector textil está evolucionando por ello proporcionar a los trabajadores de la maquinaria adecuada y moderna genera altos índices de productividad los cuales se verán reflejados en la empresa a través de las unidades terminadas. Apuntar al futuro no solo implica adquirir tecnología nueva si no que los trabajadores se sientan cómodos con ella y su entorno.



CAPITULO V CONCLUSIONES Y FUTURAS INVESTIGACIONES

CONCLUSIONES

- Existe una relación directa entre la motivación hacia el talento humano y se ha evidenciado en el desarrollo productivo de las empresas textiles de los cantones Quito y Ambato, demostrándose con base teórica y estadística que la motivación es uno de los factores influyentes a corto y largo plazo que impulsan a la industria.
- El sector textil es el segundo de la industria manufacturera que más fuentes de empleo genera a nivel nacional, aunque este sector es típicamente desarrollado en su mayoría por mujeres en un 69,9%, los hombres también tienen una importante participación laboral del 30,1% según los resultados obtenidos en los cuestionarios realizados. Dicha mano de obra se desempeña en la fabricación de textiles propiamente dichos, es decir los tejidos de punto y ganchillo, hilos para tejeduría, tejidos tratados, y otros productos textiles que posteriormente se utilizaran para su transformación, así como también en la fabricación o confección de prendas de vestir, interviniendo la transformación de los tejidos en productos para el consumidor final.
- Al dirigir el tema de investigación a los puntos de vista tanto de los trabajadores como de los empleadores se obtuvo información veraz del nivel de motivación del talento humano, constatando que la industria textil ve como elemento esencial al ser humano y potencia su desarrollo y el de la empresa a través de él.
- Se concluyó que la mayoría de las empresas de la muestra seleccionada aplica medios de motivación para que su mano de obra se desarrolle de forma integral y simultáneamente favorezca al crecimiento del sector textil. La capacitación fue el medio que mayor

porcentaje tuvo situándose en un 42,9% logrando que los trabajadores progresen en la aplicación de sus técnicas para realizar tareas optimizando tiempo para alcanzar los objetivos propuestos por la empresa. Como segundo medio existente de motivación, el 24,7% de los trabajadores manifiestan que las empresas textiles los retroalimentan con el fin de evaluar, resaltar y exponer las habilidades que son necesarias para ejecutar las tareas o funciones que la mano de obra realiza. El 18,7% de los trabajadores reconoce el nivel de talento humano que las empresas les brindan, el 13,7% de la mano de obra afirma que las empresas donde laboran aplican el salario emocional para motivarlos incrementando su productividad y compromiso.

- Las empresas de la industria textiles cumplen con lo establecido en el artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo contando en su nómina con el 4% del personal discapacitado, a su vez se evidencio que predominan en este porcentaje las personas con discapacidad verbal debido a que las mismas solo requieren una supervisión y no generan grandes cambios físicos en la organización.

FUTURAS INVESTIGACIONES

- Una vez comprobada que la motivación es uno de los factores que influye en el desempeño laboral de la mano de obra y por ende impacta en el desarrollo productivo de cada una de las empresas del sector textil, se sugiere “Métodos de como fidelizar y retener talento humano de las grandes empresas del sector textil del DMQ”.
- Aunque la mayoría manifestó que la infraestructura de las empresas son apropiadas para su trabajo algunas de ellas no tienen una adecuada distribución del espacio en el que desarrollan sus tareas, si bien representan una minoría el acondicionar mejor el espacio físico ayudara a que los trabajadores puedan movilizarse de mejor manera y optimizar tiempo en la ejecución de sus labores, es por ello que se sugiere el “Análisis de la redistribución física de microempresas textiles del DMQ”.
- En base a la investigación realizada y enfocándonos en el trabajo de campo cumplido en cada una de las empresas del sector textil recomendamos como investigación “Analizar la motivación impartida al personal discapacitado de las empresas se lector textil del DMQ”

BIBLIOGRAFÍA

- Agudelo, C. A., & Saavedra, M. R. (2016). El Recurso Humano como Elemento Fundamental para la Gestión de Calidad y la Competitividad Organizacional. *Visión del Futuro*, 1-20.
- Alles, M. (2006). *Desarrollo del Talento Humano basado en competencias*. Buenos Aires: Granica S.A.
- Almeda, C. (06 de Abril de 2007). *Talent Clue*. Obtenido de <https://blog.talentclue.com/salario-emocional?fbclid=IwAR3v-xsQ2bg60Xy5t721uNGP6-49C8ZbEbfGIEqBHEYsvYzkdVgogk7x4Q8>
- Alonso, J. D., & Pino-Juste, M. (2014). MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y EXTRÍNSECA: ANÁLISIS EN ADOLESCENTES GALLEGOS. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 349-358.
- Arcudia Garcia, I. (2002). *Como elaborar proyectos de investigación (una guía de trabajo), Avances Coordinación de Investigación*. Juarez: Universidad Autónoma de Juarez, Instituto de Ciencias Sociales y Administración (ICSA).
- Arosemena, C. (2013). El Clima Organizacional. *América Economía*, 1-2.
- Bacigalupi, M. (24 de Agosto de 2017). *esalud.com*. Obtenido de Web de salud y bienestar: <https://www.esalud.com/sindrome-amotivacional/>
- Barroso, F., & Balderas, L. (2010). Calidad de vida laboral y reconocimiento en empresas maquiladoras textiles yucatecas. Estudio de caso. Avance de investigación. *XIV Congreso Internacional de la Academia de Ciencias Administrativas A.C.* (págs. 2-32). Yucatán: EGADE.
- Becker, A. (1999). *Fuentes del capital Humano*. En c. Selva Sevilla, *El Capital Humano y su contribución al crecimiento económico*. Sevilla.
- Brunet, L. (1992). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
- Canul, M. M., Fernández, B. E., & González, M. (12 de 07 de 2013). Obtenido de [ulasalle.edu.bo](http://www.ulasalle.edu.bo): <http://www.ulasalle.edu.bo/es/images/ulasalle/postgrado/geastioncapitalhumano2016/modulo3/PAPER-HERZBERG.pdf>

- Castillo, R. (2012). Desarrollo del capital humano en las organizaciones . Red tercer milenio S.C.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A de C.V.
- Dávila, N. F. (2014). *Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Díaz, I. M. (2017). *Tablas de Contingencia*. Sevilla: Universidad de Sevilla .
- Durán, R. (21 de Agosto de 2015). *Centro A.P.A.I.* Obtenido de <https://centroapai.wordpress.com/2015/08/21/el-valor-del-esfuerzo/>
- ECUADOR, P. (2012). *Boletín de Inteligente Comercial - Industria Textil*. Quito.
- Edenred. (2017). *Motivación, efectividad y desempeño laboral en tu equipo*. España: Edenred España. Obtenido de <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/551799/RED%20-%20ebook%20-%20Desempe%C3%B1o%20laboral/RED%20eBook%20Desempe%C3%B1o%20laboral.pdf>
- Ekos. (2018). Sector textil ecuatoriano que quiere crecer competitivamente para captar mercados externos. *Ekos*, 180.
- Ekos. (2018). Sector textil Ecuatoriano quiere crecer competitivamente para captar mercados externos. *Ekos* , 180.
- Elizalde, A., Martí, M., & Martínez, F. (2012). Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el enfoque centrado en la persona. *POLIS*, 1-23.
- Fernández-Esquinas, M., Pèrez Yruela, M., & Merchán Hernández , C. (2006). El sistema de incentivos y recompensas en la ciencia pública española. *Radiografía de la investigación pública en España* (págs. 148-206). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Galindo, M., & Ríos , V. (2015). *Productividad en Serie de Estudios Económicos* . México.
- García Sanz, V. (2012). *LA MOTIVACIÓN LABORAL - ESTUDIO DESCRIPTIVO DE ALGUNAS VARIABLES*. Valladolid: Universidad de Valladolid.
- García-Allen, J. (2016). *Psicología y Mente*. Obtenido de Psicología y Mente : <https://psicologiyamente.com>
- Gomez Cardenas, L. (2007). Propuesta de un modelo de gestión para PYMES. 65.

- Gómez, J. (13 de 03 de 2017). *Cerem International Business School*. Obtenido de <https://www.cerem.ec/blog/programas-de-apoyo-a-los-cambios-tecnologicos>
- Guedéz, M. (14 de Febrero de 2013). *Blogspot*. Obtenido de Blogspot.com: <http://mariug.blogspot.com/2013/02/teoria-de-mcclelland.html>
- Hammer, M. (2007). LA REINGENIERÍA DE PROCESOS: UNA HERRAMIENTA GERENCIAL PARA LA INNOVADORA Y MEJORA DE LA CALIDAD EN LAS ORGANIZACIONES. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 12-29.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc. Graw Hill.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- IDaccion. (06 de Noviembre de 2013). *IDaccion BUSINESS NEWS* . Obtenido de <http://idnews.idaccion.com/la-importancia-de-la-gestion-del-talento/>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2017). *INEC*. Obtenido de DIRECTORIO EMPRESARIAL: <http://aplicaciones3.ecuadorencifras.gob.ec/VDATOS2-war/paginas/administracion/direcEmpresarial.xhtml>
- Izquierdo, F. M. (2004). El síndrome de amotivación laboral. *Anales de psiquiatría*, 429-433.
- Jiménez, D. P. (2007). *Manual de Recursos Humanos* . Madrid: ESIC.
- Keith, D., & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.
- La Hora. (16 de Abril de 2018). *Cesla - Economía Latinoamericana*. Obtenido de CESLA.com: <https://www.cesla.com/detalle-noticias-de-ecuador.php?ld=1619>
- León, J. F. (2015). TODO SOBRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. *EVOLUTION R.I*, 1-10.
- Likert, R. (2017). Teoría del Clima Organizacional. *Ascencio, Ed*, 34-38.
- Malhotra, N. (2008). *Investigación de Mercados* . México : PEARSON .
- Marrugo, M. M., & Perez, B. P. (2012). *Análisis de la Teoría de las Expectativas de Víctor Vroom en el Centro de Emprendimiento y Desarrollo Pedro Romero "CEMPRENDE"*. Cartagena: Universidad de Cartagena.

- Martín Cruz, N., Marín Pérez, V., & Trevilla Cantero, C. (2009). Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro . *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 187-211.
- Martín, P. (2011). *La gestión de la motivación organizacional con el enfoque de la teoría de Herzberg*. La Plata: Universidad Nacional de la Plata.
- Olesker, N. (2015). *Ideología y aparatos ideológicos de Estado* . Buenos Aires: Sociales.
- Olvera, J. (2015). El concepto de equidades y sus contradicciones: la política social mexicana. *Revista Mexicana de Sociología*, 581-610.
- Pardo, E. V. (2015). Fidelización del talento humano a través de una estrategia de mercadeo de vanguardia: aplicación al sector industrial de confección textil. *CONGRESO INTERNACIONAL DE GESTIÓN EMPRESARIAL* (pág. 5). Ambato: Universidad Pontificia Católica del Ecuador - Sede Ambato.
- Pellini, C. (2014). Las fibras artificiales y sintéticas tipos de fibras la seda natural: Historia y bibliografía. 4-6.
- Peña, C. (2015). *LA MOTIVACIÓN LABORAL COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN EN LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas ICAI-ICADE.
- Pérez Márquez, M. (2002). *gestiopolis*. Obtenido de Satisfacción Laboral: <https://www.gestiopolis.com/satisfaccion-laboral/>
- PUBLICACIONES VÉRTICE S.L. (2008). *Retribución de personal* . España : VÉRTICE.
- Quintero, I. C., Panesso Villada, A. M., & Guauque Portela, I. (2015). IMPACTO EN EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO PARA LA CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS ORGANIZACIONALES EN UNA EMPRESA MANUFACTURERA DEL SECTOR ACOPI, YUMBO, VALLE DEL CAUCA, COLOMBIA . *Colección Académica de Ciencias Estratégicas* , 63-83.
- Rada, C. A. (2015). DISEÑO, CONSTRUCCIÓN Y VALIDACIÓN DE UN INSTRUMENTO QUE EVALÚA CLIMA ORGANIZACIONAL EN EMPRESAS COLOMBIANAS, DESDE LA TEORÍA DE RESPUESTA AL ÍTEM. *Acta Colombiana de Psicología* , 97-113.

- Redondo, V. (2012). *Condiciones Laborales en el Mundo Empresarial*. España: Universidad de Valladolid.
- Reyes, J. G. (2007). *Diseño de un modelo de gestión por competencias según el método de incidentes críticos aplicado a puestos operativos y de coordinación* . Quito: EPN.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México : PEARSON.
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio . *Educación en valores* , 3-18.
- Rovira, F. (Marzo de 2014). Motivación intrínseca . Barcelona, España.
- Ruble, D. N. (1980). Teorías sobre la motivacion de logro: perspectiva evolutiva . *Infancia y Aprendizaje*, 15-30.
- Sadornil, D. d. (2013). *Diccionario-glosario de metodología de la investigación social* . Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Sagrera, D. P. (2004). El factor humano en las relaciones laborales: manual de dirección y gestión. Pirámide.
- Siller, G., García , J. L., Ibarra, G., & Rivera , D. (2012). Beneficios de la Implementación de Tecnología de Manufactura Avanzada: Factores Clave del Éxito. *Academia Journals, Volume: 2012* (págs. 912-917). Juárez: Universidad Autónoma de Ciudad Juárez .
- Sulbarán, D. (2014). *Análisis Bivariado de Datos*. Venezuela: Universidad Central de Venezuela.
- Valverde Hernández, A. (2017). *Revista Oficial ACCCSA*. Obtenido de http://www.corrugando.com/index.php?option=com_content&view=article&id=695:habilidad-conocimiento-y-experiencia-herramientas-para-la-industria-del-corrugado&catid=56:edicion-51&Itemid=18
- Vásquez, A. (2013). *Desarrollo endógeno. Teorías y políticas de desarrollo*. Madrid: Investigaciones Regionales.
- Vilatuña Correa, F., Guajala Agila , D., Pulamarín , J. J., & Ortiz Palacios , W. (2012). Sensación y percepción en la construcción del conocimiento. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, 123-149.
- Vizcaíno, M. (20 de Abril de 2016). *CICAP*. Obtenido de <http://www.cicap.ucr.ac.cr/web/los-desafios-la-gestion-del-talento-humano-gth/>