



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**Trabajo de Investigación previo a la obtención del título
Ingeniera en Marketing y Gestión de Negocios.**

**TEMA: “La Motivación y su incidencia en el bajo
Rendimiento Laboral de los trabajadores, en la
empresa Artesanal Maximfashion de la ciudad de
Ambato”.**

AUTORA: Martha Verónica Toasa Yugcha

TUTORA: Psicóloga Cristina Abril

Ambato - Ecuador

Febrero 2014



APROBACIÓN DEL TUTOR

En calidad de tutor del trabajo de graduación sobre el tema **“LA MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL BAJO RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES, EN LA EMPRESA ARTESANAL MAXIMFASHION DE LA CIUDAD DE AMBATO”** De la señorita Martha Verónica Toasa Yugcha, egresada de la carrera de Marketing y Gestión de Negocios de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho trabajo de graduación reúne los méritos y requisitos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Grado que el H. Consejo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

EL TUTOR

Psicóloga Cristina Abril

CC. 180332417-5

Ambato, Febrero de 2014.

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los miembros de Tribunal de Grado, aprueban el informe del Trabajo de Investigación, sobre el tema **“LA MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL BAJO RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES, EN LA EMPRESA ARTESANAL MAXIMFASHION DE LA CIUDAD DE AMBATO”**.Presentado por la señorita Martha Verónica Toasa Yugcha, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato.

(F).....

Dr. Víctor Córdova

(F).....

Dra. Jenny Gamboa

Ambato, Febrero del 2014

DECLARACIÓN DE LA AUTENCIDAD

Yo, **Martha Verónica Toasa Yugcha**, declaro que los resultados obtenidos y expuestos en el presente trabajo de investigación **“LA MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL BAJO RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES, EN LA EMPRESA ARTESANAL MAXIMFASHION DE LA CIUDAD DE AMBATO”**, previo a la obtención del título de Ingeniera en Marketing y Gestión de Negocios es original, auténtico y personal, a excepción de las citas bibliográficas. En tal virtud la responsabilidad del contenido de esta investigación, para efectos legales y académicos es de exclusiva responsabilidad del autor.

LA AUTORA

Martha Verónica Toasa Yugcha

C.C. # 1803393790

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos en línea patrimoniales de mi tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

LA AUTORA

Martha Verónica Toasa Yugcha

C.C. 1803393790

Ambato, Febrero de 2014.

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico a Dios quien me ha guiado en los diferentes retos de mi vida. A mi madre, quien no escatimó esfuerzo alguno y por brindarme su apoyo para alcanzar mis objetivos anhelados.

Martha Toasa

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por darme la vida y estar a mi lado incondicionalmente, porque gracias a su inmensa bondad y misericordia que me ha permitido cumplir unas de mis metas.

A mi familia por brindarme su apoyo, por darme la estabilidad emocional, económica y para poder llegar a alcanzar este logro ya que sin su ayuda no hubieran podido hacer realidad unos de mis sueños.

A mis amigas con las que compartir buenos momentos y que se presentaron durante todo este tiempo académico para brindarme su apoyo, y estar siempre conmigo en todas las circunstancias de mi vida.

Martha Toasa

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	Pág.
Porta	I
Aprobación del Tutor	II
Aprobación del Tribunal de Grado	III
Declaración de la autenticidad	IV
Derechos de Autor.....	V
Dedicatoria	VI
Agradecimiento	VII
Índice General	VIII
Indice de Graficos	XI
Indice de Cuadros.....	XIII
Resumen Ejecutivo.....	XIV
Abstract	XV
Introducción	1

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA

1.1 Tema.....	4
1.2 Planteamiento del Problema.....	4
1.2.1 Contextualización.....	4
1.2.2 Análisis Crítico	11
1.2.3 Prognosis	14
1.2.4 Formulación del Problema	14
1.2.5 Interrogantes.....	15
1.2.6 Delimitación del Objeto de Investigación.....	15
1.3 Justificación.....	16
1.4 Objetivos	18
1.4.1 Objetivo General	18
1.4.2 Objetivos Específicos.....	18

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes investigativos	19
2.2 Fundamentación filosófica	22
2.3 Fundamentación legal	23
2.4.1.1 Fundamentacion teorica de la variable independiente	30
2.4.2.1 Fundamentación teórica de la variable dependiente.	51
2.5 Hipótesis.....	61
2.6 Señalamiento de variables.....	62

CAPÍTULO III

3 METODOLOGIA

3.1 Modalidad básica de la investigación	63
3.1.1 Investigación bibliografía- documental.....	63
3.1.2 Investigación de campo.....	65
3.2 Niveles o tipo de investigación	65
3.3 Población y muestra	66
3.4 Operacionalización de las variables	67
3.5 Recolección de la información.....	69
3.6 Procesamiento y analisis de informacion.	70

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados de encuestas.....	71
4.2. Interpretación de los resultados de las encuestas.	73
4.2.1. Encuesta aplicada propietarios, trabajadores, proveedores, y clientes.....	73
4.3 Verificación de la hipótesis	83

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones	86
5.2 Recomendaciones.....	87

CAPÍTULO VI

6. PROPUESTA

6.1 Datos informativos:.....	88
6.2 Antecedentes de la propuesta	89
6.3 Justificación.....	90
6.4 Objetivos	91
6.4.1 Objetivo general	91
6.4.2 Objetivo específico.....	91
6.5 Análisis de factibilidad.....	91
6.6 Fundamentación científica técnica	92
6.7 Modelo operativo de la propuesta	95
6.8 Administración de la propuesta.....	118
6.9 Previsión de la evaluación.....	118
Bibliografía	119
Anexos	122

INDICE DE GRAFICOS

	Pág.
Gráfico 1 Árbol de Problemas.....	13
Gráfico 2 2.4 CATEGORÍAS FUNDAMENTALES	27
Gráfico 3 2.4.1 Constelación de Ideas de la Variable Independiente	28
Gráfico 4 2.4.2 Constelación de Ideas de la Variable Dependiente.....	29
Gráfico 5 Falta de voluntad de los trabajadores por la motivación.....	73
Gráfico 6 Estrategias de motivación	74
Gráfico 7 La motivación directa	75
Gráfico 8 La motivación indirecta	76
Gráfico 9 El trabajador debe estar motivado.....	77
Gráfico 10 Bajo rendimiento laboral.....	78
Gráfico 11 Ausencia o falta de compromiso.....	79
Gráfico 12 Métodos de control de mano de obra.....	80
Gráfico 13 Trabajador realice sus tareas en un tiempo.....	81
Gráfico 14 Si la empresa pierde, los trabajadores también.....	82
Gráfico 15 Perfil de diseñador	97
Gráfico 16 Realización del patrón.....	97
Gráfico 17 Métodos de ploteado	98
Gráfico 18 Maniquí.....	98
Gráfico 19 Técnica a lápiz	99
Gráfico 20 Papel.....	100
Gráfico 21 Acuarela en pastillas	100
Gráfico 22 Acuarela líquida	101
Gráfico 23 Acuarela en tubos.....	101
Gráfico 24 Pinceles	101
Gráfico 25 Patronaje	103
Gráfico 26 Moldería.....	103
Gráfico 27 Escalado	104
Gráfico 28 Escalado de la talla smoll.....	105
Gráfico 29 Escalado de la talla médium	105

Gráfico 30 Escalado de la talla large.....	106
Gráfico 31 Escalado de la talla extra large.....	106
Gráfico 32 Análisis de las telas	107
Gráfico 33 Tendido de tela.....	108
Gráfico 34 Reposo de la tela	109
Gráfico 35 Aplicación de moldería y Señalización de moldería.....	109
Gráfico 36 Corte manual	111
Gráfico 37 Corte industrial.....	111
Gráfico 38 Unión de piezas.....	114
Gráfico 39 Práctica.....	117
Gráfico 40 Producto terminado.....	117

INDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro N° 1 Población y muestra	66
Cuadro N° 2 3.4.1 VARIABLE INDEPENDIENTE: La Motivación.	67
Cuadro N° 3 3.4.2 VARIABLE DEPENDIENTE: Bajo Rendimiento Laboral.....	68
Cuadro N° 4 Plan para la recolección de información	69
Cuadro N° 5 Análisis de resultados de encuestas.....	72
Cuadro N° 6 Falta de voluntad de los trabajadores por la motivación.....	73
Cuadro N° 7 Estrategias de motivación.....	74
Cuadro N° 8 La motivación directa.....	75
Cuadro N° 9 La motivación indirecta.....	76
Cuadro N° 10 El trabajador debe estar motivado.....	77
Cuadro N° 11 Bajo rendimiento laboral.....	78
Cuadro N° 12 Ausencia o falta de compromiso	79
Cuadro N° 13 Métodos de control de mano de obra	80
Cuadro N° 14 Trabajador realice sus tareas en un tiempo	81
Cuadro N° 15 Si la empresa pierde, los trabajadores también.	82
Cuadro N° 16 Verificación de la hipótesis	83
Cuadro N° 17 Cálculo del Chi cuadrado	84
Cuadro N° 18 Cálculo del Chi cuadrado	84
Cuadro N° 19 Modelo Operativo de la Propuesta	95

RESUMEN EJECUTIVO

Empezaremos por entender que una empresa es una entidad organizada por el ser humano, la cual, involucra un conjunto de trabajo diario, labor común, esfuerzo personal y colectivo la empresa Artesanal Maximfashion de la ciudad de Ambato. Se dedica a la confección de prendas de vestir como licras, camisetas y abrigos

Una empresa es una colectividad conformada por elementos tangibles e intangibles cuya finalidad es la satisfacción de las necesidades y deseos de su mercado meta para la obtención de una utilidad o beneficio, se debe entender que el crecimiento dentro de esta es el resultado de la adaptación del empleado a la misma, así como del incremento de su capacidad para realizar sus actividades.

Motivar a los empleados, proveerles de un buen clima organizacional en donde se sientan cómodos, demostrarles que son aptos para el trabajo, en si incentivarlos, de esta manera se logra un mejor clima laboral y un mejor rendimiento de todos los recurso lo que permitirá la pro actividad y las ganas de capacitarse y adentrarse en los procesos de la organización, también permitirán mejorar su productividad y tener mayores posibilidades para avanzar dentro de la empresa.

Elaborar un proyecto de capacitación motivacional en temas de la industria del vestir para mejorar el rendimiento laboral. Permitirá superar el bajo rendimiento laboral, ya que ella es una fuerza propulsora que se utiliza como un medio para alcanzar los fines que la empresa se ha propuesto, y que con esmero es su deseo realizarlo. Contribuyendo de esta manera al éxito y desarrollo de la empresa.

Descriptores:

Motivación

Clima Laboral

Rendimiento Laboral

Capacitación Motivacional

ABSTRACT

We will begin understanding that a company is an entity organized by the human being, the one which, it involves a group working newspaper, common work, I make an effort personal and collective the Handmade company Maximifashion of the city of Ambato. it is devoted to the making of garments of dressing as licras, T-shirt and coats

A company is a collective conformed by tangible elements and intangibles whose purpose is the satisfaction of the necessities and desires of its market put for the obtaining of an utility or benefit, he/she should understand each other that the growth inside this it belongs the result of the adaptation from the employee to the same one, as well as of the increment of its capacity to carry out their activities.

To motivate the employees, to provide them of a good organizational climate where they feel comfortable, to demonstrate them that they are capable for the work, in if to motivate them, this way is achieved a better labor climate and a better yield of all the resource what will allow the for activity and the desires of to be qualified and to go into in the processes of the organization, they will also allow to improve their productivity and to have bigger possibilities to advance inside the company.

To elaborate a project of training motivational in topics of the industry of dressing to improve the labor yield it will allow overcoming the first floor labor yield, since she is a force that is used as a means to reach the ends that the company has intended, and that with care it is its desire this way to the success and development of the company.

Describers:

Motivation

Labor climate

Labor yield

Training Motivacional

INTRODUCCIÓN

Frecuentemente se confunde la carrera Marketing y Gestión de Negocios, que solo está dirigida a la orientación de publicidad, mercadeo o la comercialización de un producto o servicio, no siendo ese su fin único, también incursionan en áreas funcionales de una empresa, como son Contabilidad, Recursos Humanos, Finanzas y Administración, que le permiten entender a la empresa como un todo, de modo que pueda identificar las oportunidades de negocio.

Además, diseña y aplica estrategias que vinculan a una organización. Los recursos humanos, persigue implantar la estrategia organizacional a través de las personas, quienes son consideradas como los únicos recursos vivos e inteligentes capaces de llevar al éxito organizacional y enfrentar los desafíos que hoy en día se percibe en la fuerte competencia, para lo cual se deben considerar conceptos tales como la comunicación organizacional, el liderazgo, la motivación laboral, el trabajo en equipo, y la negociación, utilizando de lo mejor posible los recursos.

La motivación laboral implica estrategias de negociación, desde el punto de vista individual, la planificación de la motivación comprende el desarrollo profesional, humano y económico del personal, a través de la promoción basada en la oportuna formación, mediante el estudio de las aptitudes y el potencial de cada persona, para mejorar el desempeño de los empleados, trabajando con ellos en diferentes áreas, ya que desarrolla metódicamente las aptitudes y habilidades de las personas, haciendo que mejore el autoestima de las personas y el desempeño de las funciones y tareas del puesto de trabajo.

El presente estudio de investigación se ha inclinado por el tema: “La Motivación y su incidencia en el Bajo Rendimiento Laboral de los Trabajadores, en la

Empresa Artesanal Maximfashion de la ciudad de Ambato.” siendo la motivación una área muy poco tomada en cuenta pero esencial para el mejor desempeño, una mayor productividad, una mayor eficiencia, una mayor creatividad, una mayor responsabilidad, y un mayor compromiso por parte de los trabajadores.

El presente trabajo, se encuentra estructurado por capítulos. El Capítulo I denominado: EL PROBLEMA, contiene: El Planteamiento del Problema, Contextualización: Macro, Meso y Micro que hace relación al origen de la problemática, Árbol de Problemas, Análisis Crítico, Prognosis, Formulación del Problema, Interrogantes de la Investigación, Delimitación del Objeto, Unidades de Observación, Justificación, Objetivos: General, y Específicos.

El Capítulo II denominado: MARCO TEÓRICO consta de: Antecedentes Investigativos, se fundamenta en una visión Filosófica, Legal, Categorías Fundamentales, Constelación de ideas de las Variables Independiente y Dependiente, Hipótesis y Determinación de Variables.

El Capítulo III titulado: METODOLOGÍA plantea que la investigación se realizará desde el enfoque de carácter Cuantitativo y Cualitativo, Modalidad de la Investigación, Tipo de la Investigación, Población y Muestra, Operacionalización de Variables, Técnicas e Instrumentos, Plan para la recolección de Información, Plan de procesamiento de Información.

El Capítulo IV denominado: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADO consta de: el análisis de los resultados producto de las encuestas y entrevistas aplicadas a las unidades de observación, interpretación de datos emprendo métodos estadísticos, y; la correspondiente verificación de la hipótesis.

El Capítulo V titulado: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES contiene: las conclusiones referentes al problema propuesto obtenidas del análisis de resultados y las recomendaciones pertinentes formuladas para cada conclusión.

El Capítulo VI denominado: LA PROPUESTA plantea la solución más concreta al problema de investigación y que contiene los datos informativos, antecedentes de la propuesta, justificación, objetivos, análisis de factibilidad, fundamentación, metodología, modelo operativo, administración y previsión de la evaluación.

Sin dejar de lado en su parte pertinente la referencia de material bibliográfico y anexos que sustentan el trabajo investigativo.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA

1.1 TEMA

LA MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL BAJO RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES, EN LA EMPRESA ARTESANAL MAXIMFASHION DE LA CIUDAD DE AMBATO.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1 CONTEXTUALIZACIÓN

Macro:

La Motivación Laboral surge por el año de 1700, en el viejo mundo europeo, cuando los antiguos talleres de artesanos se transformaron en fábricas donde decenas y centenares de personas producían operando máquinas; los contactos simples y fáciles

entre el artesano y sus auxiliares se complicaron. Había que coordinar innumerables tareas ejecutadas por un gran número de personas y cada una de ellas pensaba de manera distinta, empezaron los problemas de baja productividad y desinterés en el trabajo.

Surge como alternativa ante los conflictos, la falta de entendimiento entre las personas, la desmotivación, la baja productividad y el desinterés, por mencionar algunos; es una alternativa que logró la mediación entre los intereses patronales y las necesidades o expectativas de los trabajadores, porque en donde existen varias personas laborando, las relaciones se complican y hay que emplear la cabeza para reflexionar, decidir y comunicar.

En todos los ámbitos de la existencia humana interviene la motivación como mecanismo para lograr determinados objetivos y alcanzar determinadas metas; ya que representa un fenómeno humano universal de gran trascendencia para los individuos y la sociedad.

La motivación es de importancia para cualquier área; sí se aplica en el ámbito laboral, se puede lograr que los empleados motivados, se esfuercen por tener un mejor desempeño en su trabajo. Una persona satisfecha que estima su trabajo, lo transmite y disfruta de atender a sus clientes; si eso no es posible, al menos lo intentará.

La motivación consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, por tal motivo se debe pensar ¿qué puede hacer para estimular a los individuos y a los grupos a dar lo mejor de ellos mismos?, en tal forma que favorezca tanto los intereses de la organización como los suyos propios.

Hay que motivar a los empleados, "para que quieran" y "para que puedan" desempeñar satisfactoriamente su trabajo, la "Motivación Laboral" es parte importante en el logro de la eficiencia empresarial.

En relación al tema que nos ocupa se puede mencionar que desde 1920 la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha luchado por el bienestar del trabajador ya que es una agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), Prevista por el Tratado de Versalles en 1919.

Tiene como objetivos principales mejorar las condiciones de trabajo; promover empleos productivos para el necesario desarrollo social así como mejorar el nivel de vida de las personas en todo el mundo.

Meso:

Ecuador en comparación con otros países de la región no aparece como productor de textiles a gran escala, se llega a exportar una gama limitada de productos que sirven de materia prima para la producción de textiles y prendas de vestir.

Esto ha motivado el empresario ecuatoriano que por generaciones y con un crecimiento constante modernización textiles cantidad para la venta y distribución en todo el país, lo que resulta en el aumento de la industria de la confección prenda que está comenzando a repuntara nivel internacional gracias a la variedad de tejidos desde el extranjero.

Entre el grupo de importadores surtido podemos destacarla empresa Modatex SA, que se encuentra en la ciudad de Cuenca y en la actualidad es uno de los más importantes de la región del sur ecuatoriano, pero carece de una dirección estratégica que genere crecimiento y posicionamiento absoluto en la industria textil importarla Cuenca del mercado. “Análisis sectorial de la industria textil ecuatoriana y diseño de un modelo de planeación estratégica para la empresa Modatex S.A.” Bravo Carpio, José Luis y Cuzme Ortega, Karina, publicado en el 2012.

En la actualidad en nuestro País, existe un nivel muy exigente de competitividad en el mercado profesional que repercute directamente en el rendimiento de los

trabajadores. Este grado de exigencia, en ocasiones puede ser excesivo y puede perjudicar notablemente en la motivación del empleado, generando frustración, angustia y ansiedad.

En estas situaciones es difícil apartarse del problema para analizarlo con perspectiva, pero es necesario si queremos salir de él. Hay que reflexionar, conocer nuestras metas, analizar nuestro entorno y nuestro día a día para valorar la trascendencia real del problema.

En estos tiempos que corren es difícil plantearse un cambio profesional, pero en ocasiones no hay más remedio para mejorar en actitud, entusiasmo y en tranquilidad.

En entornos laborales tan dinámicos como actualmente nos encontramos en nuestro país, la disposición y las ganas de los trabajadores es fundamental para el crecimiento de las compañías.

Éstas deben disponer de acciones de motivación para empleos que fomenten su desarrollo profesional, su conciliación con la vida personal y el incentivar con nuevos retos para potenciar la iniciativa, responsabilidad y superación por parte de los empleados. La suma de todos los esfuerzos individuales ayuda a las empresas a ser mejor.

La satisfacción laboral influye positivamente en la productividad, el cumplimiento de metas y el tiempo de permanencia en una empresa. Un empleado motivado es rentable.

Acciones como esa contribuyen a fortalecer la mística, el sentimiento de pertenencia y fidelidad del colaborador con la empresa.

En Ecuador, se dice, hay alta rotación de personal por falta de esa mística, en algunos casos, como el sector floricultor, llega al 40% anual o en la ventas al por menor

al 30%, cuando lo deseable es del 7 u 8%.

Los estudios suelen señalar que cuando las personas se sienten a gusto y satisfechos con su trabajo, la productividad suele mejorar, trayendo los tan deseados beneficios económicos.

Por supuestos, las maneras de crear ambientes positivos y la diversidad de factores implícitos son tan amplias que los investigadores se han visto con serios problemas para "objetivizar" sus resultados.

No obstante, la evidencia inclina la balanza a que las relaciones que establecen los jefes con sus colaboradores tienden a ser un factor determinante en esta cadena clima organizacional, satisfacción laboral, productividad.

Micro:

En la Provincia de Tungurahua, Cantón Ambato, Parroquia Santa Rosa en la Empresa Artesanal Maximfashion, en la actualidad, los empresarios ven como único objetivo obtener mayores ganancias día a día, exigiendo a sus colaboradores que sean productivos al cien por ciento como su principal obligación pero sin velar por las exigencias y necesidades de sus colaboradores pronto se verá un déficit de productividad reflejado este como poca ganancia.

Por su manera de "gobernar" poco humanista y desapegado totalmente a mediar los conflictos que esto pueda crear, busca únicamente productividad exigiendo, multando, presionando, amenazando con despidos, o baja de salarios, así, no viendo el trasfondo de lo que en realidad ocurre.

Si no se logra tener un personal satisfecho no se lograra mayor cosa en la organización, tanto que mientras la empresa de más a sus colaboradores esta será retribuida en igual o mayor cantidad "si yo gano, todos ganamos.

La motivación y el rendimiento laboral en los últimos seis años han tenido un crecimiento considerable, mediante las salvaguardias puestas por el Gobierno Nacional y posteriormente al propio desarrollo del sector.

El 19 de febrero de este año entró en vigencia un acuerdo comercial entre Ecuador y Guatemala. Se trata de un convenio con el carácter de indefinido, bajo la modalidad de 'Alcance Parcial de Complementación Económica'.

Este compromiso no cubre a la totalidad del universo arancelario, sino únicamente a 677 subpartidas arancelarias en donde se establecen tratamientos preferenciales que Ecuador otorgó a Guatemala y viceversa.

Esta negociación, que duró más de dos años y cuyo acuerdo está publicado en el Suplemento del Registro Oficial No 891 del 14 de febrero del 2013, establece varios requisitos que deberán cumplir las dos naciones.

Los empresarios de la empresa Maximfashion de la ciudad de Ambato Según estas propuestas y el apoyo del Gobierno Nacional, impulsan nuevas técnicas para la producción de textiles, mejorando las falencias como la insuficiente maquinaria de punta la cual no abastece para una mayor producción y la escasa motivación a los obreros siendo esta la más fundamental debido a que son personas y están impulsados por los sentimientos.

Sin motivación a los trabajadores provoca una disminución en la productividad (calidad, servicio, otros) en las empresas no solo afecta internamente sino se refleja en la colectividad ya que la imagen (que es el reflejo publicitario hacia el exterior) corporativa declina, sea por la atención que se le haya brindado o en producto en general no fue satisfactorio ni lleno las expectativas por las cuales lo adquirió o pidió ese servicio.

Esto lleva a que la demanda de sus productos o servicios reduzcan y las ventas sean muchos menores difíciles de recuperar al estar en un campo tan competitivo que si uno pierde otro gana a los clientes insatisfechos.

Los planes de acción que los administradores en gestión de negocios ejecuten en las organizaciones para generar satisfacción en los trabajadores deben ser consensuados no solo por los directivos sino con un equipo representativo (operarios, finanzas, administrativos, Recursos Humanos, contable, marketing, otros) de todas las partes de la organización y asesoría del departamento de recursos humanos ya que este es el mediador directo entre los colaboradores y la organización.

Su planificación debe estar encaminada a cubrir necesidades básicas (alimentación, vestimenta, salud, seguridad, capacitación, otros) de todos miembros de la organización.

Y esas empresas que ganan nuestros clientes que no supimos satisfacer adecuadamente son empresas de otras provincias así de manera directa el gobierno provincial también pierde ya que el dinero se va a otros destinos y no se queda en nuestra provincia, estos diferentes actos son constante de causas y efectos como:

La falta de motivación provoca el bajo rendimiento laboral.

La baja productividad afecta económicamente a todos los miembros de la organización y la imagen de las empresas.

El grado de exigencia excesivo perjudica notablemente en la motivación del empleado, generando frustración, angustia y ansiedad.

La no entrega del producto o servicio en el tiempo pactado provoca la pérdida de un cliente, es así que otro gana a los clientes insatisfechos.

La falta de planes de acción que los administradores en gestión de negocios no ejecuten en las organizaciones provoca la insatisfacción de los trabajadores con la empresa.

1.2.2 ANÁLISIS CRÍTICO

La mayoría de negocio, empresas, compañías, etc.; presta muy poco interés en reconocer el trabajo de sus empleados no debiendo tomárselo así, la realidad nos exige comprender que la gran mayoría de éxitos, crecimiento y desarrollo de la empresas se dan por el empeño, trabajo y sacrificio que hacen los empleados, de no ser así varias empresas quebrarían otras ni siquiera existirían de ahí la responsabilidad que exige al dueño de una empresa el reconocimiento a las labores que con mucho empeño la realizan sus empleados.

La responsabilidad que no es más la obligación de dar cuenta de las acciones, de sus actos que responden íntegramente a sus compromisos laborales de manera que se debe motivar a aquellos que son, serán y seguirán siendo parte importante del éxito de nuestra empresa, a la que sean adjuntado conjuntamente prestado su esfuerzo.

No existen trabajadores o personas que les guste el ocio es la falta de interés que se les presta lo que influye a que estos fenómenos convivan con estas personas, motivarles no consiste en dar muchos o varios consejos, reprenderlos, es más bien comprenderlos y buscar pilares de acción que se acerquen a la solución de su problema.

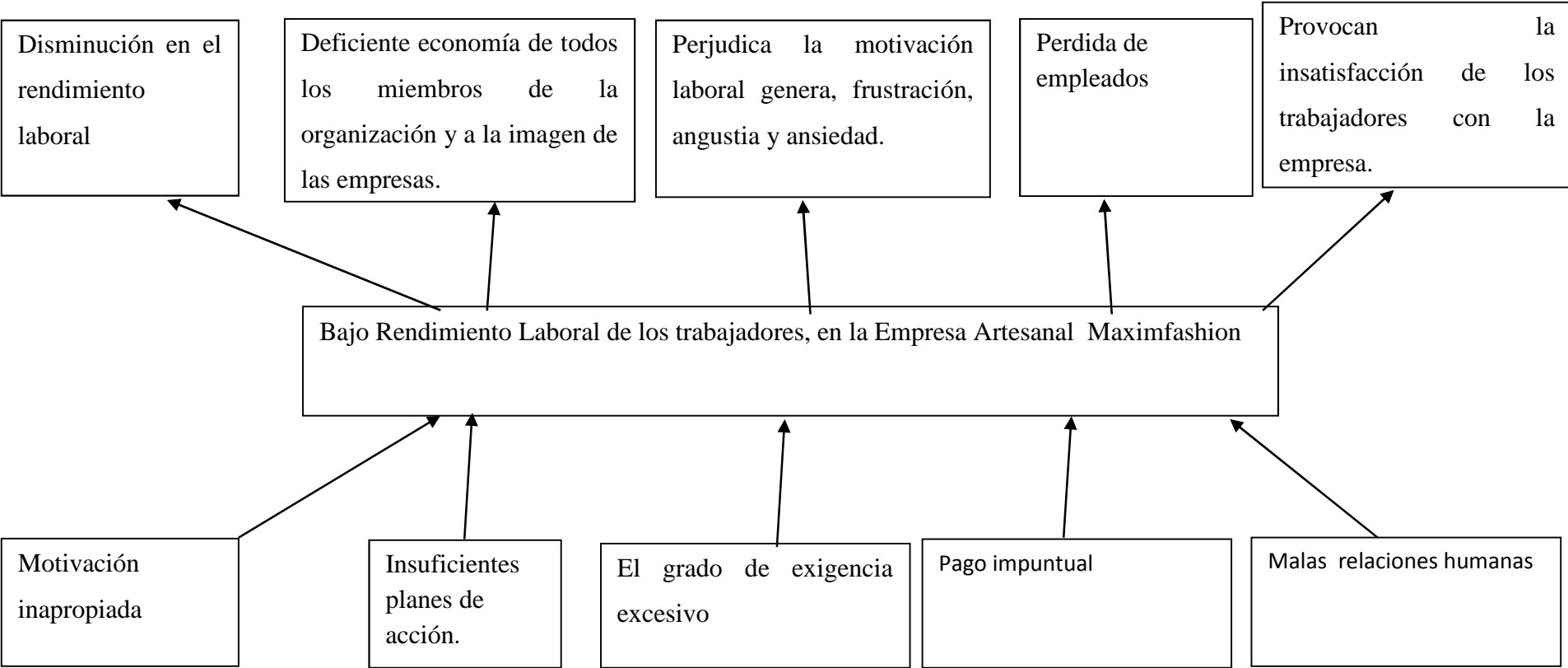
La baja productividad se da debido a que la mayor parte de empleadores exigen y exigen sin comprender que el hombre puede cansarse y desviarse de sus obligaciones a pesar de quererlas realizar esto como un resentimiento al no reconocimiento de su sobre esfuerzo generando frustración angustia y ansiedad, lo que debe entenderse es que la baja productividad afecta económicamente a todos y cada uno de los individuos que laboran en una determinada organización.

No tener un producto o servicio en el tiempo pactado afecta de gran modo la imagen de la empresa e insatisface a su cliente quien sin pensar en las razones ya lo juzga con intolerancia y molestia.

Muchas de estas situaciones se podrían controlar si se inculca el valor del respeto y reconocimiento a los trabajadores, quienes al notar que se interesan por ellos realizaran su trabajo como si realizaran una tarea de su propio hogar eso es con responsabilidad, ahorro de tiempo y en equipo, siempre respaldados por su líder su patrón, quien recibirá de igual modo el pago más grande del mundo el respeto de sus trabajadores debidamente ganado por su acción.

Los planes de acción se han encomendado para los profesionales que la empresa designe, como se ha comentado en la introducción de este estudio un Ingeniero en Marketing y Gestión de Negocios puede gestionar este tipo de planes, ejecutarlos realizarlos y medir sus resultados, lo que permitirá a la empresa celebrar sus propios logros, las metas conquistadas, los reconocimientos recibidos, sin olvidar jamás las limitaciones, las flaquezas, debilidades y quienes están tras de todo esto, los que hicieron posible un sueño.

Gráfico 1Árbol de Problemas



Fuente: Martha Toasa.
Elaboración: Martha Toasa.

1.2.3 PROGNOSIS

Si los empresarios por su parte no hacen nada para mejorar la motivación en los trabajadores en un futuro no muy lejano tendremos trabajadores desmotivados dificultando el desarrollo de la empresa artesanal y a su vez impidiendo el crecimiento de la misma.

Si los empresarios no solucionan la dificultad ya que al no contar con trabajadores comprometidos con responsabilidad y una buena aplicación del modelo de gestión de talento humano, tampoco podrán desarrollar sus actividades con un desempeño laboral óptimo y peor aún lograr los objetivos propuestos dentro de la empresa provocando la pérdida de la misma.

Si los empleados de la empresa Maximfashion no son motivados y felicitados por sus tareas realizadas, existirá una deserción del trabajo, lo cual deberá ser muy tomado en cuenta por la gerencia.

Saber que el talento humano necesita mejorar sus destrezas y habilidades al cien por ciento en su área laboral, hará que la empresa tenga trabajadores que se adapten a los cambios de manera eficiente y eficaz, proporcionando motivaciones a los trabajadores de la empresa, haciéndoles más productivos, además demostrando una mejor calidad de gestión del talento humano en cada área de la empresa artesanal.

1.2.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo incide la Motivación en el Rendimiento Laboral de los trabajadores, en la Empresa Artesanal Maximfashion de la ciudad de Ambato?

1.2.5 INTERROGANTES

1. ¿Cómo afecta la motivación en el rendimiento laboral en la Empresa Artesanal Maximfashion de la ciudad de Ambato?
2. ¿Cómo afecta el rendimiento laboral de los trabajadores a la Empresa Artesanal Maximfashion de la ciudad de Ambato?
3. ¿Cuál es la solución al problema de investigación?

1.2.6 DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN

a) Delimitación de contenido

CAMPO: Marketing y Gestión de Negocios

ÁREA: Gestión de Talento Humano.

ASPECTO: Motivación y Bajo Rendimiento Laboral.

b) Delimitación espacial

La investigación se realizará en la Empresa Artesanal Maximfashion de la ciudad de Ambato.

c) Delimitación temporal

El problema fue estudiado, durante el segundo semestre del año 2012.

d) Unidades de observación

- Propietarios
- Trabajadores
- Proveedores.
- Clientes

1.3 JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo se realizara con el propósito de determinar la relación entre satisfacción laboral – productividad. Esta investigación pretende ahondar en las interacciones que tienen lugar en algunos de los procesos humanos de la organización, y su consecuente efecto en la productividad, pues si bien ésta se encuentra multideterminada por diversos factores o elementos (tecnológicos, financieros, mercadotécnicos, etc.).

Es la influencia de los procesos humanos los que parecen ejercer el mayor efecto para lograrla. Naturalmente, semejante propósito tiene que limitarse a una "totalidad" menor de la totalidad que implica la organización, al menos como estrategia de abordaje, debido a la complejidad del fenómeno, que en la actualidad mucho nos afecta y no nos permite crecer.

Será para conocer la importancia de saber relacionar una necesidad e incorporar procesos metodológicos que conlleven a una interrelación social y aplicación de las estrategias de motivación laboral en todos los niveles y extractos empresariales más no en una pseudo aplicación, será de gran utilidad los beneficios directos de esta investigación la que nos permitirá una comprensión profunda de la realidad de la motivación laboral que caracteriza a nuestro país actual como del tercer mundo.

El trabajo abarca gran importancia, toda vez que refleja el contexto en el cual se encuentra la sociedad laboral, en especial el tema de la motivación a los trabajadores; al darse el tratamiento a todas y cada una de sus etapas, permitirá tener un conocimiento claro y cierto de la raíz del problema.

Esto proporcionará información veraz y oportuna, encaminada a la toma de decisiones, a fin de que operen los cambios más adecuados en los mecanismos ya existentes, tomando en cuenta la opinión de todos los involucrados y la participación de las entidades públicas y privadas que tiene injerencia en el ámbito legal y social.

Los resultados alcanzados con la investigación favorecerán la elaboración de una visión objetiva, lo que permitirá a su vez empresas con mayor desarrollo y fuentes de trabajo donde el empleador y el trabajador sean un solo fuerte combinado con respeto y dignidad.

La investigación tiene especial interés para la sociedad laboral y los empresarios, puesto que los derechos a más de los legales los morales son inherentes a las personas y no podemos ser indiferentes a esta problemática que día a día nos consume y observamos cómo se van degradando los valores y ocasionando más violencia en los grupos sociales del Ecuador.

Los principales beneficiarios de la presente investigación serán toda la sociedad en general sin discriminación alguna por cuanto cada uno de las personas logrará conocer una forma diferente de ser mejores y crecer, lo que es factible por cuanto se dispone con el elemento principal que en este caso es el humano.

Por todo esto es menester que hoy en día en una sociedad civilizada debemos unir esfuerzos para lograr un desarrollo eficaz y sin dilaciones con lo que lograremos tener una coexistencia pacífica entre todos y lo que es mejor trataremos de erradicar la pobreza.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo General

- Analizar como la Motivación incide en el Rendimiento Laboral de los trabajadores, en la Empresa Artesanal Maximfashion de la ciudad de Ambato.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Diagnostica los factores que inciden en el bajo rendimiento laboral de los trabajadores en la Empresa Artesanal Maximfashion.
- Analizar los factores que provoca la falta de motivación en la Empresa Artesanal Maximfashion.
- Proponer un proyecto de capacitación motivacional para mejorar el rendimiento laboral.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Efectuado un estudio sobre la bibliografía que se refiere al tema de investigación propuesto, es necesario puntualizar que no existen estudios bibliográficos y doctrinarios que se hayan desarrollado en la Universidad Técnica de Ambato, sobre la Motivación y su Incidencia en el Bajo Rendimiento Laboral de los trabajadores, en la Empresa Artesanal Maximfashion de la ciudad de Ambato.

Sin embargo se encontró trabajos de investigación relacionados al tema de estudio pero diversos, y que a su vez sirven de antecedente y sustento para el desarrollo de la investigación, se ha tomado en consideración los trabajos investigativos que lleva por tema: “La Motivación del personal y su influencia en el desempeño laboral de la Panadería Calidad de la ciudad de Ambato”, “La motivación y su incidencia en el rendimiento laboral de la Empresa Madearqs. a de la ciudad de Ambato”, y; diferentes libros que hacen referencia a la materia de estudio como: “Motivación Inteligente, El

Impulso para lograr tus metas”, “Administración y Empresas, Gestión Comercial y Servicios de Atención al Cliente”.

Los documentos tomados en consideración se encuentran detallados en cuanto a su materia, autor, procedencia y año de publicación, por tanto la investigación tiene el carácter de original y pertinente.

Tema de Tesis:

“La Motivación del personal y su influencia en el desempeño laboral de la Panadería Calidad de la ciudad de Ambato”

Autor: Toapanta Ortega Lourdes Fabiola

Obra proporcionada por: Universidad Técnica de Ambato.

Año: 2012.

Conclusiones:

- La investigación realizada ayudo para reflexionar sobre la importancia que tiene la motivación al personal, ya que es el eje más importante dentro de la panadería.
- Después de haber realizado, analizado y procesado la investigación sobre la desmotivación del personal y el desempeño laboral de la panadería calidad, se ha podido visualizar que el clima organizacional de la misma es inadecuado, ya que se encuentra varias falencias en relación al comportamiento de los trabajadores de la panadería, comportamiento que ocasiona la falta de productividad de la panadería a través de un desempeño laboral poco eficiente y eficaz.
- El personal de la panadería calidad no es reconocida en forma alguna por parte del nivel directivo, desmotivando su nivel de entusiasmo para hacer su trabajo.
- Se determina que el personal que trabaja en la panadería no reciben motivación,

de este modo se está restando su capacidad y creación e innovación, condiciones indispensables para mejorar su desempeño.

- Se carece de una cultura organizacional y de un liderazgo por parte de la gerencia, por lo que no se ha definido claramente los objetivos.
- Para los empresarios es muy claro esperan de su capital humano, máxima productividad en su trabajo o tarea, pero no tiene tanta claridad en lo que el personal necesita una motivación.
- Su evidencia en los resultados de los trabajadores de la panadería falta de motivación, toda vez que, la compensación no es proporcional al nivel de esfuerzo que ellos realizan, factor que incrementan más todavía, la insatisfacción al personal y bajo desempeño laboral.
- La infraestructura física de la panadería, con su alta capacidad operacional y los precios accesibles al cliente, constituye las principales fortalezas de la panadería.

Tema de Tesis:

“La motivación y su incidencia en el rendimiento laboral de la Empresa Madearqs. a. de la ciudad de Ambato”

Autor: Santana Aldás Lisbeth Adriana

Obra proporcionada por: Universidad Técnica de Ambato.

Año: 2012.

Conclusiones:

- La empresa no satisface cada una de las necesidades del personal en sentido de crecimiento laboral, limitando el desarrollo de sus destrezas y habilidades debido a la falta de motivación.
- Para los encuestados, el actual desempeño no satisface los requerimientos de la empresa debido a que no existe motivación, por tanto el comportamiento del

personal si es importante para generar un desarrollo organizacional competitivo en el mercado.

- Se evidencia la ausencia de un plan motivacional en la empresa, ya que no existe en el cliente interno lealtad y responsabilidad en su puesto de trabajo, de esta manera el no contar con un sistema de ascenso laboral limita el desenvolvimiento y esfuerzo.
- Se indica que no se efectúan evaluaciones del rendimiento debido al desconocimiento del manejo del recurso humano, lo cual afecta al proceso productivo y por tanto al crecimiento empresarial.
- Los estándares de trabajo del personal son altos, debido a que son actividades repetitivas de esta manera ellos ya conocen sus actividades, pero no existe un sustento motivacional integral que permita generar en el personal un mayor rendimiento laboral.

Título de Libro: Motivación Inteligente, El Impulso para lograr tus metas

Autor: Valderrama Beatriz

Editorial: Pearson

Año: 2010

Título de Libro: Administración y Empresas, Gestión Comercial y Servicios de Atención al Cliente

Autor: Gabín Amparo de la Encarnación

Editorial: International Thomson Editors Spain. Paraninfo, S.A.

Año: 2004

2.2 FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

La investigación estará fundamentada dentro del paradigma crítico propositivo como una alternativa para la investigación empresarial artesanal que se fundamenta en el cambio de esquemas sociales.

Es crítico porque se analiza una situación de carácter empresarial artesanal, como lo es la motivación; y propositivo en virtud de que busca plantear una solución, al bajo rendimiento laboral, por tanto la investigación no se detiene en la observación de fenómenos, sino plantea alternativas de solución prácticos, lo que ayuda a la interpretación y comprensión de los fenómenos empresariales en su totalidad.

2.3 FUNDAMENTACIÓN LEGAL

Artículos: 33 – 319 - 320, de la Constitución de la República del Ecuador.

Artículos: 1 – 2 – 3, Codificación De La Ley De Defensa Del Artesano.

Artículos: 1- 2, Código orgánico De La Producción, Comercio e inversiones

Constitución de la República del Ecuador:

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 319.- Se reconocen diversas formas de organización de la producción en la economía, entre otras las comunitarias, cooperativas, empresariales públicas o privadas, asociativas, familiares, domésticas, autónomas y mixtas.

El Estado promoverá las formas de producción que aseguren el buen vivir de la población y desincentivará aquellas que atenten contra sus derechos o los de la naturaleza; alentará la producción que satisfaga la demanda interna y garantice una activa participación del Ecuador en el contexto internacional.

Art. 320.- En las diversas formas de organización de los procesos de producción se estimulará una gestión participativa, transparente y eficiente.

La producción, en cualquiera de sus formas, se sujetará a principios y normas de calidad, sostenibilidad, productividad sistémica, valoración del trabajo y eficiencia económica y social.

Codificación de la Ley de Defensa del Artesano

Art. 1.-Esta Ley ampara a los artesanos de cualquiera de las ramas de artes, oficios y servicios, para hacer valer sus derechos por sí mismos o por medio de las asociaciones gremiales, sindicales e interprofesionales existentes o que se establecieren posteriormente.

Art. 2.-Para los efectos de esta Ley, se definen los siguientes términos:

- a) Actividad Artesanal: La practicada manualmente para la transformación de la materia prima destinada a la producción de bienes y servicios, con o sin auxilio de máquinas, equipos o herramientas;
- b) Artesano: Al trabajador manual, maestro de taller o artesano autónomo que, debidamente calificado por la Junta Nacional de Defensa del Artesano y registrado en el Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos, desarrolle su actividad y trabajo personalmente y hubiere invertido en su taller, en implementos de trabajo, maquinarias y materias primas, una cantidad no superior al veinticinco por ciento (25%) del capital fijado para la pequeña industria. Igualmente se considera como artesano al trabajador manual aunque no haya invertido cantidad alguna en implementos de trabajo o carezca de operarios;
- c) Maestro de Taller: Es la persona mayor de edad que, a través de los colegios técnicos de enseñanza artesanal, establecimientos o centros de formación artesanal y organizaciones gremiales legalmente constituidas, ha obtenido tal título otorgado por la Junta Nacional de Defensa del Artesano y refrendado por los Ministerios de Educación y Cultura, y del Trabajo y Recursos Humanos;

- d) Operario: Es la persona que sin dominar de manera total los conocimientos teóricos y prácticos de un arte u oficio y habiendo dejado de ser aprendiz, contribuye a la elaboración de obras de artesanía o la prestación de servicios, bajo la dirección de un maestro de taller;
- e) Aprendiz: Es la persona que ingresa a un taller artesanal o a un centro de enseñanza artesanal, con el objeto de adquirir conocimientos sobre una rama artesanal a cambio de sus servicios personales por tiempo determinado, de conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo; y,
- f) Taller Artesanal: Es el local o establecimiento en el cual el artesano ejerce habitualmente su profesión, arte u oficio y cumple con los siguientes requisitos:
1. Que la actividad sea eminentemente artesanal;
 2. Que el número de operarios no sea mayor de quince y que el de aprendices no sea mayor de cinco;
 3. Que el capital invertido no sobrepase el monto establecido en esta Ley;
 4. Que la Dirección y responsabilidad del taller estén a cargo del maestro de taller; y,
 5. Que el taller se encuentre debidamente calificado por la Junta Nacional de Defensa del Artesano.

Los artesanos calificados por la Junta Nacional de Defensa del Artesano, así como las sociedades de talleres artesanales que, para lograr mejores rendimientos económicos por sus productos, deban comercializarlos en un local independiente de su taller, serán considerados como una sola unidad para gozar de los beneficios que otorga esta Ley.

Art. 3.-La formación profesional a nivel artesanal incluye el ciclo básico con tres años de estudio. Se aplicará de conformidad con el respectivo Reglamento.

Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones

Art. 1.- **Ámbito.**- Se rigen por la presente normativa todas las personas naturales y jurídicas y demás formas asociativas que desarrollen una actividad productiva, en cualquier parte del territorio nacional.

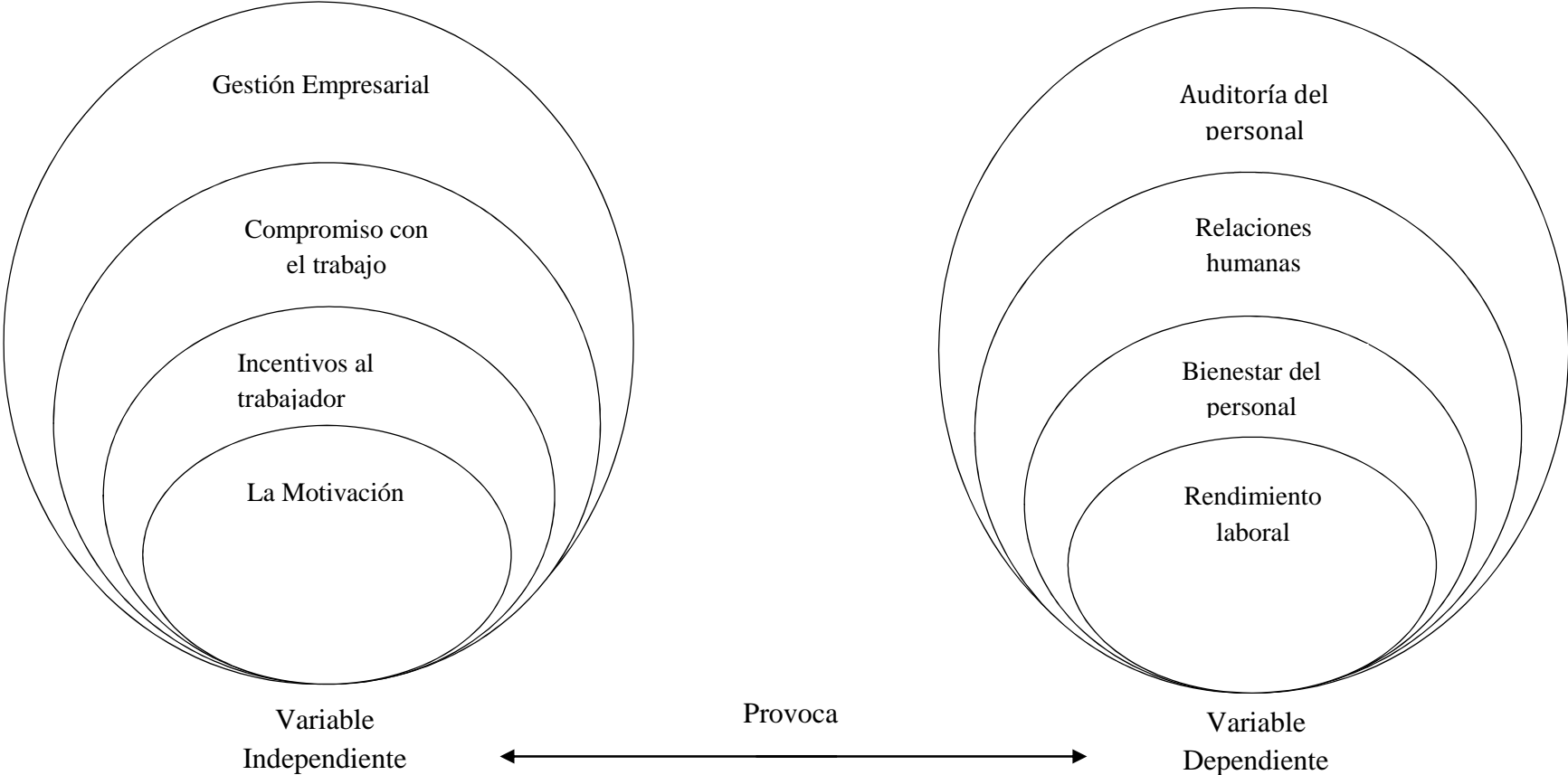
El ámbito de esta normativa abarcará en su aplicación el proceso productivo en su conjunto, desde el aprovechamiento de los factores de producción, la transformación productiva, la distribución y el intercambio comercial, el consumo, el aprovechamiento de las externalidades positivas y políticas que desincentiven las externalidades negativas.

Así también impulsará toda la actividad productiva a nivel nacional, en todos sus niveles de desarrollo y a los actores de la economía popular y solidaria; así como la producción de bienes y servicios realizada por las diversas formas de organización de la producción en la economía, reconocidas en la Constitución de la República.

De igual manera, se regirá por los principios que permitan una articulación internacional estratégica, a través de la política comercial, incluyendo sus instrumentos de aplicación y aquellos que facilitan el comercio exterior, a través de un régimen aduanero moderno transparente y eficiente.

Art. 2.- **Actividad Productiva.**-Se considerará actividad productiva al proceso mediante el cual la actividad humana transforma insumos en bienes y servicios lícitos, socialmente necesarios y ambientalmente sustentables, incluyendo actividades comerciales y otras que generen valor agregado.

Gráfico 22.4 CATEGORÍAS FUNDAMENTALES



Fuente: Categorías Fundamentales

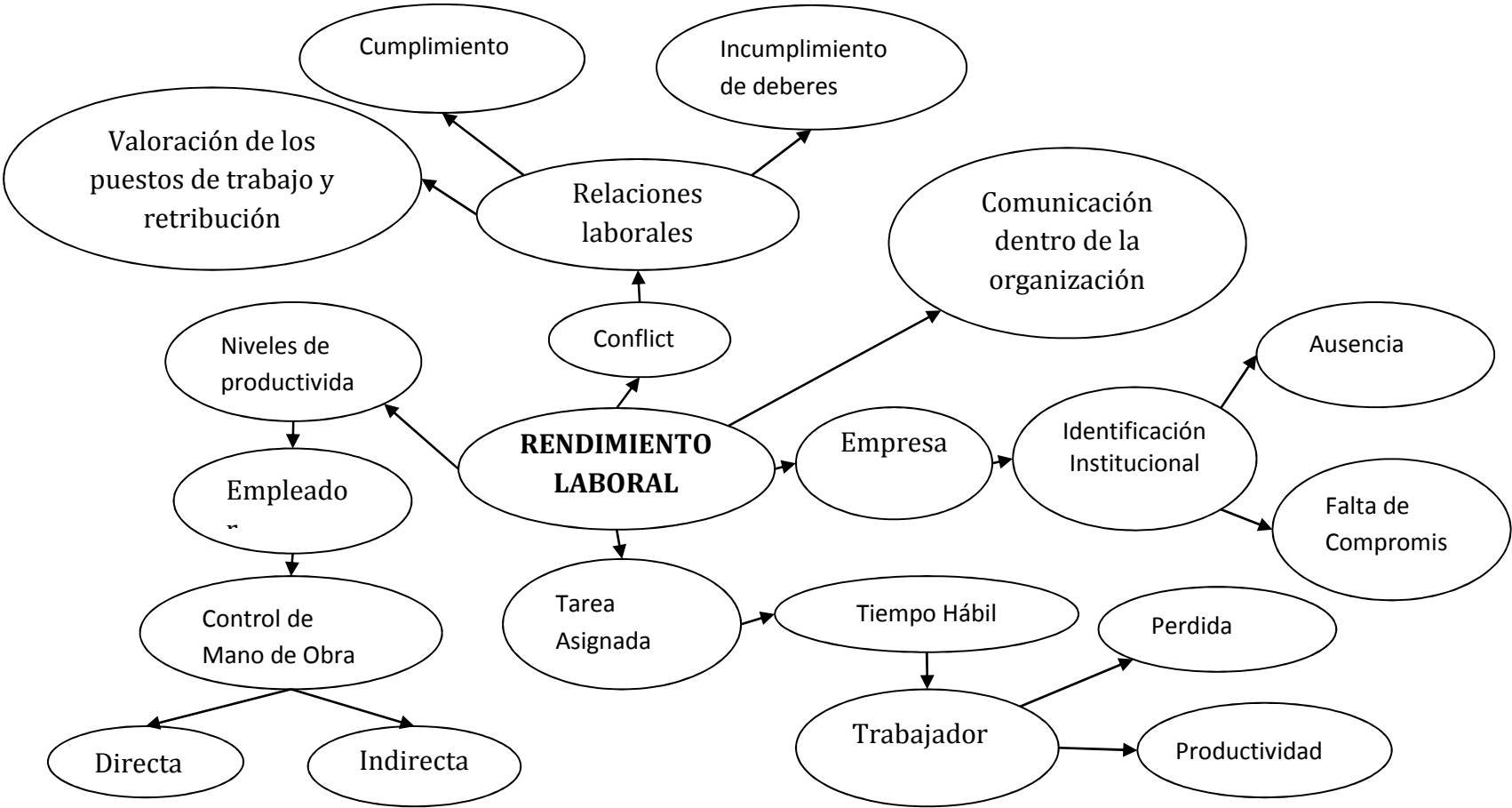
Elaboración: Martha Toasa

Gráfico 32.4.1 Constelación de Ideas de la Variable Independiente



Fuente: Gráfico N° 2
Elaboración: Martha Toasa

Gráfico 42.4.2 Constelación de Ideas de la Variable Dependiente



Fuente: Gráfico N° 2
 Elaboración: Martha Toasa

2.4.1.1 FUNDAMENTACION TEORICA DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

GESTION EMPRESARIAL

Conjunto organizado de actividades para facilitar el logro de los objetivos empresariales.

Plan Estratégico de gestión Empresarial (**HELL RIEGEL, JACKON LOCUN 2000**). Define como el proceso de diagnosticar el entorno externo e interno de una organización establecer una visión , idear objetivos globales , crear , elegir seguir estrategias general y asignar recursos para alcanzar las metas de la organización los gerentes y los participantes deben adoptar un método que abarque toda la organización o la división en el proceso de planeación estratégica.

(<http://www.gestiondeempresas.com/notas/que-es-gestion-de-mpresas.html>El Portal de la Gestión De Empresas) manifiesta: **“Se podría decir que la gestión de empresa consiste en asumir la responsabilidad de conducir la empresa (dentro de un marco de reglas, procedimientos, aspectos legales y éticos) hacia objetivos concretos y en tiempos específicos, planificando las actividades que se consideren necesarias, organizando los recursos disponibles, dirigiendo a las personas y controlando que lo planificado se vaya cumpliendo o adaptando a las realidades del mercado o contexto”**.

Es un término que abarca un conjunto de técnicas que se aplican a la administración, dirección de una empresa, la dirección consiste en motivar a los subordinados, dirigir actividades de otros etc.; con el fin de conseguir el objetivo fundamental de la gestión del empresario que es mejorar la productividad, sostenibilidad y competitividad, asegurando la viabilidad de la empresa en el largo plazo.

Esta es una actividad enfocada a mejorar tanto la rentabilidad como la competitividad de una empresa, por medio de estrategias realizadas por individuos

especializados que bien pueden ser directores, consultores, gerentes...etc. La gestión de una empresa se apoya y funciona a través de estas personas, por lo general se conforman en equipos de trabajo, para poder lograr resultados óptimos.

La dificultad de la gestión del empresario o productor permitirá tomar la metodología corporativa, para mejorar el desempeño, Eficiencia y Eficacia de la Organización a través de la gestión de los procesos, que se deben diseñar, modelar, organizar, documentar y optimizar de forma continua. El modelo por procesos, se refiere al cambio operacional de la empresa.

COMPROMISO CON EL TRABAJO

(Valderrama Beatriz, Motivación Inteligente, El Impulso para lograr tus metas, año 2010, Madrid- España, Pág. 225) manifiesta: ‘‘Para que exista compromiso es necesario equilibrar motivación (disposición y esfuerzo de los empleados) y satisfacción (recompensas organizacionales). No podemos esperar que los trabajadores den ‘‘ más de lo justo’’, si tenemos políticas de denominador, dirigidas a minimizar el coste de personal. Así se entra en el círculo vicioso de ‘‘ me pagan poco, trabajo poco’’ y ‘‘ trabajas poco, te pago poco’’.

Hablar de compromiso en el trabajo refiere al vínculo de lealtad o membrecía por el cual el trabajador desea permanecer en una empresa, debido a su motivación implícita, es el débito que los trabajadores refleja de forma intelectual y emocional con su empresa, y con ello su contribución personal al éxito de la misma.

El compromiso es un camino de doble vía entre empresa y trabajador, a la empresa le conviene el compromiso del trabajador y a éste ser convenientemente retribuido por ella, de ahí que el éxito de las empresas depende del alineamiento estratégico de audiencias críticas, donde debemos incluir a los clientes, accionistas, proveedores y, por supuesto, a los trabajadores.

En un gran porcentaje muchas empresas carecen de trabajadores comprometidos, estos buscan satisfacer sus necesidades económicas, es decir trabajan de acuerdo al pago, con un comportamiento desmotivador, bajo, e insatisfecho, esto debido a que algunas empresas generan impulsos y exceso de esfuerzo, sin recompensa alguna.

Los trabajadores comprometidos comparten una serie de creencias y actitudes que vistas en su conjunto reflejan el aspecto clave de la salud de la empresa, resultado del empeño motivador al obrero, recompensa a los esfuerzos, cuidado en su descanso y disfrute de lo suficiente.

INCENTIVOS AL TRABAJADOR

(Gabín Amparo de la Encarnación, Administración y Empresas, Gestión Comercial y Servicios de Atención al Cliente, año 2004, Madrid- España, Pág. 56) manifiesta: “ Los incentivos son siempre bien recibidos. La empresa habrá de adecuarlos a los empleados, a su esfuerzo y a los objetivos empresariales”.

En una empresa las actitudes son importantes, se necesita que su personal tenga una actitud positiva, actitud que se manifiesta en el grado en el cual una persona se identifica con su trabajo, es así que el reconocimiento al trabajador por su desempeño en su labor por medio de premios, asensos, y más incentivos, son móviles que consiguen el fortalecimiento de la empresa, rumbo al éxito.

El incentivo resulta ser de gran beneficio a una organización, es un motor motivador que enlaza el desempeño del trabajador y compromiso con la empresa, este no debe apuntarse a una sola persona o un grupo específico, debe ser en su mayor parte general, donde todos los individuos sientan que la organización se preocupa por ellos y gratifica su esfuerzo y sacrificio.

El reconocimiento quizá es un incentivo de gran importancia, este logra estimular el ego del trabajador lo que permite desarrollar un gran compromiso con su

trabajo, en si es cierto que el aliento en palabras que un superior haga a sus empleados identifica que la empresa siempre está pendiente de los trabajadores y su desempeño es tomado en cuenta por ella, reconocer no se trata solo de premios económicos si no de actitudes de solidaridad, y más valores innatos del hombre.

LA MOTIVACIÓN

(Pelayo Gonzales Javier, Relaciones en el Entorno de Trabajo, Materiales educativos propios©jpg, Pág. 85) manifiesta: “ Por lo tanto, definimos la motivación en el trabajo como un proceso mediante el cual un trabajador, impulsado por fuerzas internas o que actúan sobre él, inicia, dirige y mantiene una conducta orientada a alcanzar determinados incentivos que le permiten la satisfacción de sus necesidades, mientras simultáneamente intenta alcanzar las metas de la organización`` .

La motivación son efectos de conducta de estados internos o externos que mueven a la persona hacia metas o fines determinados, estimulan la actitud, el énfasis que se descubre en una persona en busca de un objetivo que satisfaga una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra una acción y llegue a concluir así una meta.

La motivación es utilizada en diferentes perspectivas, en el ámbito laboral es una herramienta muy útil a la hora de aumentar el desempeño de los trabajadores, ya que permite la posibilidad de incentivarlos a que lleven a cabo sus actividades en mejor manera, además que las hagan con gusto, por ello es de gran necesidad pensar en qué pueden hacer la empresas para estimular a los empleados para que puedan dar lo mejor de ellos, de forma que favorezcan tanto los intereses de las empresas como los propios suyos.

La actitud de la mente tiene gran importancia en la calidad de nuestro trabajo y si nuestro cerebro no funciona normalmente no podremos tener un buen rendimiento,

por eso que el principal objeto de la motivación laboral es inspirar con disciplina la vida laboral cambiando la forma mental de ver el trabajo, no como una obligación sino como un compromiso en el que se tiene que dar lo mejor de sí y la empresa corresponde ese esfuerzo, de manera que las partes se benefician mutuamente.

FUENTES DE LA MOTIVACIÓN

(Haydeé Romero Sánchez, Rosa María Jaramillo Solorio, Clima Organizacional su Relación con el Factor Humano, México, año 2010, Pág. 26) manifiesta: “ Se refiere al origen de los estímulos que hacen que un individuo se active”.

La motivación se origina en la mente de cada individuo, los pensamientos son una influencia sobre las personas, esta propiedad comunitaria dominadora y atractiva del pensamiento que emitido en intensidad y voluntad persistente, busca realizar un fin que la persona se ha propuesto estimulados por una energía magnética propia del ser humano.

Motivar al personal que trabaja en una empresa resulta importante para que esta pueda desarrollarse, estimular al trabajador es una tarea que debe ser tomada muy en cuenta y no dejarla al olvido, cambiar la forma de pensamiento de los trabajadores es tarea de la motivación, para que de un estado negativo pase a un estado activo de forma positiva, pues lo que la mente del hombre puede concebir, la mente del hombre lo puede realizar.

Lo que hace que una persona actúe y se comporte de determinada manera, nace de una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide en una situación dada, de ahí que los administradores motivan a sus subordinados, para que realicen sus actividades con vigor y encausando su energía a cumplir con su trabajo de mejor manera.

FUENTES INTERNAS

(Haydeé Romero Sánchez, Rosa María Jaramillo Solorio, Clima Organizacional su Relación con el Factor Humano, México, año 2010, Pág. 26) manifiesta: `` Se refiere a la historia genética, historia personal y las variables psicológicas``.

La motivación interna es una necesidad de forma innata y biogenética, ya que desde el nacimiento están funcionalmente relacionadas con la subsistencia del ser humano, son motivaciones centrales que, después de un proceso de aprendizaje, están relacionadas con el crecimiento general de la persona, la que va imponiendo ciertas peculiaridades que orientan las necesidades biológicas y las necesidades psicológicas en un determinado sentido.

La evolución del ser humano y su lucha constante por sobrevivir mantiene ciertos motivos básicos en la historia genética del mismo, su conducta en cierta medida ha sido transmitida por generaciones lo que ha favorecido la existencia y mantenimiento de la especie.

La experiencia que arrastra un individuo desde el nacimiento, van configurando el bagaje de los eventos que le estimulan y motivan, de los incentivos que atraen, y de las conductas mediante las que puede alcanzar dichos incentivos.

Esta tendencia juega un gran papel en el campo laboral ya que la motivación para un buen desempeño de las labores de un trabajador se estimula desde su interior y para ello necesariamente deben tener voluntad, lo que es inherente del hombre desde sus inicios.

FUENTES AMBIENTALES

(Haydeé Romero Sánchez, Rosa María Jaramillo Solorio, Clima

Organizacional su Relación con el Factor Humano, México, año 2010, Pág. 26) manifiesta: `` Se refiere a los distintos estímulos que, desde fuera del individuo ejercen su influencia sobre este``.

Es pertinente señalar que la motivación posee aspectos culturales, así muchos de los desafíos adaptativos a los que se enfrenta el ser humano tienen connotaciones sociales, la finalidad es tratar de relacionar de forma coherente y adaptativa el medio ambiente interno y el medio ambiente externo de una determinada persona.

La motivación es el resultado de las influencias culturales, esta segunda perspectiva como tal es importante, ya que las metas culturalmente sociales dirigen al individuo, dependiendo de las condiciones del estímulo y la motivación, movilizan las acciones pertinentes, lo que cuenta es el medio ambiente del grupo en su conjunto, con sus influencias ineludibles sobre todos y cada uno de los miembros que lo conforman.

En el campo laboral el medio ambiente es de suma importancia, este permite la apreciación de su armonía o no, lo que influye en el desenvolvimiento de las actividades laborales, de ser el adecuado estimula al trabajador a realizar sus tareas de forma eficiente de modo que se siente bien en su trabajo y pone su mayor esfuerzo.

TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN

(Haydeé Romero Sánchez, Rosa María Jaramillo Solorio, Clima Organizacional su Relación con el Factor Humano, México, año 2010, Pág. 27) manifiesta: `` Las teorías de la motivación establecen un nivel de motivación primario, que se refiere a la satisfacción de las necesidades básicas como respirar, comer, beber y un nivel secundario en el cual se incluirían las necesidades psicológicas y sociales como el logro o el afecto. Se supone que el primer nivel debe estar satisfecho antes de plantearse el nivel secundario``.

La motivación contempla varias teorías que cubre una necesidad, concede un deseo o realizar aspiraciones con la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzos hacia las metas organizacionales.

En el marketing y los recursos humanos, una necesidad para una persona es una sensación de carencia unida al deseo de satisfacerla, son sensaciones que indican la necesidad en una persona de agua, alimento y calor, respectivamente.

En psicología la necesidad es el sentimiento ligado a la vivencia de una carencia, lo que se asocia al esfuerzo orientado a suprimir esta falta, a satisfacer la tendencia, a la corrección de la situación de carencia, explora conceptos como la percepción, la atención, el afecto, la motivación, la emoción, la inteligencia, la personalidad, las relaciones personales, la consciencia y la inconsciencia.

TEORÍA DE LA MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO

(Muchinsky Paul, Psicología Aplicada al Trabajo, año 2007, Pág. 383) manifiesta: "Las teorías ofrecen explicaciones marcadamente diferentes para el mismo aspecto del comportamiento humano. Es decir, las teorías de la motivación en el trabajo se han propuesto desde perspectivas ambientales, sociales, disposicionales, y cognoscitivas".

Es una teoría que considera que la esfera laboral motivada, permite conseguir objetivos con mayor eficacia, en gran medida depende que su aplicación al personal de trabajo que lleva incorporado una empresa, se la realice de forma permanente, si esta quiere que su producción o servicio se lo ejecute de manera eficiente.

El estudio de la motivación y su dominio en el ámbito laboral, no es otra cosa que el intento de averiguar, desde el punto de vista de la psicología, a qué obedecen todas esas necesidades, deseos y actividades dentro del trabajo, es decir, investiga la explicación de las propias acciones humanas y su entorno laboral.

Una conducta está motivada cuando se dirige claramente hacia una meta ya sea de trabajo o personal, el motivo es algo que nos impulsa a actuar, la necesidad de trabajar por el pago, se presenta siempre como un impulso, una tendencia, un deseo, una necesidad.

TEORÍA DE LA JERARQUIA DE LA NECESIDADES

(Muchinsky Paul, Psicología Aplicada al Trabajo, año 2007, Pág. 383) manifiesta: “ Las necesidades son biológicas o instintivas; caracterizan a los humanos en general y tienen una base genética. Con frecuencia influye en el comportamiento de manera inconsciente”.

Las necesidades biológicas nacen con la persona, el resto de las necesidades surgen conforme el transcurso del tiempo, satisfechas las necesidades más básicas los seres humanos tienden necesidades y deseos más elevados, sólo las necesidades no satisfechas influyen en el comportamiento de todas las personas, pues la necesidad satisfecha no genera comportamiento alguno.

El ser humano por naturaleza siente la necesidad, entre éstas se encuentran: la amistad, el compañerismo, el afecto, el amor, etc.; que se forman a partir del esquema social, laboral y más, por tanto el ser humano atienden necesidades superiores cuando han satisfecho las necesidades inferiores, por ende las fuerzas de crecimiento dan lugar a un movimiento ascendente en la jerarquía, siendo así, las necesidades se satisfacen mediante determinadas funciones que incluyen actividades, como deportivas, culturales, recreativas etc.

Cuando los seres humanos sienten insatisfacción con su ocupación, esto concierne al medio ambiente del lugar de trabajo y viceversa, los que provienen de la falta de motivación e interés de la empresa con sus trabajadores. La mejor forma de incrementar los factores motivadores, es a través del enriquecimiento del trabajo, que consiste en crear un ambiente participativo y desafiante.

Los factores motivadores son los que producen armonía en los trabajadores cuando están bien atendidos, lo que satisface una necesidad, y cuando no lo están son neutros, y su labor la realizan por cumplir un compromiso laboral y por su pago, no importándoles si la empresa se desarrolla o no.

TEORÍA DE LA EQUIDAD

(Muchinsky Paul, Psicología Aplicada al Trabajo, año 2007, Pág. 387) manifiesta: “ La igualdad de las proporciones tal como son percibidas por la Persona representa la equidad (literalmente, “justo”)”.

La teoría de la equidad es el trato justo del valor de personas, lo que les provoca motivación para conservar la imparcialidad que se mantiene dentro de las relaciones de una empresa y con sus compañeros de trabajo, esta afirma que los empleados buscan mantener la ecuanimidad entre los insumos que traen a un puesto de trabajo y los resultados que reciben de ella, contra las entradas percibidas y los resultados de los demás.

La estructura de la equidad en el lugar de trabajo está basada en la proporción de las contribuciones hechas por el empleado de la empresa a los resultados, en donde el género igualmente sea hombre o mujer no tiene importancia, ya que tanto el hombre y la mujer son capaces de hacer las mismas tareas, porque los dos tienen el mismo nivel de inteligencia y a iguales resultados igual reconocimiento.

La teoría de la equidad es el justo equilibrio, por ello las personas juzgan la equidad de sus recompensas comparándolas con las recompensas que otros reciben, según esta teoría las personas están motivadas cuando experimentan satisfacción con lo que reciben de acuerdo con el esfuerzo realizado, y teniendo la misma recompensa que se le haya dado a otro que realiza la misma tarea.

TEORIA DEL REFORZAMIENTO

(Muchinsky Paul, Psicología Aplicada al Trabajo, año 2007, Pág. 398) manifiesta: `` El uso de la teoría del reforzamiento en la industria tiene defensores y detractores. Los partidarios citan su amplia aplicabilidad para resolver problemas. Sus usos incluyen reducir la ausencia y la rotación de personal, mejora la productividad e incrementa la capacitación de los supervisores``.

Los refuerzos condicionan el comportamiento por ende son un planteamiento de conducta que argumenta que solo se necesita entender la relación entre las conductas y sus consecuencias para poder crear condiciones de trabajo que alienten las conductas deseables y desalienten las indeseables, el comportamiento es causado por el ambiente, lo que influye en gran medida para el desenvolvimiento de las actividades laborales del trabajador, por ende los reforzadores controla el comportamiento de las personas, siendo evidente la necesidad de la motivación.

Los refuerzos administrados de acuerdo a un correcto programa para motivar a los empleados, alienta los comportamientos, permitiendo que ellos respondan ante este método administrativo de forma positiva, mejorando la productividad, como una respuesta favorable para fortalecer un objeto que puede flaquear o amenazar y llevar a la ruina a una empresa.

Esta teoría no toma en cuenta el estado interno de los individuos, únicamente se centra en lo que ocurre cuando el individuo lleva a cabo alguna acción, así, si una persona es recompensada por sobrepasar su producción normal semanal, posiblemente mantendrá o superará su productividad en los siguientes periodos, entonces los comportamientos en los que un individuo se comprometa en su trabajo y la cantidad de refuerzo que divide a cada tarea, son afectados por las consecuencias de su comportamiento.

TEORÍA DEL ESTABLECIMIENTO DE METAS

(Muchinsky Paul, Psicología Aplicada al Trabajo, año 2007, Pág. 399) manifiesta: “ La teoría del establecimiento de metas se basa en la suposición de que las personas se comportan de manera racional. El punto crucial de la teoría es la relación entre metas, intenciones y desempeños en la tarea”.

La presente teoría mantiene que las metas son las que llevan a un alto desempeño, lo que permitirá que una persona se sienta más comprometida, esta estimula la actividad laboral pues se veía la situación con más objetividad, la ventaja que se posee es que las personas participen en el establecimiento de las metas y cumplan su fin.

Cuando participan las personas en el establecimiento de metas, se obtiene en muchos casos un gran resultado, las intenciones de trabajar dirigido hacia una meta actúa también como un estímulo interno, establece una fuente muy importante de motivación en el trabajo, al hacer esto, podría ser que las personas acepte la meta como un objetivo en el que debe trabajar y esforzarse más.

Una meta es cualquier cosa que un individuo se esfuerce por alcanzar, las personas se establecen metas con el fin de lograrlas, en el ámbito laboral es necesario la motivación, así los trabajadores deben poseer las habilidades necesarias para alcanzar sus objetivos, un trabajador con metas claras tendrá un mejor desempeño que otro que no las tenga o cuyas metas sean difusas.

Las metas presuponen que las personas se marcan objetivos y después canalizan sus esfuerzos para alcanzarlos, su fuente de motivación es el deseo, ya que una vez conocidas las tareas y las recompensas que se les proponen en función de los objetivos, todos queda expuestos a conseguirla con éxito, efectuándose por la auto-eficacia con una personalidad decisiva y de gran voluntad.

TEORÍA DEL DISEÑO DEL TRABAJO

(Muchinsky Paul, Psicología Aplicada al Trabajo, año 2007, Pág. 406) manifiesta: “ Esta teoría propone que, en su mayor parte, el Locus de control para la motivación no está en los individuos sino en el ambiente donde se desempeña el trabajo”.

El diseño del trabajo tiene como objetivo lograr utilizar de la manera más eficiente los recursos humanos en las actividades industriales, cooperar con los trabajadores para que todo el trabajo se lleve a cabo de acuerdo con los principios de progreso, que son llevados a la práctica por lo que existe una división similar entre el obrero y la dirección, es decir que ya no se le deja la responsabilidad por completa al trabajador, sino que la dirección asume las actividades que pueden y debe realizarse.

El proceso de diseño de trabajo dentro de una empresa, proporciona una ventaja competitiva estratégica, se requiere porque no hay una sola persona que tenga el tiempo y la credibilidad necesarios para convencer a muchas personas para que implanten la decisión de realizar sus actividades laborales con eficacia.

La distinción y selección de los enfoques disciplinares para diseñar el trabajo configura una tarea de suma importancia ya que por medio de esta se permite realizar métodos eficaces para el desarrollo de las actividades laborales de una empresa y así el recurso humano podrá realizar sus tareas de forma tal que no haya inconvenientes, permitiendo buenos resultados.

TÉCNICAS PARA MOTIVAR AL PERSONAL

(Gabín Amparo de la Encarnación, Administración y Empresas, Gestión Comercial y Servicios de Atención al Cliente, año 2004, Madrid- España, Pág. 55) manifiesta: “ Básicamente son tres: Amenazas, Premios, Participación”.

Las técnicas motivacionales son una destreza que frecuentemente utilizan herramientas y siempre de saberes muy variados, en una empresa, surge de una necesidad, de modificar el medio de algo que esté funcionando deficientemente y se caracteriza por ser transmisible, aunque no siempre es consciente o reflexiva.

Las técnicas motivacionales son herramientas de estimulación y se recomienda que estas sean didácticas para reforzar o concretar el objetivo planteado, la elección de las técnicas varía de acuerdo al objetivo, las características de los participantes, y de la dinámica grupal.

Las técnicas motivacionales se refiere a los procedimientos y recursos que se emplean para lograr un resultado específico, a través de esta logramos un mejor desempeño, una mayor productividad, una mayor eficiencia, una mayor creatividad, una mayor responsabilidad, y un mayor compromiso por parte de los trabajadores.

LOS PREMIOS

(Gabín Amparo de la Encarnación, Administración y Empresas, Gestión Comercial y Servicios de Atención al Cliente, año 2004, Madrid- España, Pág. 56) manifiesta: ‘‘Los incentivos deben administrarse cuidadosamente, de tal forma que en una recompensa no descalifique a quien no las consiga, ni fomente enemistades o rompan equipos de trabajo’’.

Para que los empleados se sientan valorados y apreciados se debe premiarlos, pero esta debe estar relacionada con el rendimiento, así los trabajadores estarán más comprometidos con la empresa y serán más productivos, no obstante no se debe promover la competencia entre empleados, esto causaría una tensión innecesaria en el lugar de trabajo, por lo que debe procurarse que cada uno trabaje en un objetivo principal sin competir con los demás, por ello que los incentivos deben administrarse cuidadosamente.

El Premio se otorga como estímulo a las personas que se destacan en ciertas actividades, en el ámbito laboral es la contribución notablemente motivacional que a manera de incentivo se hace a un trabajador por una enfatizada labor, realizada de forma excelente, ya que hace la diferencia de otro u otros trabajadores en la misma actividad.

Premiar a los trabajadores por su colaboración en la mejora de la productividad, es una forma efectiva de conseguir una gran eficiencia laboral en la planificación y ejecución de los procesos productivos, resulta así importante mostrar el compromiso de la empresa con la mejora constante que el ente trabajador realiza, recompensando convenientemente.

LA PARTICIPACIÓN

(Gabín Amparo de la Encarnación, Administración y Empresas, Gestión Comercial y Servicios de Atención al Cliente, año 2004, Madrid- España, Pág. 56) manifiesta: “ Se potencia la participación de los trabajadores en la estructura organizativa de la empresa, especialmente en la fijación de objetivos”.

Lo primero que hay que señalar es que la participación guarda una estrecha relación con las oportunidades profesionales, colectivas y técnicas que el entorno ofrece, por consiguiente, la forma correcta de participación produce tanta motivación como conocimientos valiosos para el éxito de la empresa.

La participación en la empresa es un tema especialmente complejo que puede tratarse desde diversas perspectivas, se puede definir la participación como el conjunto de medidas de que dispone el trabajador para influir en las decisiones que adopta la empresa en la que trabaja o, recurriendo a los términos jurídicos sindicales, es el derecho de los trabajadores a ser protagonistas en las decisiones que les afectan, y por norma legal deben participar.

La participación como forma de reconocimiento resulta atractiva para la necesidad de afiliación y aceptación de los trabajadores con la empresa, sobre todo les da a los trabajadores una sensación de realización.

Por lo que se debe alentar la participación de los empleados en los asuntos en los que éstos pueden ayudar, escuchándolos con mucha atención en cuestiones que requieran de su decisión, ya que son ellos quienes tienen que decidir.

CONDUCTA MOTIVADA

(Keith Davis, El Comportamiento Humano en el Trabajo, año 1983, México, Pág. 13) manifiesta: “ La psicología ha demostrado que la conducta normal obedece a ciertas causas que se relacionan con las necesidades de una persona y /o las consecuencias que resultan de sus actos”.

Se entienden por conducta motivada muchas cosas, además de poder ser enfocada desde muy diversos puntos de vista.

La conducta es un conjunto de actos de una persona, de aquellos exteriores y visibles para su observador, revela, más que sus palabras, sus verdaderos pensamientos, sus propósitos y sus ideales, obedeciendo a ciertas causas con relación a las necesidades.

La conducta motivada se conoce bien, pero se comprende poco, esta debe hacerse en función de la personalidad y del inseparable contexto laboral, del cual el trabajador es siempre integrante, debiendo entenderla como proceso y no como una cosa, es decir, dinámicamente.

La conducta motivada de los trabajadores siempre implica manifestaciones coexistentes, darle importancia permitirá impulsar a los trabajadores a intentar conseguir mediante acciones, el logro de algún objetivo en relación con el medio laboral.

Auditoría del personal

La auditoría de recursos humanos puede definirse como el análisis de las políticas y prácticas de personal de una empresa y la evaluación de su funcionamiento actual, seguida de sugerencias para mejorar.

El propósito principal de la auditoría de recursos humanos es mostrar cómo está funcionando el programa, localizando prácticas y condiciones que son perjudiciales para la empresa o que no están justificando su costo, o prácticas y condiciones que deben incrementarse. (Internet)

Ámbito de las auditorías del capital humano

Los profesionales de la administración de capital humano no formulan las estrategias corporativas, pero si influyen de manera determinante en su éxito. La estrategia corporativa establece la manera en que la organización va a intentar asegurarse un margen competitivo.

Al evaluar los puntos fuertes y los débiles de la empresa, así como maneras de lograr márgenes competitivos.

La compañía puede optar por hacer énfasis en algunos aspectos como mejores canales de mercadotecnia, optar por el suministro de calidad superior, preferir y adoptar las últimas innovaciones técnicas, optar por el suministro de bienes y servicios a precios muy accesibles y varios más.

En todos los casos, el departamento de capital humano se ve directamente afectado por las decisiones de la cúpula. (Werther, 2008, p. 493)

El equipo de auditores debe tener en cuenta la totalidad de los aspectos de la administración de capital humano, y asegurarse de:

- Identificar quien es responsable de llevar a cabo cada actividad.
- Determinar los objetivos que persigue cada actividad.
- Revisar las políticas y procedimientos que se emplean para alcanzar esos objetivos.
- Verificar los registros del sistema de información de recursos humanos, para determinar las políticas y procedimientos se están siguiendo adecuadamente.
- Preparar un informe que refleje los objetivos, políticas y procedimientos adecuados.
- Desarrollar un plan de acción para corregir errores en los objetivos, políticas y procedimientos.
- Formular un seguimiento para el plan de acción. (Werther, 2008, p. 493).

Auditoria del nivel de satisfacción del personal

Los departamentos de capital humano que alcanzan sus objetivos adecuadamente se preocupan tanto por el logro de las metas de la empresa como por el de los objetivos individuales de las personas que la integran.

Cuando los objetivos y necesidades de los empleados se descuidan, tienden a subir el absentismo, los conflictos y latas de rotación.

A fin de evaluar cómo se están atendiendo las necesidades de los empleados, el departamento de capital humano obtiene información sobre niveles salariales, prestaciones, prácticas de los supervisores, asistencia en la planeación de la carrera profesional y la realimentación que los empleados reciben sobre su desempeño. (Werther, 2008, p. 496)

Relaciones humanas

Las relaciones humanas son las enderezadas a crear y mantener, entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos, basadas en ciertas reglas aceptadas por todos y fundamentalmente, en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana, son vinculaciones entre los seres humanos o personas. (Internet)

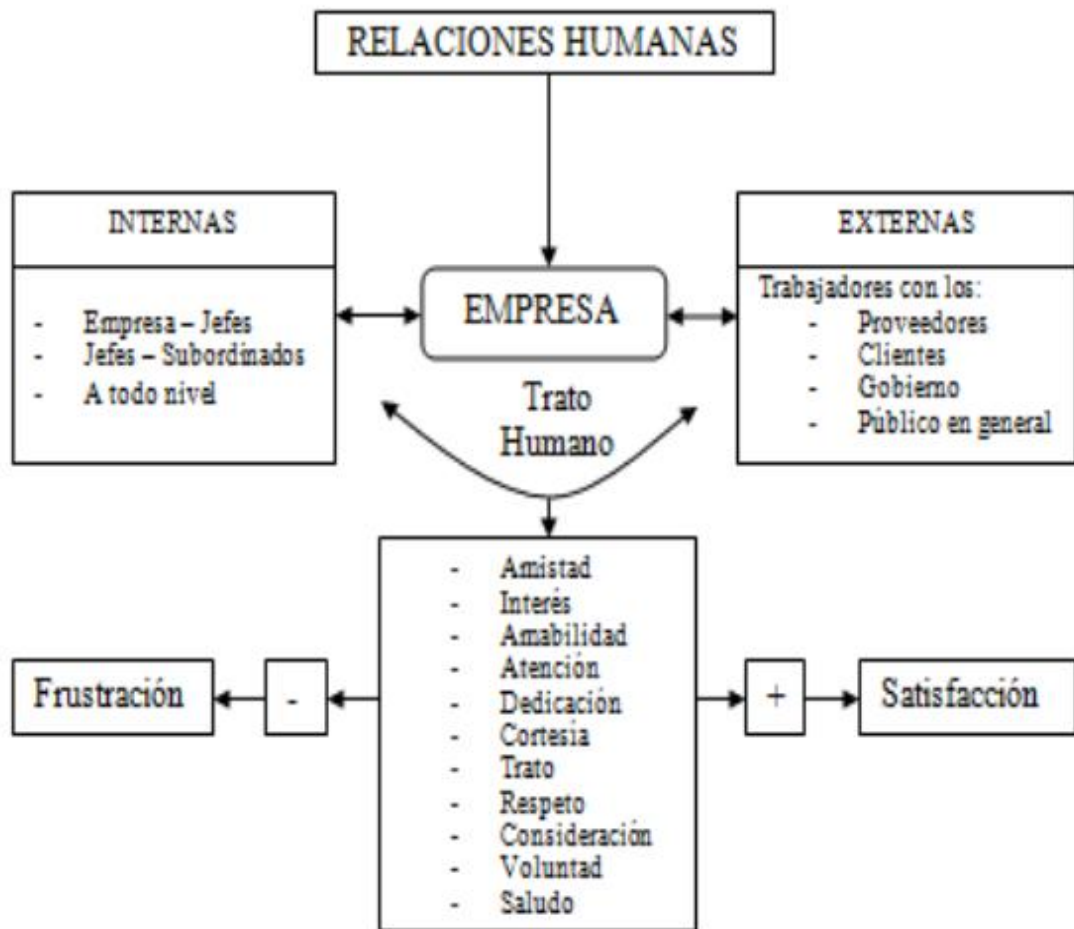
¿Cuáles son los factores que las ponen en funcionamiento?

Son sin excepción factores de comunicación. Es fácil comprender la imposibilidad de tender un puente de Relaciones Humanas entre dos puntos que no se comuniquen.

¿Qué nos enseñan las Relaciones Humanas en las empresas?

En primer lugar enseña humildad. El empresario ha comprendido que depende de desde el más humilde de sus subordinados para el mejor funcionamiento de su empresa, o sea, para el mayor rendimiento, que es su máximo objetivo. (Ibáñez, 2005, p. 502).

RELACIONES HUMANAS EN LAS EMPRESAS



Fuente: Relaciones Humanas
Elaboración: Martha Toasa.

Bienestar del personal

Es tomar en cuenta las quejas de los trabajadores, atender sus inquietudes laborales brindándoles apoyo moral, en la salud, educación y en su desarrollo personal. (Internet)

Los beneficios conforme a su contenido

La conformación de los beneficios conforme sea su contenido están agrupados de la siguiente manera:

- Alimentación
- Jubilación y pensiones
- Actividades recreativas
- Remuneración adicional
- Salud
- Seguro de vida en grupo
- Movilidad
- Educación
- Facilidades (Ibáñez, 2005, p. 519).

Las ventajas de los beneficios para la empresa y para el trabajador

a) Para la empresa:

- Elevar la moral de los trabajadores
- Reducir la tardanza, tolerancia y el ausentismo.
- Elevar la lealtad del trabajador para con la empresa.
- Aumentar el bienestar del trabajador.
- Facilitar la retención del personal.
- Aumentar la productividad y disminuir el costo del trabajo individual.
- Demostrar objetivos de la empresa para con los trabajadores.
- Reducir conflictos o quejas.
- Promover relaciones públicas con los trabajadores.

b) Para el trabajador:

- Ofrecer conveniencias no evaluables en dinero.
- Ofrecer asistencia disponible para solucionar problemas personales.
- Aumentar la satisfacción en el trabajo.
- Contribuir en el desarrollo personal y el bienestar individual.
- Ofrecer los medios para mejorar las relaciones sociales entre los trabajadores.

- Reducir sentimientos de inseguridad.
- Ofrecer compensaciones extras.
- Reducir las causas de insatisfacción. (Ibáñez, 2005, p. 521).

2.4.2.1 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA VARIABLE DEPENDIENTE.

RENDIMIENTO LABORAL

(Pelayo Gonzales Javier, Relaciones en el Entorno de Trabajo, Materiales educativos , Pág. 102) manifiesta: “ Podemos definir la insatisfacción laboral como una respuesta negativa del trabajador hacia su propio trabajo” “En caso de producirse, no sólo genera un descenso notable en el rendimiento del trabajador y por ende en la productividad empresarial, sino que además se puede constituir como un factor de riesgo psicosocial que de producirse, produciría un daño profesional manifestado en estrés, depresión o envejecimiento prematuro. ”

El bajo rendimiento se da por estímulos inadecuados, falta de capacitación, exceso de carga de trabajo, insatisfacción con el propio trabajo, deficiencia en conocimiento y en desarrollo de habilidades. En otros términos por un mal empleador, cuando no cumple promesas, no confía en sus subordinados, hace comentarios negativos o despectivos y culpa a otros por sus errores, lo cual daña significativamente la productividad de los empleados.

Los empleados valoran mucho el reconocimiento y un buen trato del empleador, muchas veces sobre el sueldo, entonces es importante que las promesas que se hacen a los empleados al momento de contratarlos se las cumpla, otro factor es la falta de motivación o no contar con la suficiente.

Hay muchos factores que pueden reducir el desempeño laboral, cómo el estrés, problemas de salud, personales, de pareja, etc.; se puede decir que casi cualquier cosa que afecte a una persona va a afectar su rendimiento laboral, por lo que se piensa que las

empresas en donde mejor tratan a los empleados es en donde hay mayor rendimiento, porque un empleado contento trabaja mejor y por ende mejora la productividad.

Rendimiento Laboral

(Arbones, E.1990 Pág. 159)

Es el aspecto de mayor importancia dentro de la empresa está conformada por todos los individuos que están involucrados en las diferentes etapas del proceso de producción de los mismos que permiten alcanzar resultados para el producto final deseado.

Rendimiento Laboral

(D Alessio,2002 Pág. 270)

El rendimiento es la identificación y mediación y gestión del rendimiento de los recursos humanos de las organizaciones.

La valoración debe ser una actividad orientada al futuro que ofrece a los trabajadores una información útil, y les apoya para lograr mejores niveles de rendimiento usándose con fines administrativos o de desarrollo.

EMPRESA

(Gabín Amparo de la Encarnación, Administración y Empresas, Gestión Comercial y Servicios de Atención al Cliente, año 2004, Madrid- España, Pág. 33) manifiesta: “La empresa es una unidad de producción de bienes y/o servicios que, combinando adecuadamente los factores de producción, ponen a disposición de los clientes, en un mercado competitivo, los bienes que producen o comercializan ”.

Debido a que una empresa es una organización, institución o industria, dedicada a actividades o persecución de fines económicos o comerciales, dando satisfacción a

demandas y deseos de clientes, requiere de una razón de ser, una misión, una estrategia laboral, objetivos, tácticas y políticas de actuación, es decir es necesario una visión previa, y de una formulación y desarrollo estratégico de la empresa.

La empresa no sería nada sin el elemento de más importancia el humano, y a este se le debe su origen y evolución, prestarle mucha atención permitirá que la misma crezca, y su producción mejore, asíéndola muy competitiva en el mercado permitiendo estabilidad a los trabajadores y empresarios.

Desde un punto de vista general la empresa que cuenta con trabajadores motivados tiene grandes beneficios, uno de ellos el beneficio económico que es un indicador de la creación de riqueza, generalmente el beneficio se calcula como los ingresos totales menos los costes totales de producción y distribución.

TRABAJO

(Guillermo Cabanellas de Torres, Diccionario Jurídico Elemental, año 2003, Argentina - Buenos Aires, Pág. 387) manifiesta: “ El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza”

La definición de trabajo puede ser analizada desde perspectivas distintas, el trabajo consiste en el esfuerzo realizado por un ser humano, es la acción que realiza una persona que se está ocupando de llevar a cabo una serie de tareas o actividades, se refiere a una actividad propia del hombre.

En este proceso el hombre se enfrenta como un poder natural, trabajo, en un sentido amplio es toda actividad humana que transforma la naturaleza a partir de cierta materia dada, el trabajo en sentido económico, es toda tarea desarrollada sobre una materia prima por el hombre, generalmente con ayuda de instrumentos, con la finalidad de producir bienes o servicios.

El trabajo dignifica al ser y da valor a las actividades, realizarlo en una empresa que comprende y está pendiente del ente trabajador estimula a desarrollarlo con eficiencia, haciendo parte suya las actividades que le afectan, y buscando soluciones en conjunto con la misma.

TRABAJADOR

(Guillermo Cabanellas de Torres, Diccionario Jurídico Elemental, año 2003, Argentina - Buenos Aires, Pág. 387) manifiesta: “ Quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil ”.

Es la persona física que realiza una actividad dentro de una empresa y que por la misma actividad que realice deberá ser remunerado lucrativamente, cumpliendo con una jornada laboral, teniendo derechos y obligaciones, los que serán señalados en la legislación de trabajo y que se crea con el fin de que no se vulnere los derechos de los trabajadores.

La figura del trabajador es una de las más antiguas dentro de las sociedades humanas, el trabajador puede ser cualquier persona que desempeña una actividad regular dentro de una sociedad, el sector trabajador ha sido desde siempre el más revolucionario de la sociedad, aquel que siempre luchó por sus derechos y por lograr mejoras en sus condiciones de vida, a pesar de no lograrlo siempre.

En las sociedades modernas los trabajadores suelen agruparse en gremios o sindicatos que son organizaciones cuyo objetivo principal es la defensa y protección de los derechos de cada trabajador.

A través de ello y gracias a la acción de muchos gobiernos interesados por el bienestar de este sector social es que los trabajadores han logrado desarrollar importantes avances en sus condiciones de vida.

EMPLEADOR

(German Vásquez Galarza, Curso de Legislación Laboral y Artesanal, año 2004, Ecuador - Quito, Pág. 75) manifiesta: “ Es la persona, entidad o empresa de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual el trabajador ejecuta la obra, o a quien presta el servicio ”.

El empleador, es una persona que contrata los servicios de personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario, el término empleador está originado en la relación de trabajo, es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato.

Sobre el empleador se encuentra una gran responsabilidad pues es él quien debe estar pendiente y muy informado de todos los movimientos de una empresa de la cual es dueño o pertenece, cumple varias tareas y en mucho de los casos trabaja más que los trabajadores, pero sus esfuerzos en muchos casos son muy gratificantes.

El empleador debe cumplir con los derechos de los trabajadores así se evitara tener problemas en el campo jurídico con los mismos, como la ley supone que se encuentra en una situación de poder sobre el empleado que debe aceptar sus directivas en cuanto al trabajo a realizar, es este último el que está protegido por las leyes laborales en gran mayoría.

MANO DE OBRA

(Marcelo Naranjo Salguero y Joselito Naranjo Salguero, Contabilidad de Costos, Bancaria y Gubernamental, año 2003, Ecuador - Quito, Pág. 57) manifiesta: “ La mano de obra o fuerza laboral, como se lo identifica al segundo elemento del costo, es aquella que se lo emplea en el proceso de fabricación ”.

Se conoce como mano de obra al esfuerzo físico y mental que se pone al servicio de la fabricación de un bien, la mano de obra o trabajo fabril representa el factor humano de la producción, independientemente del grado de los procesos transformativos, sin cuya intervención no podría realizarse la actividad laboral.

Su importancia radica en que es el factor de producción por excelencia, debido a que es el que desarrolla una serie de actividades y tareas, y ayudado por instrumentos, infraestructura, entre otros, produce bienes y servicios de una manera satisfactoria.

En el mercado actual altamente competitivo, donde a menudo un servicio superior es el factor distintivo en la retención de clientes y el crecimiento en el mercado, es esencial que los empleados en todos los niveles operativos contribuyan con eficiencia a alcanzar los objetivos que la empresa se ha planteado.

MANO DE OBRA DIRECTA

(Marcelo Naranjo Salguero y Joselito Naranjo Salguero, Contabilidad de Costos, Bancaria y Gubernamental, año 2003, Ecuador - Quito, Pág. 57) manifiesta: “ Se lo identifica así, cuando el obrero confecciona los productos objeto de la industria como sería los jornales pagados, los obreros que están a cargo de las máquinas de producción, o los obreros que tengan a su cargo la transformación de la materia prima en las industrias manufactureras ”.

Mano de obra directa es la mano de obra consumida en las áreas que tienen una relación directa con la producción, o la prestación de algún servicio, es decir cuando influye directamente en la fabricación del producto terminado, es la generada por los obreros y operarios calificados de la empresa, se trata de un trabajo que puede asociarse fácilmente al bien en cuestión.

El presupuesto de la mano de obra directa comprende los estimados de las necesidades de mano de obra directa necesarias para producir los tipos y cantidades de

productos planeados en el presupuesto de producción, este presupuesto debe estar en armonía con la planificación realizada para la producción de unidades a fabricarse, razón por la cual es necesario que este presupuesto se realice especificando horas y costo de mano de obra por tiempo y por producto.

MANO DE OBRA INDIRECTA

(Marcelo Naranjo Salguero y Joselito Naranjo Salguero, Contabilidad de Costos, Bancaria y Gubernamental, año 2003, Ecuador - Quito, Pág. 57) manifiesta: ‘‘Está constituida por la fuerza de trabajo que interviene en forma indirecta en la elaboración de un producto, como es el caso de los supervisores, técnicos, personal de mantenimiento de aseo, capataces, conserjes, empleados que hacen empaques’’.

Mano de obra indirecta es la mano de obra consumida en las áreas administrativas de la empresa que sirven de apoyo a la producción y al comercio, es el trabajo empleado por el personal de producción que no participa directamente en la transformación de la materia prima, como el gerente de producción, supervisor, superintendente, etc.

Es la fuerza que labora que no se encuentra en contacto directo con el proceso de la fabricación de un determinado producto que tiene que producir la empresa, es la parte administrativa de gran importancia pues ella realiza las tareas de distribución y venta del producto realizado, por ello se dice que sirven de apoyo a la producción y al comercio.

RELACIONES LABORALES

(Susana Delgado González y Belén Ena Ventura, Recursos Humanos – Administración y Finanzas, año 2008, Argentina, Pág. 29) manifiesta: ‘‘ La empresa tiene una serie de obligaciones laborales derivadas del cumplimiento de la

normativa legal y de los convenios colectivos. Estas obligaciones laborales que la empresa tiene con sus trabajadores tiene lugar tanto a nivel individual como a nivel colectivo”.

La relación laboral son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo, en esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patronal o empresario, es recomendable que esta se tome en cuenta ya que de esta depende la armonía en la empresa, permitiendo tener una comprensión adecuada entre las partes la empresa llegara a cumplir sus fines con mayor precisión.

La relación laboral se regula por un contrato de trabajo en el cual ambas partes son formalmente libres, comprende también el ambiente de respeto entre las partes, de sus derechos y obligaciones y el medio donde realizan sus actividades, el cual debe ser el más adecuado para su mejor desenvolvimiento.

Una buena relación entre el empleador y trabajador asegurar el éxito en una empresa, dependiendo de ella la misma evolucionara pues los trabajadores se sentirán comprometidos con la misma por la atención que ella les presta y le demuestra.

COMUNICACIÓN DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN

(Anzola Sérvulo, Administración de Pequeñas Empresas, año 2002, Mexico, Pág. 285) manifiesta: “ Mediante la comunicación se logra la coordinación de esfuerzos necesarios a fin de alcanzar los objetivos perseguidos por la empresa; a través de la comunicación, los empleados manifiestan sus inquietudes, necesidades y quejas con el fin de que sean atendidas por la empresa, y al mismo tiempo se enteran de las necesidades, avances, logros, objetivos, etc., de la misma ”.

La comunicación en una organización es de gran importancia, ayuda a tener un armonioso ambiente laboral donde los malentendidos disminuyen y se logran mejores

resultados dentro de las diferentes áreas, sin comunicación no hay trabajo en equipo, ni es posible ejercer el liderazgo, tampoco hay atención de clientes o público, ni relaciones humanas hacia dentro o fuera de la empresa, con ella se tiene una alta productividad.

En la medida en que las organizaciones y las relaciones entre ellas se han hecho complejas, los medios de comunicación han evolucionado para adecuarse al nivel de avance y dificultad de estas relaciones, ya que la comunicación propicia la coordinación de actividades entre individuos, lo que facilita en gran medida que así se logren los objetivos de la organización.

Muchos de los problemas actuales en la organización son producidos por la falta de comunicación efectiva, tanto interior como exterior, por lo que es recomendable en la organización una formación comunicacional, que trate de un sistema de roles en el que exista coordinación comunicativa y redes de comunicación entre los distintos grupos funcionales, todo con el fin de tener presente las tareas y obligaciones de la organización.

VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO Y RETRIBUCIÓN

(Susana Delgado González y Belén Ena Ventura, Recursos Humanos – Administración y Finanzas, año 2008, Argentina, Pág. 26) manifiesta: “ Teniendo en cuenta la descripción o análisis del puesto de trabajo, es importante realizar una valoración del puesto de trabajo para poder determinar el nivel salarial que le corresponde a cada puesto de trabajo”.

La valoración de puestos de trabajo es el proceso de importancia que se asigna a una labor, se trata en esencia de un método que enjuicia o aprecia el trabajo que se realiza en las organizaciones y le atribuye un valor que posteriormente se traducirá en un precio o salario.

Una valoración de puestos empieza con el análisis del puesto, e incluye la

relación de características por algún sistema que permita determinar el mérito relativo de las tareas o grupos de trabajo.

Las personas valoran un trabajo cuando de este obtienen muy buenos beneficios, es decir cuando el mismo valora el esfuerzo realizado por el ente trabajador y estimula su labor con incentivos por los objetivos alcanzados.

DESEMPEÑO LABORAL

(Luis Puchol, Dirección y Gestión de Recursos Humanos, año 2000, Madrid, Pág. 297) manifiesta: “ La Evaluación del Desempeño (EDD), es un procedimiento continuo, sistemático, orgánico y en cascada, de expresión de juicios acerca del personal de una empresa, en relación con su trabajo habitual, que pretende sustituir a los juicios ocasionales y formulados de acuerdo con los más variados criterios. ”

El desempeño laboral es el esfuerzo que los trabajadores ponen en sus actividades laborales, y se reflejan en el resultado de producción obtenido en una empresa, depende de este la efectividad y el éxito de una empresa, por esta razón hay un constante interés de las empresas por mejorar el desempeño de los empleados a través de continuos programas de capacitación y desarrollo.

Se define desempeño como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la empresa, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa, en este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

(Susana Delgado González y Belén Ena Ventura, Recursos Humanos –

Administración y Finanzas, año 2008, Argentina, Pág. 28) manifiesta: “ La formación continua del personal en la empresa es un aspecto que la empresa debe cuidar. Invertir en formación del personal tiene como efectos un aumento del rendimiento y de la motivación, así como disminuciones en los índices de absentismo y rotación ”.

La formación del personal de trabajo es una tarea que se debe realizar continuamente, de forma tal que posea una actualizada formación y experiencia para el desarrollo de su actividad, esta formación deberá ser sólida y continuada en función de las necesidades y conveniencias de la empresa, para ser puesta en práctica los conocimientos adquiridos.

En este sentido, entendemos que las actividades de formación y desarrollo deben satisfacer las necesidades reales que plantea la actividad laboral, para lo que deben conjugarse las perspectivas de la empresa y las de las personas que forman parte de ella, se debe contemplar la definición y puesta en práctica de planes o programas específicos que permitan dar respuesta a las áreas concretas de desarrollo profesional de determinados colectivos o profesionales, tanto a corto como a largo plazo, con el fin de cubrir las oportunidades que puedan plantearse en el futuro.

No solo se debe formar a los empleados que tienen una profesión es de gran motivación hacerlo también a aquellos que no tienen un título terminal de estudios, claro está que se lo haría de acuerdo a sus capacidades de forma que crezcan de manera intelectual y anímicamente, permitiendo desenvolverse de mejor manera en la empresa.

2.5 HIPÓTESIS

La Motivación mejorará el rendimiento laboral de los trabajadores, en la Empresa Artesanal Maximfashion de la ciudad de Ambato.

2.6 SEÑALAMIENTO DE VARIABLES

Variable independiente

- La Motivación.

Variable dependiente

- Bajo Rendimiento Laboral.

CAPÍTULO III

3 METODOLOGIA

3.1. MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN

El tema considerado para esta investigación, tiene un enfoque cuantitativo y cualitativo. Cuantitativo porque se obtuvo información referente a la motivación, datos que constan en la parte estadística. Cualitativo en virtud de que los resultados estadísticos pasaron a la criticidad y análisis, respecto al bajo rendimiento laboral; con el objeto de avizorar y recomendar una posible solución.

3.1.1 INVESTIGACIÓN BIBLIOGRAFÍA- DOCUMENTAL

El trabajo de investigación se sustenta en información obtenida a través de:

Libros:

- Motivación Inteligente, El Impulso para lograr tus metas

- Administración y Empresas, Gestión Comercial y Servicios de Atención al Cliente
- Relaciones en el Entorno de Trabajo
- Clima Organizacional su Relación con el Factor Humano
- Psicología Aplicada al Trabajo
- El Comportamiento Humano en el Trabajo
- Gestión del Talento Humano
- Técnicas para que tu pequeño negocio crezca
- Manual Práctico de Gestión Integral de Prevención de Riesgos Laborales
- Diccionario Jurídico Elemental de Guillermo Cabanellas de Torres
- Curso de Legislación Laboral y Artesanal
- Contabilidad de Costos, Bancaria y Gubernamental
- Recursos Humanos –Administración y Finanzas
- Administración de Pequeñas Empresas
- Dirección y Gestión de Recursos Humanos

Por cuanto se hace necesario el revisar criterios y opiniones de diversos autores y tratadistas; así como de documentos válidos obtenidos en el propio lugar de la

investigación.

3.1.2 INVESTIGACIÓN DE CAMPO

El estudio se lo realizó a través de una investigación de campo, mediante la concurrencia del investigador a la Empresa Artesanal Maximfashion de la ciudad de Ambato, esto permitió tener una visión objetiva y directa sobre la motivación, para de esta manera actuar en el contexto y transformar una realidad, efectuando un aporte respecto del bajo rendimiento laboral.

3.2 NIVELES O TIPO DE INVESTIGACIÓN

a) Investigación descriptiva

Porque a través de la utilización del método de análisis e interpretación de las condiciones existentes, permitió identificar el objeto de estudio: la motivación y el bajo rendimiento laboral; señalando sus características y propiedades.

b) Investigación explicativa

Por cuanto en la investigación se buscó determinar los factores que influyen de manera terminante en la misma, procurando alcanzar su máximo conocimiento sobre la motivación y el bajo rendimiento laboral.

c) Asociación de variables

La investigación se la efectuó a nivel de asociación de variables, la motivación y el bajo rendimiento laboral, esto permitirá estructurar predicciones, a su vez medir el grado de correlación entre las variables.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

Tomando en cuenta que el tema de investigación encierra gran importancia y por cuanto refleja una situación actual, se trabajará con un número moderado de personas y procesos, equivalentes a un número de treinta y seis.

Población:

Cuadro N° 1 Población y muestra

Unidades de Observación	Número
Propietarios	2
Trabajadores	8
Proveedores.	6
Clientes	20
TOTAL	36

Fuente: Árbol de Problemas.
Elaboración: Martha Toasa.

3.4 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Cuadro N° 23.4.1 VARIABLE INDEPENDIENTE: La Motivación.

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
La motivación se conceptúa.- como un conjunto de fuerzas energéticas que se descubre en una persona, a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación, dirigen el organismo hacia metas o fines determinados, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta, está relacionado con voluntad e interés.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conjunto de fuerzas energéticas ➤ Acciones ➤ Voluntad e interés. 	<p>Falta de voluntad Impulsada</p> <p>Directas Indirectas</p> <p>Trabajador Rendimiento</p>	<p>¿Cree que la falta de voluntad de los trabajadores para realizar sus tareas laborales se deba a que no están motivados?</p> <p>¿Se debería hacer para impulsar el desarrollo de la empresa estrategias de motivación?</p> <p>¿La motivación directa a un trabajador sería una solución?</p> <p>¿La motivación indirecta a un trabajador sería una solución?</p> <p>¿Cree que el trabajador debe estar motivado para un mejor rendimiento?</p>	<p>Encuesta dirigida a Propietarios, trabajadores, proveedores, y clientes</p>

Fuente: Marco Teórico.
 Elaboración: Martha Toasa

Cuadro N° 33.4.2 VARIABLE DEPENDIENTE: Bajo Rendimiento Laboral.

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Bajo rendimiento laboral se conceptúa.- como una serie de conflictos en el aspecto comunicacional, de identificación institucional y bajos niveles de productividad, eficiencia y desempeño laboral en las tareas asignadas, que limitan la asimilación y aprovechamiento de los conocimientos adquiridos por su falta de voluntad e interés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conflictos ➤ Identificación institucional ➤ Bajos niveles de Productividad ➤ Tareas asignadas 	<p>Incumplimiento de labores</p> <p>Ausencia Falta de compromiso</p> <p>Control de mano de obra</p> <p>Tiempo hábil Perdida</p>	<p>¿Cree que el bajo rendimiento laboral se da por el incumplimiento de las labores del trabajador?</p> <p>¿Existe ausencia o falta de compromiso de la empresa con el trabajador?</p> <p>¿Cree que los métodos de control de mano de obra son insuficientes?</p> <p>¿Cree que el trabajador realice sus tareas en un tiempo hábil si está motivado?</p> <p>¿Cree que si la empresa pierde, los trabajadores también lo hacen?</p>	<p>Encuesta dirigida a Propietarios, trabajadores, proveedores, y clientes</p>

Fuente: Marco Teórico.
 Elaboración: Martha Toasa.

3.5 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Técnicas e Instrumentos

Encuesta.-Esta técnica de investigación se ha seleccionado porque permitirá la recolección de la información mediante un cuestionario, por los propietarios, trabajadores, proveedores, y clientes que responderán por escrito a las preguntas planteadas.

Plan para la recolección de información

Cuadro N° 4 Plan para la recolección de información

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIONES
1.- ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de la Motivación
2.- ¿De qué personas u objetos?	Empresa Artesanal Maximfashion, propietarios, trabajadores, proveedores, y clientes.
3.- ¿Sobre qué aspectos?	Indicadores que se detallan: Variable Independiente: Falta de voluntad, Impulsada, Directas, Indirectas, Trabajador, Rendimiento. Variable Dependiente: Incumplimiento de labores, Ausencia, Falta de compromiso, Control de mano de obra, Tiempo hábil, Pérdida.
4.- ¿Quién?	Martha Toasa.
5.- ¿Cuándo?	Julio a Diciembre del 2012
6.- ¿Dónde?	En la empresa Artesanal Maximfashion de la ciudad de Ambato.
7.- ¿Cuántas veces?	Treinta y seis veces. Treinta y seis encuestas.
8.- ¿Qué técnicas de recolección?	Encuesta.
9.- ¿Con qué?	Cuestionario.
10.- ¿En qué situación?	En la empresa Artesanal Maximfashion de la ciudad de Ambato.

Fuente: Martha Toasa.

Elaboración: Martha Toasa.

3.6.- PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE INFORMACION.

- Revisión crítica de la información recogida, es decir; limpieza de la información defectuosa, incompleta no pertinente, etc.
- Repetición de la recolección, en ciertos casos individuales para corregir fallas de contestación.
- Tabulación de información recogida mediante la elaboración de cuadros gráficos.
- Manejo de la información (reajuste de cuadros con casillas vacías o con datos tan reducidos cuantitativamente, que no influyen significativamente en los análisis).

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Levantada la información a través de la aplicación de los instrumentos pertinentes, esto es, encuestas a las diferentes unidades de observación, se dio paso al análisis en forma técnica y pormenorizada de la motivación y el bajo rendimiento laboral, mismo que fue representado mediante tablas estadísticas, que permitieron obtener la interpretación descifrada y científica de los resultados obtenidos.

Se realizó una descripción e interpretación de cada categoría y luego del total de ellas, lo que permitió realizar un cierre conclusivo que comprende las principales observaciones que contiene la investigación.

4.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS DE ENCUESTAS

Examinados los datos obtenidos a través de las encuestas planteadas se hace necesario especificar y expresar los resultados de la siguiente manera:

Cuadro N° 5 Análisis de resultados de encuestas

INTERROGANTES PLANTEADAS A LAS UNIDADES DE OBSERVACIÓN	ALTERNATIVAS			
	SI	NO	Total	Total%
1. ¿Cree que la falta de voluntad de los trabajadores para realizar sus tareas laborales se deba a que no están motivados?	30	6	36	100%
2. ¿Se debería hacer para impulsar el desarrollo de la empresa estrategias de motivación?	35	1	36	100%
3. ¿La motivación directa a un trabajador sería una solución?	20	16	36	100%
4. ¿La motivación indirecta a un trabajador sería una solución?	15	21	36	100%
5. ¿Cree que el trabajador debe estar motivado para un mejor rendimiento?	33	3	36	100%
6. ¿Cree que el bajo rendimiento laboral se da por el incumplimiento de las labores del trabajador?	28	8	36	100%
7. ¿Existe ausencia o falta de compromiso de la empresa con el trabajador?	25	11	36	100%
8. ¿Cree que los métodos de control de mano de obra son insuficientes?	29	7	36	100%
9. ¿Cree que el trabajador realice sus tareas en un tiempo hábil si está motivado?	34	2	36	100%
10. ¿Cree que si la empresa pierde los trabajadores también lo hacen?	19	17	36	100%

Fuente: Propietarios, trabajadores, proveedores, y clientes.
Elaboración: Martha Toasa.

4.2. INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS.

4.2.1. ENCUESTA APLICADA PROPIETARIOS, TRABAJADORES, PROVEEDORES, Y CLIENTES.

1. ¿Cree que la falta de voluntad de los trabajadores para realizar sus tareas laborales se deba a que no están motivados?

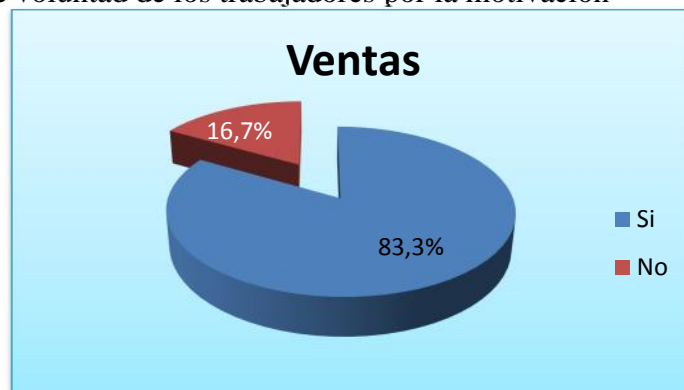
Cuadro N° 6Falta de voluntad de los trabajadores por la motivación

Alternativa	Resultado	Porcentaje
Si	30	83,3%
No	6	16,7%
TOTAL	100	100 %

Fuente: Propietarios, trabajadores, proveedores, y clientes.

Elaboración: Martha Toasa.

Gráfico5Falta de voluntad de los trabajadores por la motivación



Fuente: Propietarios, trabajadores, proveedores, y clientes.

Elaboración: Martha Toasa.

Análisis e interpretación.

Del total de la muestra documental observada, el 83,3% señalan que la falta de voluntad de los trabajadores para realizar sus tareas laborales se debe a que no están motivados. Mientras que el 16,7%, manifiestan que la falta de voluntad de los trabajadores para realizar sus tareas laborales, no influye la motivación.

De lo observado en los documentos se puede enunciar que la mayoría de las personas encuestadas están de acuerdo en que la falta de voluntad de los trabajadores para realizar sus tareas laborales se debe a que no están motivados.

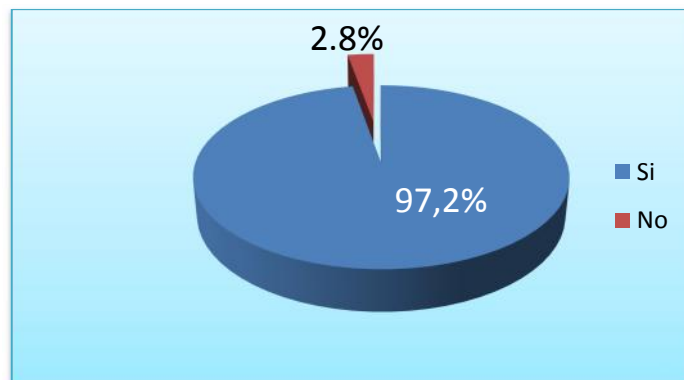
2. ¿Se debería hacer para impulsar el desarrollo de la empresa estrategias de motivación?

Cuadro N° 7 Estrategias de motivación

Alternativa	Resultado	Porcentaje
Si	35	97,2%
No	1	2,8%
TOTAL	100	100 %

Fuente: Propietarios, trabajadores, proveedores, y clientes.
Elaboración: Martha Toasa.

Gráfico 6 Estrategias de motivación



Fuente: Propietarios, trabajadores, proveedores, y clientes.
Elaboración: Martha Toasa.

Análisis e interpretación.

El 97,2% que corresponde a las personas encuestadas señalan que, se debería hacer estrategias de motivación para impulsar el desarrollo de la empresa. Mientras que el 2,8%, manifiestan que no sería necesario hacer estrategias de motivación.

En su mayoría las personas encuestadas se pronuncian estar de acuerdo en que se debería hacer estrategias de motivación para impulsar el desarrollo de la empresa.

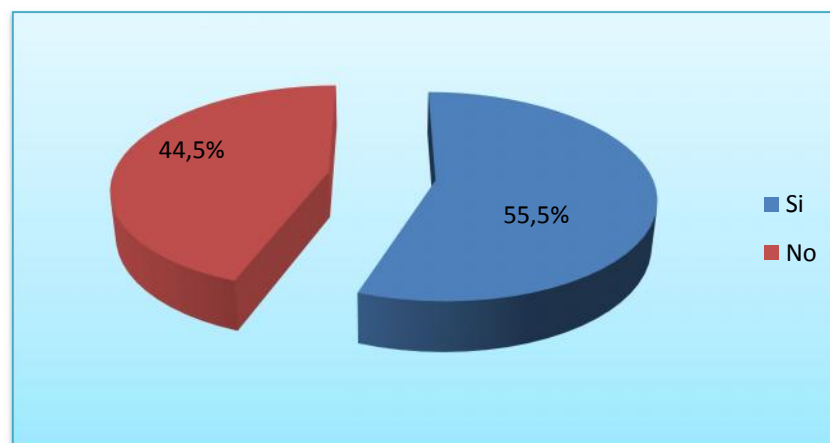
3. ¿La motivación directa a un trabajador sería una solución?

Cuadro N° 8 La motivación directa

Alternativa	Resultado	Porcentaje
Si	20	55,5%
No	16	44,5%
TOTAL	100	100 %

Fuente: Propietarios, trabajadores, proveedores, y clientes.
Elaboración: Martha Toasa.

Gráfico 7 La motivación directa



Fuente: Propietarios, trabajadores, proveedores, y clientes.
Elaboración: Martha Toasa.

Análisis e interpretación.

El 55,5% de las personas encuestadas expresan que, la motivación directa a un trabajador sería una solución. En tanto que el 44,5%, señalan su negativa y dicen que la motivación directa a un trabajador no sería una solución.

Un porcentaje elevado de personas encuestadas coinciden en que la motivación directa a un trabajador sería una solución para el progreso de la empresa.

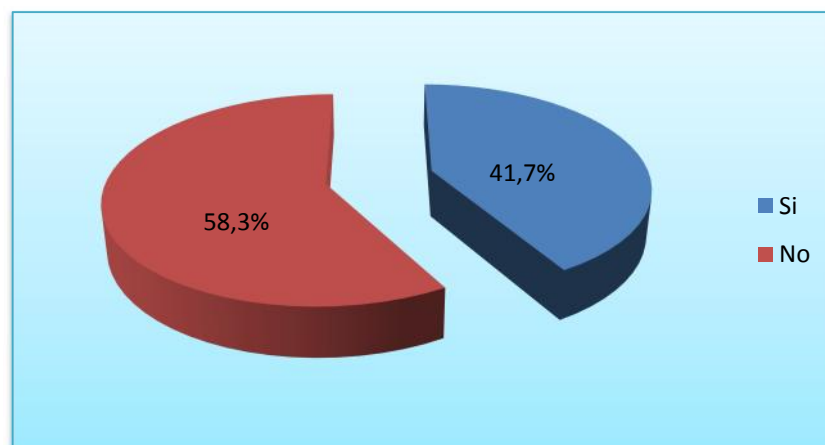
4. ¿La motivación indirecta a un trabajador sería una solución?

Cuadro N° 9 La motivación indirecta

Alternativa	Resultado	Porcentaje
Si	15	41,7%
No	21	58,3%
TOTAL	100	100 %

Fuente: Propietarios, trabajadores, proveedores, y clientes.
Elaboración: Martha Toasa.

Gráfico 8 La motivación indirecta



Fuente: Propietarios, trabajadores, proveedores, y clientes.
Elaboración: Martha Toasa.

Análisis e interpretación.

El 41,7% de las personas encuestadas manifiestan que, la motivación indirecta a un trabajador sería una solución. Mientras que el 58,3% dice que, la motivación indirecta a un trabajador no sería una solución.

Gran parte de las personas encuestadas manifiestan que la motivación indirecta a un trabajador no sería una solución para el crecimiento de la empresa.

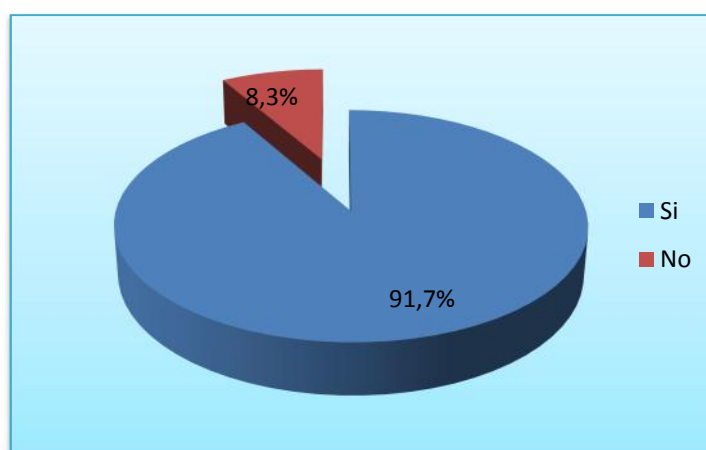
5. ¿Cree que el trabajador debe estar motivado para un mejor rendimiento?

Cuadro N° 10 El trabajador debe estar motivado

Alternativa	Resultado	Porcentaje
Si	33	91,7%
No	3	8,3%
TOTAL	100	100 %

Fuente: Propietarios, trabajadores, proveedores, y clientes.
Elaboración: Martha Toasa.

Gráfico 9 El trabajador debe estar motivado



Fuente: Propietarios, trabajadores, proveedores, y clientes.
Elaboración: Martha Toasa.

Análisis e interpretación.

De las personas encuestadas el 91,7% expresan que, el trabajador debe estar motivado para un mejor rendimiento. En tanto que el 8,3% señalan que, no es necesario que el trabajador deba estar motivado para un mejor rendimiento.

En su mayoría las personas encuestadas consideran que, el trabajador debe estar motivado para un mejor rendimiento, y tener una mayor producción.

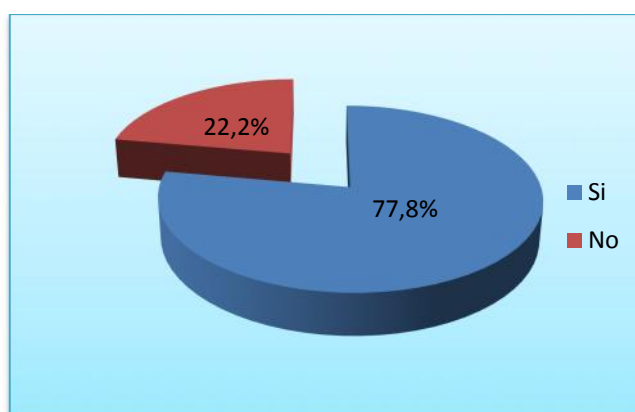
6. ¿Cree que el bajo rendimiento laboral se da por el incumplimiento de las labores del trabajador?

Cuadro N° 11 Bajo rendimiento laboral

Alternativa	Resultado	Porcentaje
Si	28	77,8%
No	8	22,2%
TOTAL	100	100 %

Fuente: Propietarios, trabajadores, proveedores, y clientes.
Elaboración: Martha Toasa.

Gráfico 10Bajo rendimiento laboral



Fuente: Propietarios, trabajadores, proveedores, y clientes.
Elaboración: Martha Toasa.

Análisis e interpretación.

El 77,8% de las personas encuestadas manifiestan que, el bajo rendimiento laboral se da por el incumplimiento de las labores del trabajador. Mientras que el 22,2% expresan que, el bajo rendimiento laboral no se da por el incumplimiento de las labores del trabajador.

Un alto porcentaje de personas encuestadas concuerdan que, el bajo rendimiento laboral se da por el incumplimiento de las labores del trabajador.

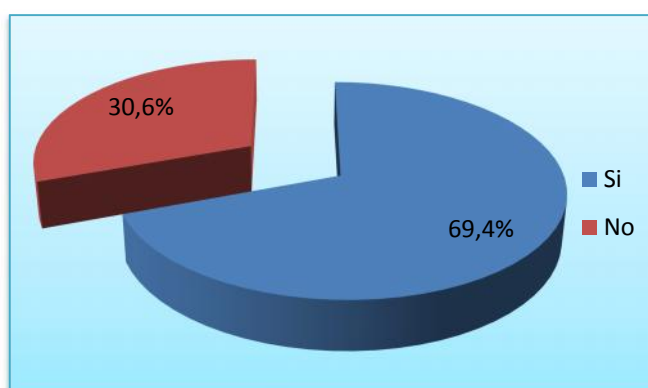
7. ¿Existe ausencia o falta de compromiso de la empresa con el trabajador?

Cuadro N° 12 Ausencia o falta de compromiso

Alternativa	Resultado	Porcentaje
Si	25	69,4
No	11	30,6
TOTAL	100	100 %

Fuente: Propietarios, trabajadores, proveedores, y clientes.
Elaboración: Martha Toasa.

Gráfico 11 Ausencia o falta de compromiso



Fuente: Propietarios, trabajadores, proveedores, y clientes.
Elaboración: Martha Toasa.

Análisis e interpretación.

El 69,4% de las personas encuestadas expresan que, existe ausencia o falta de compromiso de la empresa con el trabajador. En tanto que el 30,6%, no existe ausencia o falta de compromiso de la empresa con el trabajador.

Gran parte de las personas encuestadas expresan su opinión favorablemente al decir que, existe ausencia o falta de compromiso de la empresa con el trabajador.

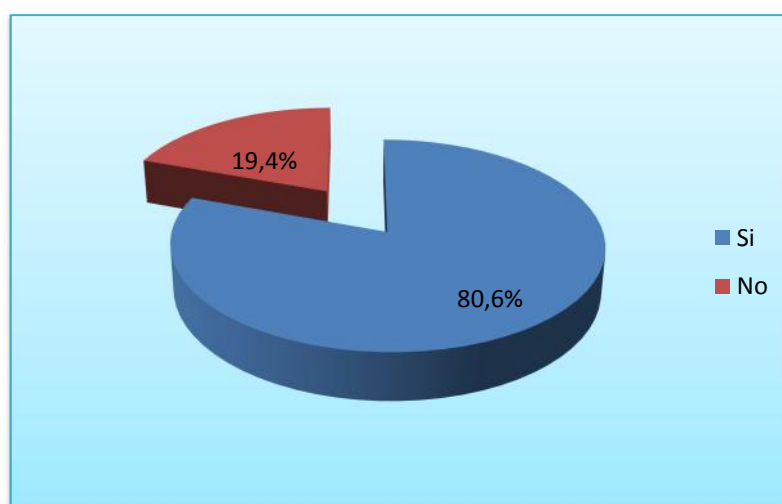
8. ¿Cree que los métodos de control de mano de obra son insuficientes?

Cuadro N° 13 Métodos de control de mano de obra

Alternativa	Resultado	Porcentaje
Si	29	80,6
No	7	19,4
TOTAL	100	100 %

Fuente: Propietarios, trabajadores, proveedores, y clientes.
Elaboración: Martha Toasa..

Gráfico 12 Métodos de control de mano de obra



Fuente: Propietarios, trabajadores, proveedores, y clientes.
Elaboración: Martha Toasa.

Análisis e interpretación.

El 80,6% de las personas encuestadas manifiestan que, los métodos de control de mano de obra son insuficientes. Mientras que el 19,4% manifiestan que, los métodos de control de mano de obra son suficientes.

En su mayoría las personas encuestadas se pronuncian a la interrogante planteada al manifestar que los métodos de control de mano de obra son insuficientes.

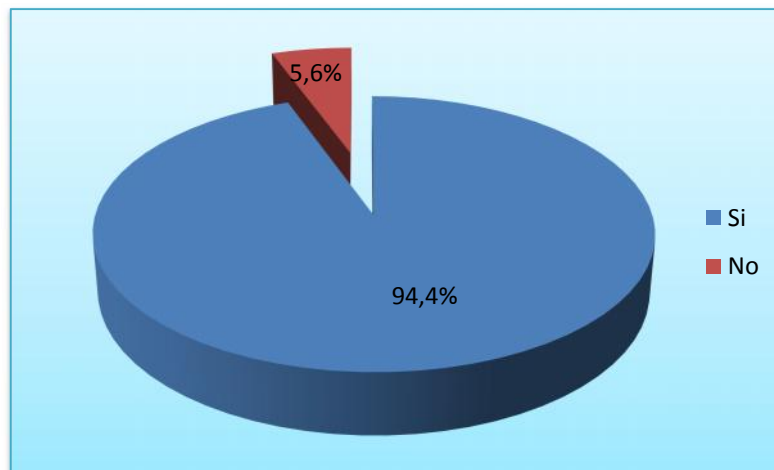
9. ¿Cree que el trabajador realice sus tareas en un tiempo hábil si está motivado?

Cuadro N° 14Trabajador realice sus tareas en un tiempo

Alternativa	Resultado	Porcentaje
Si	34	94,4
No	2	5,6
TOTAL	100	100 %

Fuente: Propietarios, trabajadores, proveedores, y clientes.
Elaboración: Martha Toasa.

Gráfico 13Trabajador realice sus tareas en un tiempo



Fuente: Propietarios, trabajadores, proveedores, y clientes.
Elaboración: Martha Toasa.

Análisis e interpretación.

De las personas el 94,4% expresan que, el trabajador realiza sus tareas en un tiempo hábil si está motivado. En tanto que el 5,6% señalan que, el trabajador realiza sus tareas en un tiempo hábil aunque no esté motivado.

La mayoría de encuestados coinciden en afirmar positivamente que el trabajador realiza sus tareas en un tiempo hábil si está motivado, un porcentaje mínimo expresa su contradicción.

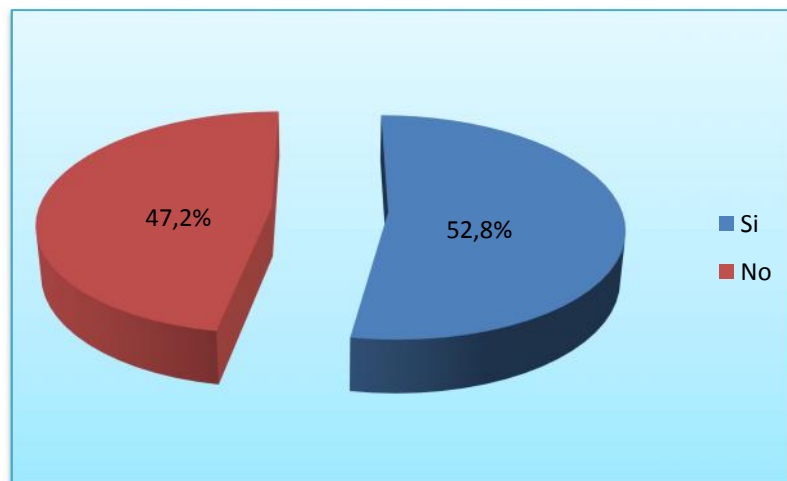
10. ¿Cree que si la empresa pierde, los trabajadores también lo hacen?

Cuadro N° 15 Si la empresa pierde, los trabajadores también.

Alternativa	Resultado	Porcentaje
Si	19	52,8%
No	17	47,2%
TOTAL	100	100 %

Fuente: Propietarios, trabajadores, proveedores, y clientes.
Elaboración: Martha Toasa.

Gráfico 14 Si la empresa pierde, los trabajadores también.



Fuente: Propietarios, trabajadores, proveedores, y clientes.
Elaboración: Martha Toasa.

Análisis e interpretación.

El 52,8% de las personas encuestadas manifiestan que, si la empresa pierde, los trabajadores también lo hacen. Mientras que el 47,2% enuncian que si la empresa pierde, los trabajadores no lo hacen.

En su mayoría los encuestados concuerdan en que si la empresa pierde, los trabajadores también lo hacen.

4.3 VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Cuadro N° 16 Verificación de la hipótesis

Propietarios, trabajadores, proveedores, y clientes						
Preguntas	1	2	3	5	6	9
SI	30	35	20	33	28	34
NO	6	1	16	3	8	2

Fuente: Propietarios, trabajadores, proveedores, y clientes.
Elaboración: Martha Toasa.

1. Planteamiento de Hipótesis:

HI: La motivación **SI** incide en el bajo rendimiento laboral en la Empresa Artesanal Maximfashion de la ciudad de Ambato.

HO: La motivación **NO** incide en el bajo rendimiento laboral en la Empresa Artesanal Maximfashion de la ciudad de Ambato.

2. Nivel de significación

@ = 0.05

gl: $(c - 1) (h - 1) \longrightarrow (2 - 1) (6 - 1) = 5$

Al nivel de significación de 0.05 y a cinco (5) grados de libertad (gl) en valor de Chi cuadrado tabular es: 11.07 ($X^2_t = 11.07$)

3. Estimador gráfico

$$X^2 = \sum \left[\frac{(O - E)^2}{E} \right]$$

X^2 = Valor a calcularse de chi cuadrado.

= Sumatoria.

O = Frecuencia observada.

E = Frecuencia teórica.

4. Cálculo de Chi cuadrado

Cuadro N° 17 Cálculo del Chi cuadrado

Propietarios, trabajadores, proveedores, y clientes													
Preguntas	1		2		3		5		6		9		Total
	O	E	O	E	O	E	O	E	O	E	O	E	
SI	30	30	35	30	20	30	33	30	28	30	34	30	180
NO	6	6	1	6	16	6	3	6	8	6	2	6	36
TOTAL	36		36		36		36		36		36		216

Fuente: Propietarios, trabajadores, proveedores, y clientes.

Elaboración: Martha Toasa.

Cuadro N° 18

O	E	$(O - E)^2 / E$
30	30	0
6	6	0
35	30	0.83
1	6	4,16
20	30	3.33
16	6	16.63
33	30	0,3
3	6	1.5
28	30	0.13
8	6	0.66
34	30	0.53
2	6	2,66
TOTAL		30.73

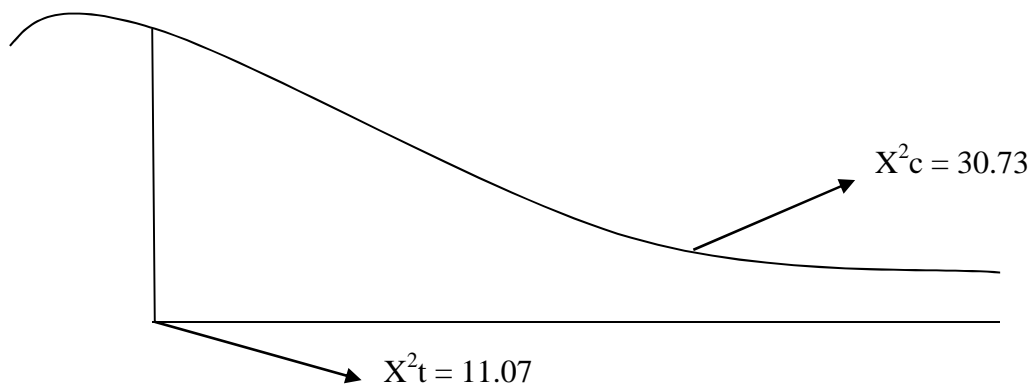
Fuente: Propietarios, trabajadores, proveedores, y clientes.

Elaboración: Martha Toasa

5. Decisión final

$X^2_t = 11.07 < X^2_c = 30.73$, de acuerdo con lo establecido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir: “La motivación **SI** incide en el bajo rendimiento laboral en la Empresa Artesanal Maximfashion de la ciudad de Ambato, durante el segundo semestre del año 2012.”

Gráfico N° 15



Fuente: Chi Cuadrado.
Elaboración: Martha Toasa.

Tabla del Chi cuadrado

Probabilidad de un valor superior - Alfa ()					
Grados libertad	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005
1	2,71	3,84	5,02	6,63	7,88
2	4,61	5,99	7,38	9,21	10,60
3	6,25	7,81	9,35	11,34	12,84
4	7,78	9,49	11,14	13,28	14,86
5	9,24	11,07	12,83	15,09	16,75
6	10,64	12,59	14,45	16,81	18,55
7	12,02	14,07	16,01	18,48	20,28
8	13,36	15,51	17,53	20,09	21,95
9	14,68	16,92	19,02	21,67	23,59

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

- La falta de voluntad de los trabajadores para realizar sus tareas laborales se debe a que no están motivados, siendo su rendimiento insuficiente y generando un problema para el crecimiento de la empresa.
- El desarrollo de la empresa depende de una muy buena eficiencia de la mano de obra, por ende debe impulsarse estrategias de motivación al trabajador, ya que este debe estar motivado de forma directa e indirecta para un mejor rendimiento.
- El bajo rendimiento laboral, se da por el incumplimiento de las tareas del trabajador, porque existe ausencia o falta de compromiso de la empresa con el recurso humano, y los métodos de control de mano de obra son insuficientes.

- El trabajador realizara sus tareas en un tiempo hábil si está motivado, siendo fructífero sus resultados debido al buen rendimiento laboral, de lo contrario de no haber un buen rendimiento se debe tomar en cuenta que si la empresa pierde, los trabajadores también lo hacen.

5.2 RECOMENDACIONES

- Con la finalidad de impulsar la voluntad del trabajador en sus actividades de trabajo, se recomienda que los propietarios o quienes estén a cargo de la administración de una empresa, deben motivar o estimular de cierta forma a estos trabajadores, lo que permitirá un mejor rendimiento en sus labores.
- Es de gran importancia que las empresas, por intermedio del departamento respectivo, establezcan los mecanismos necesarios, con el propósito de impulsar estrategias de motivación para el ente laboral.
- Elaborar un proyecto de capacitación sobre temas de la industria del vestir a los trabajadores de la Empresa Artesanal Maximfashion, así se resaltara el compromiso de la empresa con el recurso humano.
- Se encomienda crear un buen ambiente de trabajo donde el ente laboral pueda desenvolverse con mayor facilidad, realizar encuestas a los trabajadores para que ellos den a notar las dificultades que la empresa posee con ellos y están mal dirigidas, evitando así poner en riesgo el desarrollo de la empresa.

CAPÍTULO VI

6. PROPUESTA

Propuesta: Elaborar un proyecto de capacitación motivacional en temas de la industria del vestir para mejorar el rendimiento laboral.

6.1 DATOS INFORMATIVOS:

- **Nombre de la Institución** : Maximfashion
- **Provincia** : Tungurahua
- **Cantón** : Ambato
- **Responsable** :Martha Verónica Toasa Yugcha
- **Tiempo de ejecución** : 4 periodos en un mes
- **Costo** :Mil quinientos dólares (1.500 USD)
- **Asesores Especializados** : Modistas, Ingeniero Industrial, secretaria, investigador.

Cuadro N° 19 Gastos de la propuesta

RUBRO DE GASTOS	VALOR
1.- Transporte.	50,00
2.- Utilización de internet	80,00
3.- Personal Especializado	400,00
4.- Material de escritorio	90,00
5.- Material de Mordería	80,00
6.- Materia Prima	500,00
7.- Manual	100,00
8.- Imprevistos	200,00
TOTAL U.S.D \$	1500,00

6.2 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

La motivación es la esencia que mueve a una persona asía un objetivo específico, es el impulso agregado que permite la lucha pese a las dificultades, dando su mayor esfuerzo en forma voluntaria. Muchas empresas han descuidado, o les han prestado muy poco interés a los trabajadores con respecto a la motivación, la respuesta de estos por su insatisfacción y falta de atención se refleja en el bajo rendimiento en sus labores.

Las relaciones personales del entorno laboral, en un descenso de la productividad en la Empresa Artesanal Maximfashion y un aumento de la desmotivación de los trabajadores, dan como resultado que el trabajador no canalice sus esfuerzos en alcanzar los objetivos de la empresa, ya que dichos objetivos no habrán pasado a formar parte de sus propios objetivos, lo que es perjudicial para el crecimiento de esta entidad.

La propuesta nace por la necesidad de conocer cómo influye la motivación en los trabajadores de la Empresa Artesanal Maximfashion de la ciudad de Ambato,

debido a que se nota preocupación en los empleadores y se comprende la necesidad de abordar el tema investigado y proponer una alternativa de solución ya que se ha señalado que un trabajador motivado es más eficaz y más responsable, además, genera un buen clima laboral, que aquel que no está motivado.

Con determinación, persistencia, apoyo profesional, cuando sea pertinente, podemos convertir nuestras intenciones en acciones, alcanzando así nuestras metas, por lo que debemos tomar conciencia en lo que deseamos cambiar y decidimos comprometernos para el cumplimiento de los propósitos que nos planteamos.

La empresa debe buscar el desarrollo en conjunto, es decir en bien de la entidad y de sus colaboradores sean estos empleados u obreros, lo que permitirá alcanzar las metas deseadas, y en conjunto las dos partes ganaran.

6.3 JUSTIFICACIÓN

La elaboración de un proyecto de capacitación en temas de la industria del vestir, permitirá a los trabajadores de la Empresa Artesanal Maximfashion, estar motivados mejorando su rendimiento en las labores encomendadas, a su vez los trabajadores adquirirán conocimientos básicos y profundos en corte y confección, diseño de modas, patronaje, etc.

Lo que les permitirá ser más eficientes y en un tiempo futuro podrán ser dueños de sus propias maquilas con trabajo permanente, ya que estarán vinculadas con la empresa Maximfashion, quien les proveerá de conocimientos y como lo mencionamos de trabajo.

Los beneficiarios en forma directa son los trabajadores de la Empresa Artesanal Maximfashion del Cantón Ambato, conque lograríamos establecer una convivencia de respeto y consideración a estos actores que permiten el desarrollo de la empresa.

La propuesta presentada reviste vital importancia ya que sin desmerecer los campos de acción de los diferentes organismos, la motivación es poco considerada en sus diversas formas lo que debe cambiar, para con ello resaltar, rescatar y respetar a los trabajadores, fomentando el desarrollo, unidad y respeto ente la empresa y sus colaboradores.

Llámesese a estos trabajadores o empleados, con la única finalidad de lograr un crecimiento de desarrollo empresarial y social en una convivencia pacífica respetando los órganos jurisdiccionales y legales de nuestro país en busca del buen vivir.

6.4 OBJETIVOS

6.4.1 Objetivo General

- Elaborar talleres de capacitación motivacionales, para mejorar el rendimiento laboral en los trabajadores, de la empresa Maximfashion.

6.4.2 Objetivo Específico

- Programar talleres de capacitación dirigidos a los trabajadores de la Empresa Maximfashion.
- Preparar diferentes eventos técnicos que ayuden a superar el bajo rendimiento laboral.
- Evaluar los talleres de capacitación para identificar los resultados obtenidos.

6.5 ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD

Se presenta una revisión de factibilidad en cuanto tiene que ver con la elaboración de un proyecto de capacitación en temas de la industria del vestir, propuesto

para orientar una solución al problema de investigación.

La presente propuesta es factible realizarlo porque existe la pre disposición de los Propietarios de la Empresa Artesanal Maximifashion de la Cantón Ambato, de los trabajadores, así como también de los clientes, los cuales dan apertura para poder llevar a cabo la presente propuesta, por cuanto para lograr todo lo planteado, enfatizamos, categóricamente que sería un gran desarrollo para la empresa.

6.6 FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA TÉCNICA

Filosófica

El paradigma de la investigación es crítico- propositivo como una alternativa para la investigación social en el ámbito empresarial artesanal que se fundamenta en las garantías constitucionales y normativas de protecciones de los derechos de los trabajadores.

Es crítico porque cuestiona los esquemas de carácter empresarial artesanal y es propositivo cuando la investigación no se detiene en la observación de los fenómenos sino plantea alternativas de solución con formulación de propuestas, esto ayuda a la interpretación y comprensión de los fenómenos empresariales en su totalidad.

Epistemológica

Sostiene que el conocimiento va más allá de la información ya que busca transformar sujetos y objetos.

Se aspira a que el sujeto cambie positiva y activamente, fortaleciendo su personalidad y su futura actitud creadora con la finalidad de lograr trabajadores motivados.

Axiológica

El desarrollo integral del ser humano, basado en la práctica de valores como la responsabilidad; la honestidad, la honradez, la solidaridad, respeto y el sentido de equidad; sin descuidar el desarrollo de la inteligencia emocional, con el fin de que formen su carácter y personalidad y estén en capacidad de administrar su vida acertadamente, sin violentar los derechos de sus semejantes.

El secreto de la vida es que cada persona perciba los valores como respuesta a sus aspiraciones profundas, a sus ansias de vida, de verdad, de bien, justicia: y de belleza, como camino para su inquietud de llegar a ser una persona digna y capaz.

Sociológica

La sociología en toda disciplina científica se hace una distinción entre utilización como disciplina pura y como disciplina aplicada.

La sociología pura es la búsqueda de conocimiento sin una preocupación especial por sus aplicaciones prácticas.

La sociología es la búsqueda de conocimiento para ser utilizados en forma práctica.

La presente propuesta se fundamenta en la teoría dialéctica del materialismo histórico donde se encuentra el constante cambio y transformación de la sociedad y las leyes, hacia el desarrollo y progreso, mirando siempre el interés de la sociedad y enfrentando el constante cambio y la forma de inter actuar todos los miembros de la sociedad empresarial.

Factibilidad Legal:

El análisis de factibilidad en el área legal se fundamenta en el cumplimiento de la Constitución de la República del Ecuador, Ley de Defensa del Artesano, Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversión, normativas que permitirán satisfacer cada uno de los requerimientos del personal, pudiendo mejorar el desempeño laboral y por tanto incrementar la competitividad y desarrollo de la empresa.

6.7 Modelo Operativo de la Propuesta

Cuadro N° 19

Actividades	Contenidos	Recursos	Evaluación	Tiempo
Taller de capacitación N° 1	Diseño	Humanos, Materiales Institucionales, Económicos	Dinámica evaluativa	60 días.
Taller de capacitación N° 2	Patronaje	Humanos, Materiales Institucionales, Económicos	Dinámica evaluativa	30 días.
Taller de capacitación N° 3	Escalado	Humanos, Materiales Institucionales, Económicos	Dinámica evaluativa	30 días.
Taller de capacitación N° 4	Tendido de tela	Humanos, Materiales Institucionales, Económicos	Dinámica evaluativa	30 días
Taller de capacitación N° 5	Corte	Humanos, Materiales Institucionales, Económicos	Dinámica evaluativa	30 días
Taller de capacitación N° 6	Confección	Humanos, Materiales Institucionales, Económicos	Dinámica evaluativa	30 días

Fuente: Fundamentación Científica Técnica de la Propuesta
Elaboración: Martha Toasa

DESARROLLO DE LA PROPUESTA

TALLER N° 1

DISEÑO

OBJETIVO DEL TALLER:

Tener un claro conocimiento para diferenciar que es el diseño y sus técnicas.

TIEMPO REQUERIDO: 60 días.

MATERIAL: Hojas blancas, papel fabricado con algodón, portafolio, lápices, borrador y colores.

LUGAR: Un salón suficientemente amplio que permita al grupo dialogar y transmitir sus inquietudes.

CONTENIDO

Lección 1.- Diseño: Concepto y aplicación de técnicas

Diseño de modas

Es el arte aplicado dedicado al diseño de ropa y accesorios creados dentro de las influencias culturales y sociales de un período de tiempo específico.

Perfil de diseñador

Requiere:

- Imaginación y creatividad
- Estudio de materiales
- Dibujar y costura
- Destreza e innovación
- Información visual

Conocimientos como:

- Historia del arte
- Conocimientos técnicos
- Corte y confección
- Antropometría
- Teoría del diseño
- Diseño de Estampados



Gráfico 15 Perfil de diseñador

Aplicación de técnicas.



Gráfico 16 Realización del patrón.

La parte más técnica de las fases de diseño de moda es cuando se realizan los bloques del patrón.

Un conjunto que se hace en papel o en tela. Cada bloque representa una sección de la prenda de vestir.

Todas se ven como piezas de un rompecabezas, por lo que cada sección debe unirse con la que le corresponde. Una vez que se han cosido juntas, las piezas forman la prenda de vestir.

Los bloques de los patrones a menudo se crean a partir de una prenda de vestir que se corta en secciones, que como estándar constan de siete piezas: la parte de adelante y de atrás del corpiño (arriba), las mangas, la parte de adelante y de atrás de la falda o del pantalón.

Aunque los bloques del patrones se crean usando plantillas, también se pueden crear usando maniqués o utilizando el programa de computadora (CAD) métodos de ploteado.



Gráfico17Métodos de ploteado

El uso de maniquí

Con este método se requiere usar una forma de vestido y una tela de muy bajo costo que se asemeje al material del que se intenta realizar la prenda.

El diseñador de moda utiliza el maniquí para alisar, contornear y manipular la tela para



Gráfico18Maniquí

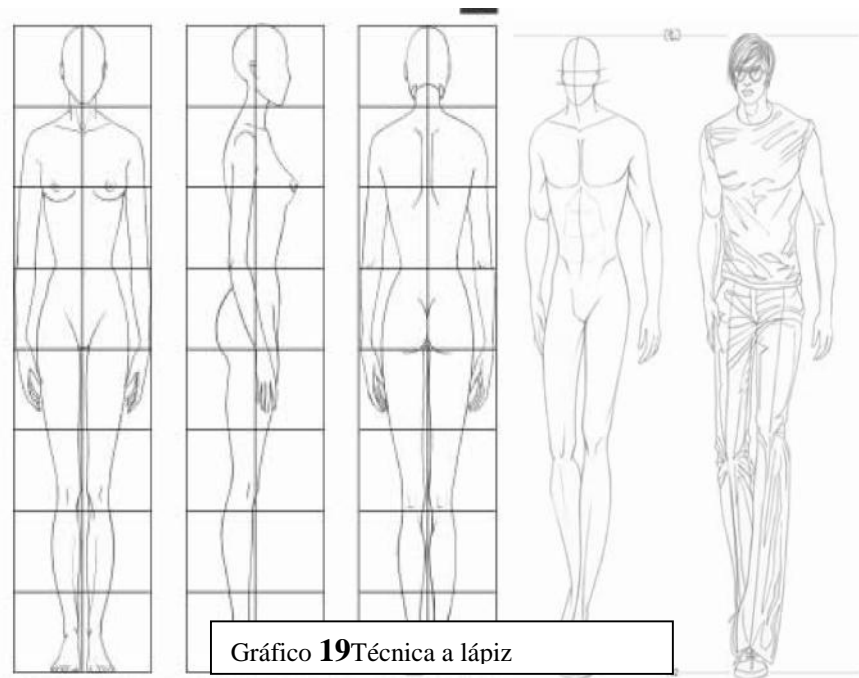
crear la prenda o patrón. El maniquí permite al diseñador ver cómo su concepto se verá en el cuerpo antes de coserlo.

La mayoría de los diseñadores que usan este método marcan las costuras y el diseño en la tela barata, después, cortan las piezas de la prenda de vestir para crear un patrón de tela y, al final, cosen la prenda.

Algunos diseñadores calificados crean el diseño en el tejido final y construyen la prenda a medida que la despliegan y adaptan al maniquí.

Lección 2.- Técnica a lápiz, técnica a Pincel

Para diseñar un cuerpo proporcionado, tienes que aprender las técnicas de proporción cuerpos en movimiento y secuencias de imágenes.



Lección 3.- Técnica a acuarela, técnica a colores



Gráfico20Papel

El papel utilizado para pintar acuarela tiene sus propias características y debe reunir una serie de requisitos:

Debe ser de consistencia suficiente para que pueda soportar el baño con agua.

Ha de ser sometido a un encolado de su superficie, para evitar la impregnación excesiva de los pigmentos, que sería irreversible.

Suele estar fabricado con algodón puro y libre de ácido, esto último con el fin de evitar la coloración amarilla con el paso del tiempo o reacciones indeseables con los pigmentos.

Puede tener una textura variable, desde la superficie lisa o satinada de algunos hasta los que muestran algún tipo de rugosidad, fina o gruesa.

Acuarela en pastillas o godets



Gráfico21Acuarela en pastillas

Resulta conveniente humedecer previamente su superficie con un baño de agua, para evitar en la medida de lo posible el deterioro de los pinceles a causa de un rascado demasiado intenso.

Existe una limitación fruto del propio tamaño de la pastilla, que habitualmente no permite la utilización de pinceles de grosor superior al nº 16.

Acuarela líquida



Gráfico22 Acuarela líquida

Colores en disolución con una gran capacidad de pigmentación, que permiten ser extendidos mediante pincel, así como con otros métodos más directos como los trapos y esponjas, incluso el vertido o goteado directo del propio líquido.

Más utilizada en el campo del diseño y de la ilustración.

Acuarela en tubos



Gráfico23 Acuarela en tubos

Es la forma más extendida de uso entre los acuarelistas, tanto entre los más noveles como los de mayor experiencia, pintan en estudio o en plena naturaleza.

Sus cartas de color son amplias, divididas entre distintas series que tienen un coste distinto en función de su complejidad química o de la materia prima que ha sido utilizado en su producción.

PINCELES



Gráfico24 Pinceles

En primer lugar debe decirse que el pincel ha de guardar proporción con el tamaño de la obra a realizar. Resolver grandes formatos con pinceles pequeños supone, aparte de ineficiencia, cierta falta de coherencia en el lenguaje, salvo que sea premeditado y rasgo estilístico buscado.

Los pinceles planos provocan unas formas más geométricas y modernas, siendo idóneos para representar las formas arquitectónicas en los paisajes urbanos, teniendo una menor capacidad descriptiva de las imágenes existentes en la naturaleza, que son más fáciles de explicar con pinceles redondos.

Entre los cuales sobresalen los de tipo japonés, de cuerpo grueso y afilados en su punta, perfectos para la expresión de las formas vegetales, para lo cual probablemente nacieron y que en cambio no son tan eficaces para pintar estructuras artificiales y líneas rectas.

TALLER N° 2

PATRONAJE

Objetivo del taller:

Tener un claro conocimiento de las diferentes morderías.

TIEMPO REQUERIDO: 30 días.

MATERIAL: Papel periódico, papel Cartón, lápices, borrador y tijera.

LUGAR: Un salón suficientemente amplio e iluminado.

CONTENIDO

Lección 1.- Patronaje: Concepto y trazos

Patronaje

Es una plantilla realizada en papel para ser copiada en el tejido y fabricar una prenda de vestir, cortando, armando y cosiendo las distintas piezas. A partir de la

cual se copia el resto (cambiando tallas, materiales o detalles).

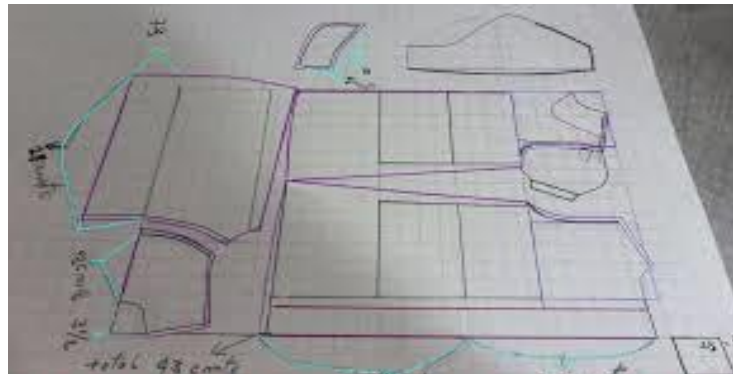


Gráfico 25 Patronaje

Lección 2.- Moldería

Conjunto de piezas acopladas, interiormente huecas pero con los detalles e improntas exteriores del futuro sólido que se desea obtener.

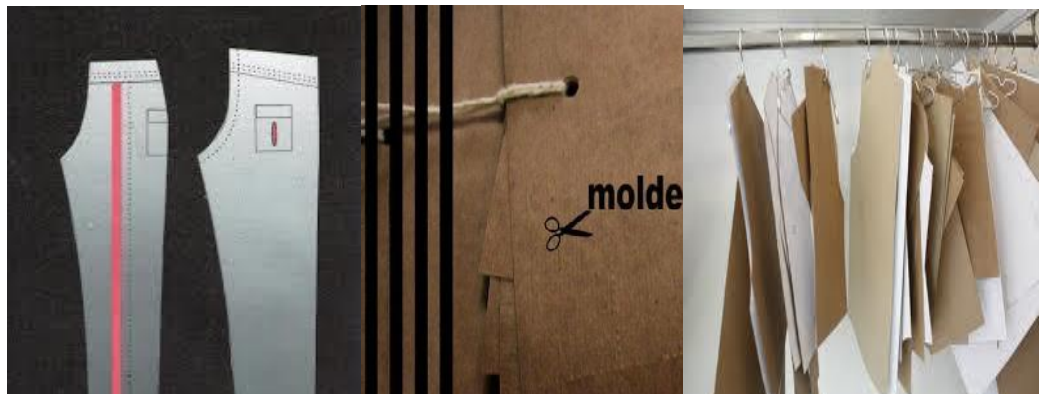


Gráfico 26 Moldería

TALLER Nº 3

ESCALADO

OBJETIVO DEL TALLER:

Tener un claro conocimiento del escalado de tallas y diferenciarlas.

TIEMPO REQUERIDO: 30 días.

MATERIAL: Papel periódico, papel Cartón, lápices de colores, borrador y tijera.

LUGAR: Un salón suficientemente amplio e iluminado.

CONTENIDO

Lección 1.- Escalado: Concepto y tallage.



¿Qué es la Gradación o Escalado?

-En Patronaje es una aplicación matemática que consiste en aumentar o reducir medidas con el fin de desarrollar una o varias tallas a partir de un patrón prototipo.

¿Qué es la Tecnología?

-La observación e investigación práctica bien sea manual o mecánica (artística o industrial) de una actividad profesional.

¿Qué es la Técnica?

-La aplicación del conjunto de conocimientos adquiridos con la observación y práctica de la tecnología, que mejora el resultado total o parcial de un trabajo artístico-manual o industrial.

Me satisface mucho poder ofrecerte este tratado de enseñanza del proceso manual del escalado de tallas para la Confección Industrial, y si dispones de equipo informático, todas las fórmulas básicas necesarias en tu programa de asistencia con ordenador para aplicar correctamente las coordenadas de gradaciones.

Lección 2.- Escalado de la talla smoll.

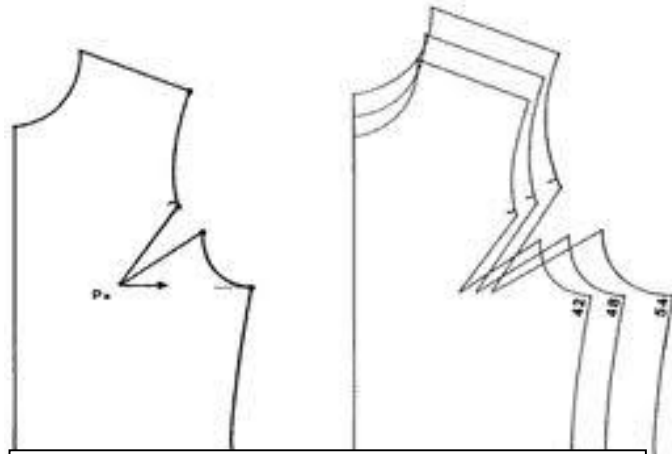


Gráfico 28 Escalado de la talla smoll

Lección 3.- Escalado de la talla médium.



Gráfico 29 Escalado de la talla médium

Lección 4.- Escalado de la talla large.

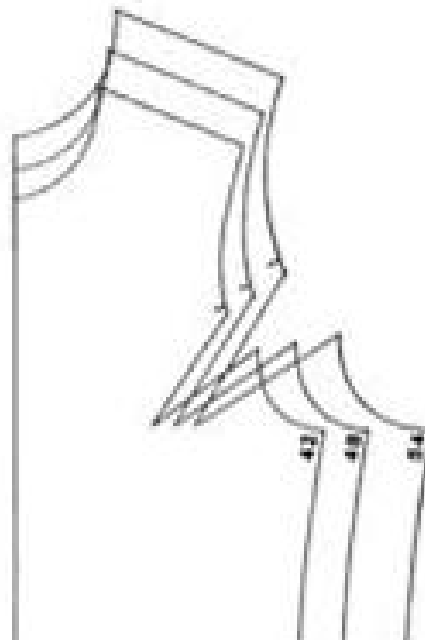


Gráfico 30 Escalado de la talla large

Lección 5.- Escalado de la talla extra large

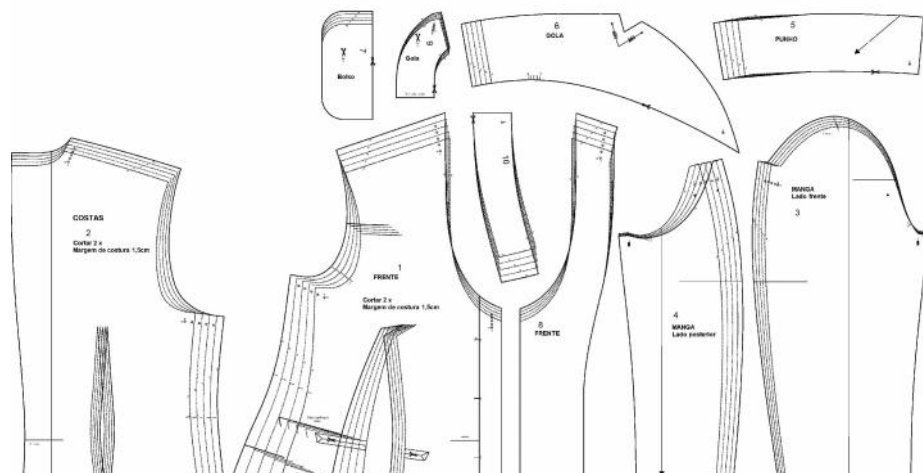


Gráfico 31 Escalado de la talla extra large

TALLER N° 4

TENDIDO DE TELA

OBJETIVO DEL TALLER:

Aplicar las técnicas y procedimientos para el alistado de prendas de vestir de ropa masculina, femenina y de niños y niñas, aplicando las normas de calidad, seguridad e higiene laboral.

TIEMPO REQUERIDO: 30 días.

MATERIAL: Mesa de corte, tela y soportes para doblar la tela por capas.

LUGAR: Área de corte, suficientemente amplio e iluminado.

CONTENIDO

Lección 1.- Tendido de tela: Técnicas de tendido y tiempos de reposo

CLASIFICACION Y ANALISIS DE LAS TELAS.



Gráfico 32 Análisis de las telas

Antes de iniciar el proceso del corte industrial se debe hacer un análisis de la tela con el fin de determinar:

- a) Cómo se elabora el marcador (abierto, cerrado, hacia una dirección, hacia ambas direcciones, etcétera)
- b) Como se tiende
- c) Como se corta
- d) Como se reúnen las piezas
- e) Como se hacen los bultos
- f) Como se etiqueta

Tendido de tela



Gráfico 33 Tendido de tela

patrones.

El tendido de tela puede ser para corte industrial o para corte manual.

Cuando el corte es industrial se realiza cuando ya se tiene calculado los espacios donde van los patrones, y dependiendo de la cantidad de yardas que se ocupa así se cortan los paños y se colocan los tendidos de tela para colocar luego los

Lección 2.- Reposo de la tela.

Después del tendido de la tela es recomendable dejar reposar mínimo de cuarenta y ocho horas, y según el tipo de tela.



Gráfico 34 Reposo de la tela

Lección 3.- Aplicación de moldería y Señalización de moldería

La fijación de los patrones sobre la tela se realizan de dos manera, cuando los patrones son individual se fijan con alfileres y se acomoda de la forma más económica. Si el corte es industrial para la fijación de los patrones se utilizan prensas para fijar los patrones sobre la tela y para que las capas no se muevan.

Corte de los patrones para la elaboración de las prendas.



Gráfico 35 Aplicación de moldería y Señalización de moldería

TALLER N° 5

CORTE

OBJETIVO DEL TALLER:

Cortar piezas de prendas de vestir y sus complementos, según prenda y modelo seleccionado, aplicando los procedimientos técnicos y las normas de calidad y seguridad establecidas.

TIEMPO REQUERIDO: 30 días.

MATERIAL: Mesa de corte, tela y soportes para doblar la tela por capas, Cortadora.

LUGAR: Área de corte, suficientemente amplio e iluminado.

CONTENIDO

Lección 1.- Corte: Concepto y medidas de seguridad

Son actividades de la industria textil que se vinculan, de forma artesanal, con el diseño de moda. Oficios tradicionales como el sastre, el modisto o la costurera se dedican a las «hechuras» a medida de prendas de vestir.

Es importante para diseñadores completos e importantes conocer este arte, tanto como el diseño de vestuario, el conocimiento de alta costura .

Corte manual

Se utiliza cuando se corta la prenda de vestir individual a la medida o por talla.



Gráfico 36Corte manual

Corte industrial

Se utiliza para cortar grandes cantidades de la misma talla de un estilo de prenda de vestir. Estas se cortan en capas con máquina cortadora industrial.



Gráfico 37Corte industrial

Medidas de Seguridad e Higiene Ocupacional

Se deben aplicar las normas de Seguridad e Higiene referentes tanto al operario como a las instalaciones y al entorno:

- 1- Mantener limpio el área de trabajo.
- 2- Alistar los materiales necesarios para el corte de patrones, que estén accesibles para su uso.
- 3- Equipo adecuado para el trabajo de corte de los patrones.
- 4- Revisión de los equipos y materiales a utilizar que estén limpios y en buenas condiciones.
- 5- El área de trabajo bien iluminada.
- 6- Tener el equipo protector para el trabajo a realizar.
- 7- Tener el equipo adecuado para el trabajo a desarrollar.
- 8- El área de circulación debe estar siempre despejada por cualquier eventualidad de desastre natural.
- 9- Depósito de desechos de manera seleccionada.
- 10- Contar con un botiquín de primeros auxilios.
- 11- Al terminar el trabajo dejar los materiales en orden y en sus respectivos lugares.
- 12- Una vez finalizado el trabajo dejar limpio y ordenado.

Lección 2.- Manejo de la maquinaria

Para reducir el riesgo de quemaduras, descargas eléctricas o lesiones personales:

1. No deje nunca la cortadora sola mientras está enchufada.
2. Es de suma importancia que haya una estricta supervisión mientras la cortadora sea utilizada por niños o por personas físicamente incapacitadas, o cuando ellos se encuentran próximos.

3. Utilice solamente esta cortadora de acuerdo con las instrucciones de este manual. No la utilice con accesorios que no hayan sido recomendados por el fabricante.
4. No haga nunca funcionar esta cortadora si esté dañado el cable o el enchufe, o si no funciona bien, o si se ha caído al piso, o al agua.
5. No acerque el cable a superficies calientes.
6. No haga funcionar la cortadora con los orificios de ventilación cerrados o mientras está en una superficie combustible donde los orificios de ventilación pueden taparse, tal como una cama o un sillón. Si hay orificios de ventilación, es importante que los mantenga libre de pelusa, cabello o cosas semejantes.
7. No deje caer, ni meta objetos por los orificios de la cortadora.
8. No utilice la cortadora al aire libre, o donde se estén utilizando aerosoles (productos de pulverización), o en lugares donde se administre oxígeno.
9. No utilice la cortadora si tiene accesorios defectuosos, o si tiene una hoja dañada, ya que este puede producir lesiones personales. Antes de usarla, asegúrese que estén bien alineadas las hojas. Vea el instructivo de mantenimiento.
10. Durante su uso, no ponga o deje la cortadora en lugares donde puede ser dañada por un animal o ser expuesta a los cambios de clima.
11. Para desconectar la cortadora, deslice el interruptor a la posición de “OFF,” y desenchúfela de la toma de corriente.

TALLER N° 6

CONFECCIÓN

OBJETIVO DEL TALLER:

Armar correctamente las piezas de la prenda de vestir con un excelente acabado.

TIEMPO REQUERIDO: 30 días.

MATERIAL: Maquinaria industrial, hilos, sedas, agujas, cinta métrica, tiza de sastre, material mecánico y las piezas de corte.

LUGAR: Área de producción suficientemente amplio e iluminado.

CONTENIDO

Lección 1.- Confección: Concepto y conocimiento de las piezas que conforman la prendas de vestir

Confección, que tiene su origen en el vocablo latino *confectio*, es un término que refiere a la acción de preparar o hacer determinadas cosas a partir de una **mezcla** o de una **combinación** de otras. Es posible, en este sentido, confeccionar ropa.

Unión de piezas



Gráfico 38 Unión de piezas

La confección de prendas y artículos de vestir, da lugar a la realización de distintos trabajos en su acción de unión de distintas piezas para que adquieran una forma y consistencia determinada.

El cosido es la forma de unión de las distintas piezas que forman las prendas de vestir que se realiza generalmente por medio de puntadas, costuras y pespunte utilizando como

elemento de unión el hilo de coser ya sea a mano o a máquina.

Lección 2.-Utilización de la maquinaria

USO DE LA MÁQUINA DE COSER DOMESTICA E INDUSTRIAL

Pasos para preparación de la Máquina de coser domestica e industrial para la costura:

- Sacar el brazo de la máquina y asegurarse que este quede bien asegurado en la mesa que lo sostiene.
- Colocar la banda o correa en la rueda.
- Revisar que las piezas estén libre de polvo u otro material que obstaculice el buen funcionamiento de la misma.
- Antes de iniciar la costura, es bueno asegurarse que el hilo que se va a utilizar sea del grosor adecuado a la tela. Se debe también comprobar el equilibrio de la tensión entre los hilos ubicados en el carrete (pieza ubicada en la parte de arriba el brazo de la máquina donde se coloca el hilo) y la bobina (ubicada en la parte interior de la máquina) para que la puntada no tenga imperfecciones.
- Revisar que la aguja esté enhebrada correctamente, de lo contrario, causará problemas en la costura. Si el hilo se hace nudo en la parte inferior de la costura, es porque éste pasó por la aguja sin la menor presión. Esto se produce cuando no se pasó el hilo entre la pieza llamada discos de tensión.
- Revisar las piezas que permiten que el hilo esté colocado correctamente (que no quede ni muy tenso, ni muy flojo).

- Regular el largo de la puntada tomando en cuenta la distancia que los dientes de la máquina hacen cuando la tela se desliza entre ellos después de cada puntada, esta varía de acuerdo al tipo de tela y la técnica empleada durante la confección.
- La acción de los dientes está sincronizada con la acción del volante, la palanca tira hilo y la aguja. Cuando la aguja y el tira hilo completan el movimiento, se forma la puntada.
- Se debe colocar el borde de la tela que se va a coser, a una distancia que permita que la primera puntada se realice directamente en ella, de lo contrario, el hilo quedará atrapado en la caja de la bobina y obstaculizará el movimiento vertical de la aguja.

Para evitar que esto ocurra, se recomienda bajar la barra del prénsatela antes de iniciar la costura.

- Al finalizar una costura, no se debe continuar cosiendo más allá del borde de la tela, esto provocará que el hilo se quede atrapado en la caja de la bobina. Para evitar esta situación, se debe detener la máquina colocando la mano en la rueda del volante poco antes de llegar al final de la costura.
- Para sacar la pieza de la máquina cuando se finaliza la costura, evitar retirar la misma mientras la palanca tira hilo no está en su punto más alto, si la pieza se retira antes de que la palanca en mención esté en la posición correcta, la aguja se doblará o romperá.
- Retirar la labor hacia atrás en línea recta para que quede suficiente cantidad de hilo y así evitar que éste quede demasiado tenso al iniciar nuevamente la costura.

Lección 3.- Práctica

Después de los consejos impartidos se procede a la ejecución de la unión de las piezas de corte y obtener una prenda de vestir de calidad.



Gráfico 39 Práctica

Producto terminado.



Gráfico 40 Producto terminado.

6.8 ADMINISTRACIÓN DE LA PROPUESTA

El plan de capacitación está a cargo del facilitador, mismo que será responsable de la ejecución de los talleres, así como también de la provisión de los materiales necesarios para el desarrollo de cada uno de los talleres.

6.9 PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN

Necesario será efectuar una evaluación de carácter cualitativa de la propuesta planteada, a fin de establecer su factibilidad observando los resultados alcanzados durante su ejecución.

Todo proyecto genera resultados, los mismos que deben ser objeto de análisis, por tanto, será imprescindible el seguimiento en el desarrollo de la misma mediante informes regulares que, permitan identificar dificultades latentes e incorporar las soluciones correspondientes, la evaluación de la ejecución guardará relación con el control de la propuesta y el cumplimiento de los objetivos.

BIBLIOGRAFIA

- ❖ ALESSIO D, (2002) Pág. 270 Rendimiento Laboral.
- ❖ ALLES Martha Buenos Aires (2009) Pág. 79 Talento Humano.
- ❖ ARBONES E. (990) Pág. 159 Rendimiento Laboral
- ❖ BILBENY Norberto Madrid – Barcelona (2012) Pág. 17 Emprender con Responsabilidades.
- ❖ CABANELLAS Guillermo, (2003) Pág. 387 Diccionario Jurídico Elemental, Argentina - Buenos Aires.
- ❖ CASANOVAS Francisco Barcelona (1990) Pág. 51 Administración de la Producción.
- ❖ COHEN Blanco México (1978) Pág. 56 Técnicas Modernas de selección laboral.
- ❖ COHEN C. Blanco México (1983) Pág. 67 Capacitación de relaciones Industriales.
- ❖ CUESTA Armando Colombia (2010) Pág. 184 Gestión del Talento Humano y del Conocimiento.
- ❖ DELGADO Susana, (2008) Pág. 29 Recursos Humanos –Administración y Finanzas, Argentina.)
- ❖ DIEZ Ángel Madrid – España (1972) Pág. 32 Valoración Control del Trabajo Administrativo.
- ❖ ESPINOZA Jaime A Madrid (2007) Pág. 90 Capacitación y desarrollo del Personal.
- ❖ FREEMANTE David Argentina Bolivia (2001) Pág. 35 El factor y estímulo la nueva dimensión en la motivación.
- ❖ FREITMAN Jack Bogotá (1998) Pág. 70 Evaluación Integral.
- ❖ GABÍN Amparo, (2004) Pág. 56 de la Encarnación, Administración y Empresas, Gestión Comercial y Servicios de Atención al Cliente, Madrid-España).
- ❖ GABÍN Amparo, (2004) Pág. 55 de la Encarnación, Administración y Empresas, Gestión Comercial y Servicios de Atención al Cliente, Madrid- España.

- ❖ GEHEE William México (1986-1970) Pág. 101 Capacitación, Adiestramiento y formación profesional.
- ❖ GONZALES Javier, (2005) Pág. 85 Relaciones en el Entorno de Trabajo, Materiales educativos.
- ❖ GONZALEZ Álvaro Madrid (2005) Pág. 109 Acción Y Control del Trabajo Administrativo.
- ❖ HULBET James, (1989), Pág. 99-190. Distrito Federal: McGraw-Hill Interamericana.
- ❖ IBÁÑEZ, (2005), Rendimiento Laboral p. 519.
- ❖ KEITH Davis, (1983) El Comportamiento Humano en el Trabajo, México, Pág. 13
- ❖ LEVY Claude España (2000) Pág. 176 Gestión de competencias.
- ❖ LLANOS Javier Argentina (2007) Pág. 13 Estrategias para la Administración.
- ❖ MUCHINSKY Paul, (2007), Pág. 383, Psicología Aplicada al Trabajo.
- ❖ NARANJO Joselito, (2003) Pág. 57 Contabilidad de Costos, Bancaria y Gubernamental, Ecuador – Quito.
- ❖ NARANJO Marcelo, (2003) Pág. 57 Contabilidad de Costos, Bancaria y Gubernamental, Ecuador – Quito.
- ❖ PELAYO Javier, (2004) Pág. 102 Relaciones en el Entorno de Trabajo, Materiales educativos.
- ❖ PALMERO Francisco Bogotá (2007) Pág. 315 Motivación y Emoción.
- ❖ PUCHOL Luis, (2000), Pág. 297 Dirección y Gestión de Recursos Humanos, Madrid.
- ❖ RIEGEL HELL (2000) Pág. 96 Plan Estratégico de gestión Empresarial.
- ❖ ROMERO Haydeé, (2010), Pág. 26, Clima Organizacional su Relación con el Factor Humano, México.
- ❖ SALAS Jesús Mexica Bogotá (2010) Pág. 314 Motivación Emoción.
- ❖ SÉRVULO Anzola, (2002), Pág. 285 Administración de Pequeñas Empresas, México,
- ❖ SIMON Cristina España (2006) Pág. 54 Medios de Capital.
- ❖ VALDERRAMA (2010) Pág. 225 Beatriz, Motivación Inteligente, El Impulso

para lograr tus metas, Madrid- España,

- ❖ VÁSQUEZ German, (2004) Pág. 75 Curso de Legislación Laboral y Artesanal, Ecuador – Quito.

BIBLIOGRAFÍA DE DICCIONARIOS

- ❖ Diccionario de la Lengua Española, IBALPE INTERNACIONAL DE EDICIONES, S.A.DE C. V: C Colombia, pág. 519.
- ❖ Diccionario de la lengua Española AULA, pag.544, Sin Edición, España 1998.
- ❖ Diccionario Océano Uno , Diccionario Enciclopédico Ilustrado, sin pág., McMLXXXVIII Océano Grupo Editorial S.A Barcelona- España,1995.
- ❖ Diccionario Enciclopédico, Ruy Días Ilustrador, pág. 372, cuarta edición Buenos Aires, 2006
- ❖ Diccionario Jurídico Consultor Magno, pág. 72, Buenos Aires, 2010.
- ❖ Diccionario Océano Uno, Diccionario Enciclopédico Ilustrado, sin pág., Barcelona- España, 1994.
- ❖ MENTOR INTERACTIVO, ENCICLOPEDIA DE CIENCIAS SOCIALES,, Sin Pág.; Grupo Océano, MMII Editorial Océano, Barcelona España, 2000.

BIBLIOGRAFÍA ON-LINE

- ❖ (<http://www.gestiondeempresas.com/notas/que-es-gestion-de-mpresas.html>El Portal de la Gestión De Empresas)

ANEXOS

Anexo No. 1



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE MARKETING Y GESTIÓN DE NEGOCIOS

Encuesta N°.....

Encuesta dirigida a: Propietarios, trabajadores, proveedores, y clientes.

La presente encuesta pretende recoger su opinión, sobre la motivación y su incidencia en el bajo rendimiento laboral de los trabajadores, en la empresa artesanal Maximifashion. El principio de confidencialidad será absoluto, en virtud de que la información brindada, se la utilizará estrictamente para los fines de esta investigación.

1. ¿Cree que la falta de voluntad de los trabajadores para realizar sus tareas laborales se deba a que no están motivados?

SI NO

2. ¿Se debería hacer para impulsar el desarrollo de la empresa estrategias de motivación?

SI NO

3. ¿La motivación directa a un trabajador sería una solución?

SI NO

4. ¿La motivación indirecta a un trabajador sería una solución?

SI NO

5. ¿Cree que el trabajador debe estar motivado para un mejor rendimiento?

SI NO

6. ¿Cree que el bajo rendimiento laboral se da por el incumplimiento de las labores del trabajador?

SI NO

7. ¿Existe ausencia o falta de compromiso de la empresa con el trabajador?

SI NO

8. ¿Cree que los métodos de control de mano de obra son insuficientes?

SI NO

9. ¿Cree que el trabajador realice sus tareas en un tiempo hábil si está motivado?

SI NO

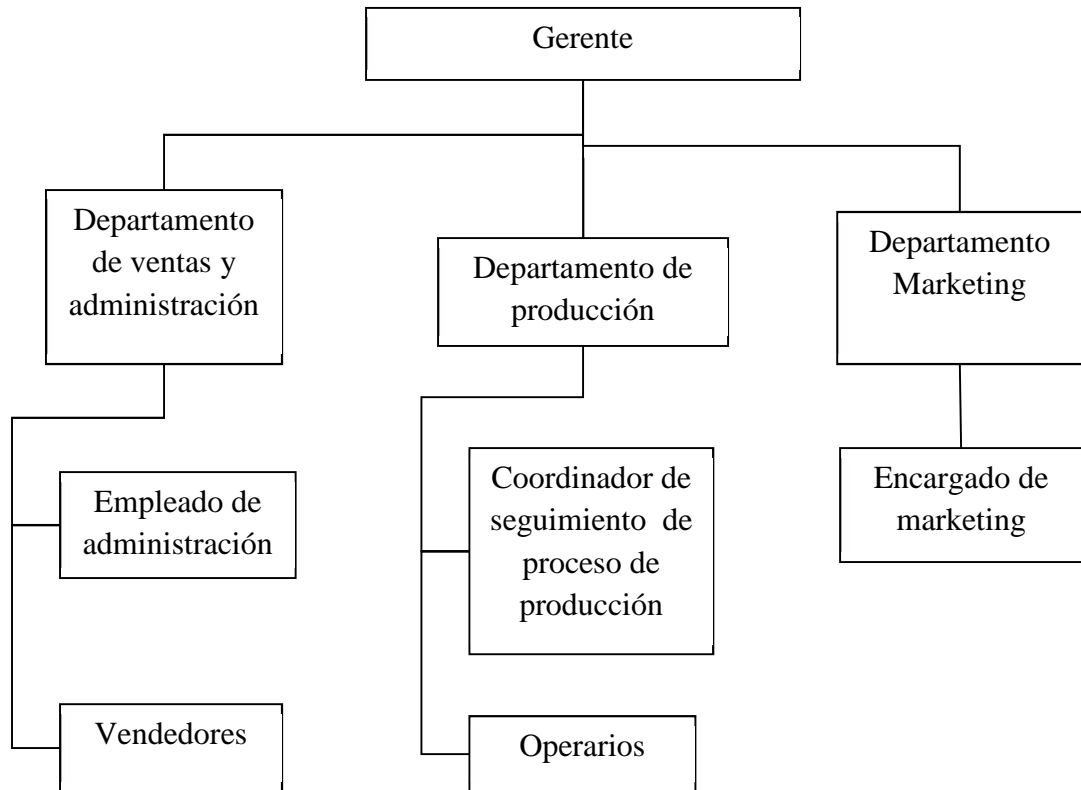
10. ¿Cree que si la empresa pierde, los trabajadores también lo hacen?

SI NO

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

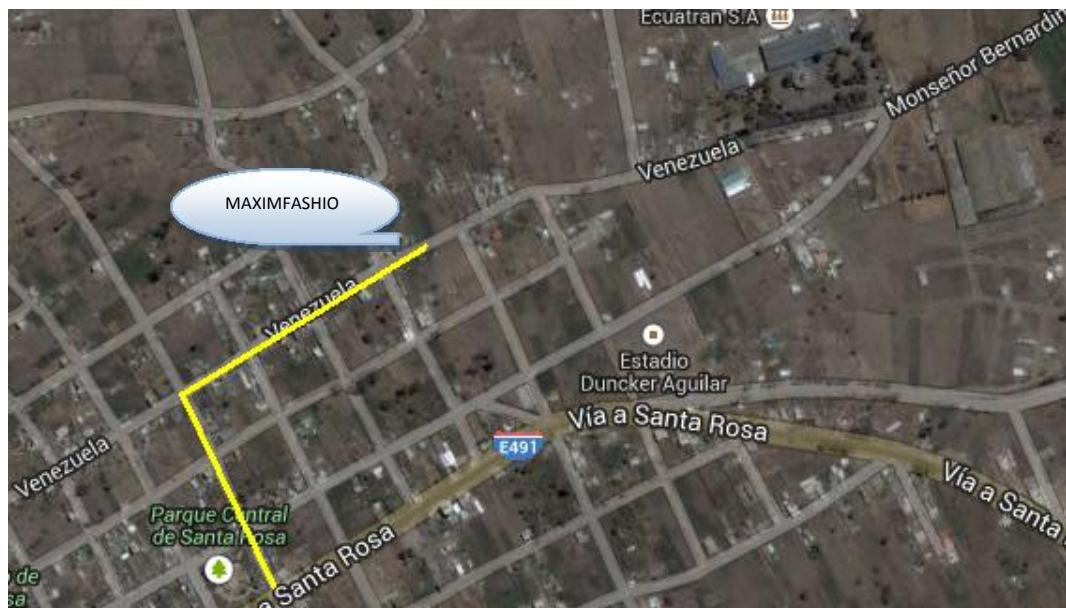
Anexo No. 2

Organigrama de la empresa MAXIMFAHION



Anexo No.3

Ubicación de la empresa MAXIMFAHION



Anexo No. 4

GLOSARIO

1-Publicidad-

La publicidad representa un refinanciamiento sucesivo de las ideas básicas de delineadas en las estrategias de mercadotecnia y de comunicaciones... Sin embargo, la publicidad suele ser un elemento clave de las estrategias de mercado ,sobre todo para los productos de consumo no duradero y de compra frecuente a los que, por lo mismo, se dedica una cantidad inmensa de trabajo físico y mental (MERCADOTECNIA, HulbertJames, Distrito Federal: Mc Graw .Hill Interamericana,1989.Pags 99-190))

2-Negocio

Asunto. Utilidad o interés .Dependencia. Negociación. Cualquier ocupación, qué hacer, o trabajo, todo lo que es objetivo de lucro. (Diccionario de la Lengua Española, DR.IBALPE INTERNACIONAL DE DECISIONES, SA.DE C. V: Colombia, pág. 519)

3- Empresario

Persona que por concesión o contrato ejecuta una obra o explota un servicio público. Persona que abre al público y explota un espectáculo o diversión .Patrón, persona que contrata y dirige empleados.

(Diccionario de la Lengua Española AULA, pág. 544, Sin Edición, España 1998)

4-Gestion

Hacer diligencias para lograr un negocio o fin (Diccionario Océano Grupo Editorial S.A. Barcelona- España, 1995)

5 Economía.

La ciencia económica estudia el comportamiento del consumo , la producción , la distribución y el intercambio de bienes y servicios valorados en unidades monetarias.(MENTOR INTERACTIVO ,ENCICLOPEDIA DE CIENCIAS SOCIALES , Sin Pág.: Grupo Océano, MMII Editorial Océano, Barcelona España , 2000)

6-Marca

Señal que sirve para distinguir una cosa o animal de otros (Diccionario Enciclopedia, Ruy Días Ilustrador, pág. 372, cuarta edición, Buenos Aires ,2006)

7-Cliente

Persona que utiliza los servicios de un profesional bienes o confía sus intereses a otra. Persona que adquiere bienes o servicios en algún comercio (Diccionario Enciclopédico, Ruy Días Ilustrador, pag.123, cuarta edición, Buenos Aires, 2006)

8-Artesano

Trabajador que ejerce un oficio manual por cuenta propia, solo o con ayuda de algunos miembros de su familia o de algún aprendiz que trabaja en su establecimiento. (Diccionario Jurídico Consultor Magno, pág. 72, Buenos Aires, 2010)

9-Imagen

Representación grabada, pintada, dibujada o esculpida de una persona o cosa. Figura, representación, semejanza y apariencia de una cosa. (Diccionario Océano Uno, Diccionario Enciclopédico Ilustrado, sin pág.; Barcelona-España, 1994)

10-Consumo

Gasto que se hace de comestibles y otros artículos que con el uso se extinguen o destruyen. (Diccionario Enciclopédico, Ruy Días Ilustrador, pág. 141, cuarta edición, Buenos Aires,2006)

11-Derecho

Conjunto de principios, preceptos y reglas a los están sujetas las relaciones humanas en toda sociedad civil y a cuya observancia toda persona puede ser compelida por la fuerza. (Diccionario jurídico Consultor Magno, pág. 204, Buenos Aires, 2010)