



# **UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO**

**MÁSTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS MENCIÓN EN  
DIRECCIÓN Y GERENCIA**

**FACTORES QUE INFLUYEN EN EL NIVEL DE  
MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LAS  
FÁBRICAS DEL SECTOR ARROCERO EN EL CANTÓN  
SALITRE**

**MAESTRANTE**

**LCDA. EVELIN SUGEY TOAPANTA OTERO**

**TUTOR: MSC. JOSE RICAURTE SANCHEZ**

**2020**

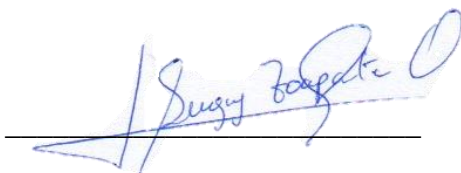
**GUAYAQUIL - ECUADOR**

## Declaración de autoría

Yo, **Lcda. Evelin Toapanta Otero**, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mí autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado, calificación profesional, o proyecto público ni privado; y que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

En caso de que la Universidad auspicie el estudio, se incluirá el siguiente párrafo:

A través de la presente declaración cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la UNIVERSIDAD DEL PACIFICO, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.



**Lcda. Evelin Toapanta Otero.**

**CI.: 092029207-5**

## **Dedicatoria**

La presente Tesis está dedicado a Dios, gracias a él he logrado a concluir mi carrera.

A mi madre Nerys Otero, por su apoyo incondicional a mi hermana por la dedicación de estar a mi lado, a mi esposo que ha sido paciente y en especial a mis hijos que son la razón de mi superación profesional.

También a mi tia Norma Otero que se encuentra a lado de Dios es la persona que le dijo gracias por todo, los consejos.

A toda mi familia por creer en mi a mis amigos que están en mi vida, muchas gracias.

Evelin Toapanta

## **Agradecimiento**

Dios, es tu bondad no tienen fin, me permites sonreír ante todos mis logros que son el resultado de tu ayuda, y cuando caigo y me pones a prueba, aprendo para ser mejor ser humano, y crezca de diversas maneras.

El desarrollo de esta tesis no lo puedo catalogar como algo fácil, pero lo que sí puedo hacer es afirmar que durante todo este tiempo pude disfrutar de cada momento que cada investigación proceso, y proyectos que se realizaron, lo disfruté mucho. Agradezco mucho a mi familia, a los amigos que conocí en esta etapa de mi vida. Gracias.

## Tabla de contenidos

Declaración de autoría.....	II
Dedicatoria .....	III
Agradecimiento .....	IV
Tabla de contenidos.....	V
Índice de tablas.....	VIII
Índice de figuras.....	IX
Índice de apéndices .....	X
Resumen ejecutivo .....	XI
Abstract .....	XII
Capítulo I.....	1
Introdutorio.....	1
1.1.  Introducción .....	1
1.1.1.  Antecedentes .....	2
1.2.  Planteamiento del problema.....	4
1.3.  Formulación del problema .....	5
1.4.  Sistematización del problema .....	6
1.5.  Delimitación o alcance de la investigación.....	6
1.6.  Objetivos .....	6
1.6.1.  Objetivo General .....	6
1.6.2.  Objetivo específico.....	6

1.9. Justificación .....	7
Capítulo II .....	9
Marco teórico .....	9
2.1. Fundamentación teórica - epistemológica .....	9
2.1.1. Generalidades .....	9
2.1.2. La Motivación .....	12
2.1.3. Factores que pueden determinar la motivación .....	13
2.2. Desarrollo histórico.....	15
2.2.1. Motivación en el trabajo.....	15
2.2.2. 5 fuerzas de Porter.....	16
2.2.3. Análisis PEST .....	17
2.2.4. Marco legal.....	19
2.3. Marco conceptual.....	22
Capítulo III.....	24
Metodología .....	24
3.1. Tipo de estudio.....	24
3.2. Métodos de estudio .....	25
3.3. Técnicas e instrumentos de investigación:.....	25
3.3.1. Fuentes de investigación primaria.....	25
3.3.2. Fuentes de investigación secundaria .....	25
3.3.3. Encuesta. ....	25

3.4.	Población y muestra.....	26
3.4.1.	Población.....	26
Capítulo IV.....		27
Análisis de resultados.....		27
4.1.	Encuesta.....	27
4.2.	Discusión de resultados.....	41
Capítulo V.....		43
Propuesta.....		43
5.1.	Análisis de la situación actual.....	43
5.2.	Justificación de la propuesta.....	43
5.3.	Descripción de la propuesta.....	44
Capítulo VI.....		45
Conclusión y Recomendaciones.....		45
6.1.	Conclusión.....	45
6.2.	Recomendación.....	46
Apéndices.....		47
Bibliografía.....		49

## Índice de tablas

Tabla 1. Sistema de producción costo, rendimiento. ....	10
Tabla 2. Tamaño de las parcelas del Cantón Salitre. ....	11
Tabla 3. Incentivos y/o compensaciones por parte de la institución.....	27
Tabla 4. Recibe todos los beneficios de acuerdo a la ley.....	28
Tabla 5. La comunicación entre jefes y empleados es adecuada .....	29
Tabla 6. Relaciones interpersonales entre jefe y empleado es.....	30
Tabla 7. Considera usted la relación entre usted y su jefe o líder.....	31
Tabla 8. Comportamiento de su jefe influye en su desempeño laboral .....	32
Tabla 9. El ambiente laboral en su área de trabajo es adecuado para realizar sus tareas.....	33
Tabla 10. Condiciones físicas y ambientales en su área de trabajo influyen en su motivación y en la forma que desempeña sus funciones .....	34
Tabla 11. Relaciones personales que mantienen con sus compañeros motivan a que usted mantenga un mejor desempeño.....	35
Tabla 12. Capacitaciones motivacionales por parte de la arrocera .....	36
Tabla 13. El nivel de motivación en los empleados aumenta la productividad de la arrocera	37
Tabla 14. Jefe o líder toma en cuenta sus opiniones y/o sugerencias .....	38
Tabla 15. Satisfecho con su puesto de trabajo y con las funciones que realiza en el mismo ..	39
Tabla 16. Nivel de satisfacción laboral en su área de trabajo es.....	40



## Índice de figuras

Figura 1. 5 fuerzas de Porter .....	17
Figura 2. PEST.....	18
Figura 3. Incentivos y/o compensaciones por parte de la institución. ....	27
Figura 4. Recibe todos los beneficios de acuerdo con la ley. ....	28
Figura 5. La comunicación entre jefes y empleados es adecuada.....	29
Figura 6. Relaciones interpersonales entre jefe y empleado es. ....	30
Figura 7. Considera usted la relación entre usted y su jefe o líder. ....	31
Figura 8. Comportamiento de su jefe influye en su desempeño laboral. ....	32
Figura 9. El ambiente laboral en su área de trabajo es adecuado para realizar sus tareas. ....	33
Figura 10. Condiciones físicas y ambientales en su área de trabajo influyen en su motivación y en la forma que desempeña sus funciones. ....	34
Figura 11. Relaciones personales que mantienen con sus compañeros motivan a que usted mantenga un mejor desempeño.....	35
Figura 12. Capacitaciones motivacionales por parte de la arrocera.....	36
Figura 13. El nivel de motivación en los empleados aumenta la productividad de la arrocera. ....	37
Figura 14. Jefe o líder toma en cuenta sus opiniones y/o sugerencias.....	38
Figura 15. Satisfecho con su puesto de trabajo y con las funciones que realiza en el mismo. ....	39
Figura 16. Nivel de satisfacción laboral en su área de trabajo es. ....	40

## Índice de apéndices

Apéndices 1. Encuesta.....	47
Apéndices	2.
Fotos.....	; <b>Error!</b>
<b>Marcador no definido.</b>	

## **Resumen ejecutivo**

El presente trabajo investigativo tiene como objetivo describir la relación entre los factores motivacionales y el rendimiento laboral de los trabajadores de las fábricas del sector arrocero en el cantón Salitre; y determinar la realidad de los factores influyentes causantes del desempeño de los trabajadores de este sector.

Se puede palpar la afectación del sector arrocero debido a los factores influyentes como son los beneficios tales como seguros, bonificaciones, reglas laborales, también la relación entre superior y empleados, y el compañerismo son unas de los factores relacionados a la toma de decisiones con respecto a continuar o renunciar a dicho sitio de trabajo; pero como ya muchos trabajadores tienen la experiencia sobre todo lo relacionado al cultivo de arroz buscan otras oportunidades labores en el mismo sector donde les ofrecen mejores beneficios.

**Palabras claves:** arroz, producción, rendimiento.

## **Abstract**

This research work aims to describe the relationship between motivational factors and job performance of workers in factories in the rice sector in the canton of Salitre; and determine the reality of which are the influencing factors causing the performance of workers in this sector.

The affectation of the rice sector can be felt due to influencing factors such as benefits such as insurance, bonuses, labor rules, also the relationship between superiors and employees, and companionship are some of the factors related to decision-making regarding to continue or resign from said workplace; But as many workers already have experience in everything related to rice cultivation, they look for other job opportunities in the same sector where we offer them the best benefits.

**KeyWords:** rice, production, Field

# Capítulo I

## Introdutorio

### 1.1.Introducción

Actualmente existen organizaciones que tienen problemas con sus empleados originando que su economía se vea afectada, debido a que en algunas ocasiones los administradores o superiores piensan en crear normativas para los empleados tratando de imponer reglas para que así puedan rendir de mejor forma. Es precisamente en ese punto donde muchas empresas se equivocan y se les ha complicado más el panorama, ya que sus propios empleados se sienten insatisfechos llevando a cabo la búsqueda de otras alternativas diferentes en la competencia o simplemente el trabajador ha dejado de producir lo que ellos esperaban.

El presente trabajo de investigación denominado “FACTORES QUE INFLUYEN EN EL NIVEL DE MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LAS FÁBRICAS DEL SECTOR ARROCERO EN EL CANTÓN SALITRE”, demuestra la dura realidad de los agricultores de arroz de la zona, los cuales no cuentan con asesoría especializada, no cuentan con apoyo económico de alguna entidad financiera y finalmente siembran por costumbre y sobrevivencia y en su gran mayoría éstos propietarios cultivadores de arroz en sus cosechas salen perdiendo debido a que deben pagar deudas con el producto vendido con mucha anticipación.

En la presente investigación el desarrollo consiste en la siguiente manera:

CAPITULO I, se elabora el planteamiento del problema, que se sintetiza en la situación problemática, comprendiendo la delimitación del problema, formulación del problema, la justificación y objetivos de la investigación.

CAPITULO II se especifica el marco teórico y conceptual, en el cual se observa los antecedentes del cultivo del arroz y bases teóricas.

CAPITULO III se desarrolla la metodología de la investigación que comprende tipo y diseño de investigación, unidad de análisis, población de estudio, tamaño de muestra, selección de muestras, técnicas de recolección de datos y análisis e interpretación de la información.

CAPITULO IV se realizó la presentación y análisis de resultados que comprende en la contrastación de hipótesis, conclusiones, recomendaciones y propuestas.

CAPÍTULO V se presenta la propuesta para dar solución al problema encontrada en cuanto a los factores que influyen en el nivel de motivación de los trabajadores de las fábricas del sector arrocero en el cantón Salitre.

Finalmente se determina las CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES con sus respectivas REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y APÉNDICES.

### **1.1.1. Antecedentes**

La agricultura representa una de las fuentes de mayor ingreso que conforma el PIB en Ecuador; en el país 2'157.182 ecuatorianos se dedican a trabajar en el sector agropecuario de los cuales se componen en un 81,06% hombres y 18,94% mujeres, por tanto, el 57,70% se encuentran en la región Costa, el 35,69% en la Sierra y el 6,7% en la Amazonía. (El Telégrafo, 2015)

De todos los cultivos, el arroz es el producto que requiere mayor área para su proceso de sembrado; tal es el caso de que conforma un 15,34% del total de los sembríos en el país (INEC, 2017), y es considerado un producto fundamental en la canasta básica de los ecuatorianos, su consumo no puede faltar en ninguna mesa.

En la investigación secundaria realizada previamente se verificó que el arroz es un cereal de consumo masivo, en muchas culturas a nivel mundial por ende su comercialización es constante, aunque su exportación es poca su sector es llamativo para muchos investigadores ansiosos de conocer todos sus factores directos e indirectos.

En la región costa es donde se concentra la mayor producción de arroz considerándose un 99,32% de la producción a nivel nacional, en la sierra con un 0,22% de producción de arroz y en la amazonia con un 0,46%. (ESPAC, 2017)

Siendo la región costa el principal productor y comercializante el cual abastece a nivel nacional el resto de las demás ciudades; en donde se concentra la mayor producción a nivel costero es en la provincia del Guayas con un 71,44% en donde se desplaza la producción y se concentra en los cantones de Daule con un 26,13%, Santa Lucia 12,66%, Yaguachi 9,76%, Samborondón 9,37%, Salitre 8,02%, Palestina 3,80% y Nobol 3%, exponiendo que el cantón de Daule es el área con mayor producción de arroz en el perfil costanero. Al otro extremo existe muchas investigaciones y programas los cuales consideran que el sector de la agricultura necesita maximizar su rendimiento tanto es así que se ha estructurado un programa denominado “Plan Semilla” conformado por 17 el plan de semillas de alto rendimiento para maíz suave y arroz (MAGAP, 2013); se tenía previsto que este proyecto tenga durabilidad hasta el año 2016 pero aun continua en vigencia con el objetivo de impulsar la productividad y maximizar ventas de sus productos.

La productividad de arroz en cáscara se situó en promedio a nivel nacional de 4.67 t/Ha, en el primer cuatrimestre del 2014, con el reparto siguiente: la provincia del Guayas registró una producción de 4.86 t/Ha, mientras que Los Ríos de 4.49 t/Ha, y Manabí de 4.32 t/Ha. Y como la provincia de Guayas es la que tiene mayor productividad de arroz, el enfoque del presente trabajo se concentra en el cantón Salitre, el cual consta con terrenos muy fértiles lo

que les permite tener una gran variedad de productos entre ellos destaca la producción arroceras y por ende la existencia de grandes piladoras de arroz.

Con respecto a el cantón Salitre se lo conoce como “La Capital Montubia del Ecuador” en esta localidad el principal producto que cultivan es el arroz, el cual designan aproximadamente 13.645 ha, para cultivar este producto, por ende, provoca que una gran parte de la economía de este cantón gire en torno a la producción de esta gramínea. En el cantón Salitre la mayoría de las familias y las comunidades son las que más se dedican a este trabajo, según resultados de las encuestas un 88% de las personas trabajan en familia. En lo que se refiere al tipo de propiedad de los predios agrícolas el 52% corresponde a propietarios legales, los restantes agricultores alquilan la tierra para poder trabajar.

Cabe considerar el análisis realizado a nivel mundial sobre el comercio del arroz y todo lo relacionado a este sector; los mayores productores de arroz a nivel mundial son Corea de Sur, China, Japón, India, Pakistán, Vietnam, Tailandia, Indonesia y Bangladesh. Actualmente debido a la pandemia causada por el Covid-19 hubo limitaciones de logística y esto provocó un incremento en los precios de exportaciones y a su vez se vieron afectadas las ganancias de muchos proveedores de arroz. (FAO, 2020)

## **1.2.Planteamiento del problema**

Actualmente los trabajadores se preguntan que es aquello que los motiva a trabajar, si es en verdad que el dinero los motiva e impulsa o, sólo sirve como un vínculo para obtener otros beneficios. Para muchas organizaciones y empresas este tema es complicado y preocupante por el simple hecho de querer tener un buen desarrollo y desempeño en los trabajadores.

Hoy en día las empresas se encuentran en constante evolución, desarrollo, competitividad, etc., por el simple hecho de ofrecer a la sociedad, clientes o consumidor una satisfacción plena en cuanto a los servicios que ofrece.



Hoy en día las empresas e instituciones ya sean públicas o privadas, sufren una serie de problemas relacionados con el desempeño humano, con el acondicionamiento de sus necesidades y las empresas e instituciones, todo ello dentro de un marco de mecanismos que éstas proporcionan para lograr un grado de motivación adecuada a un desempeño laboral exitoso y productivo.

En las fábricas del sector arrocero en el cantón Salitre, surgió la inquietud de conocer cuál o cuáles son los factores desmotivacionales que inciden en el rendimiento de los trabajadores.

Por tal motivo el objetivo de esta investigación es identificar y jerarquizar cuál es el principal factor como: la estima, afiliación al seguro social, incentivo económico, poder y logro, como factor motivante a los trabajadores.

Debido a la alta competitividad existente en el sector arrocero la motivación es un factor fundamental para mejorar procesos y obtener un mejor desempeño laboral y una actitud positiva de los empleados hacia la realización de su trabajo.

La motivación aporta a la autorrealización de los empleados, debido a que cada uno tiene metas u objetivos establecidos y estos pueden llegar a cumplirse dentro de la organización siempre que la empresa los motive o incentive a lograrlos.

Los factores de motivación son distintos en cada persona, por lo que se debe evaluar si ésta se debe a factores intrínsecos o extrínsecos e identificar cuáles están involucrados directamente con el entorno laboral para realizar sus funciones con buen desenvolvimiento.

### **1.3. Formulación del problema**

¿Existe relación entre los factores motivacionales y el rendimiento laboral de los trabajadores en las fábricas del sector arrocero en el cantón Salitre?

## **1.4.Sistematización del problema**

- Que factores influyen en los niveles de motivación de los trabajadores de las fábricas del sector arrocero en el cantón Salitre.
- ¿Cómo incrementar la motivación en el rendimiento laboral de los trabajadores en las fábricas del sector arrocero en el cantón Salitre?
- ¿Cómo influye la motivación extrínseca en el rendimiento laboral los trabajadores en las fábricas del sector arrocero en el cantón Salitre?
- ¿Cómo influye la motivación intrínseca en el rendimiento laboral de los trabajadores en las fábricas del sector arrocero en el cantón Salitre?

## **1.5.Delimitación o alcance de la investigación**

**ÁREA:** Ambiental, Producción, finanzas.

**CAMPO:** Arrocero.

**UBICACIÓN:** Cantón Salitre.

## **1.6.Objetivos**

### **1.6.1. Objetivo General**

Describir la relación entre los factores motivacionales y el rendimiento laboral de los trabajadores de las fábricas del sector arrocero en el cantón Salitre.

### **1.6.2. Objetivo específico**

**OE.1.** Conocer los factores internos y externos que afectan la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores de las fábricas del sector arrocero en el cantón Salitre.

**OE.2.** Interpretar la influencia de la motivación extrínseca en el rendimiento laboral de los trabajadores de las fábricas del sector arrocero en el cantón Salitre.

**OE.3.** Identificar la influencia de la motivación intrínseca en el rendimiento laboral de los trabajadores de las fábricas del sector arrocero en el cantón Salitre.

### **1.9. Justificación**

La insatisfacción laboral es un factor que afecta negativamente en el campo laboral, y que en la actualidad nace como una necesidad para llevar a cabo este proyecto de investigación enfocado en la desmotivación de los trabajadores en las fábricas del sector arrocero en el cantón Salitre.

La motivación y desempeño laboral son elementos de suma importancia en el ámbito laboral sobre todo porque se complementan; hoy en día y generalmente en las instituciones se presentan varios factores que puede afectar la productividad de la misma, esta puede ser provocada por el bajo desempeño laboral de los trabajadores, sin embargo, estos elementos no han sido tomados en cuenta en las diferentes empresas u organizaciones, por ello, muchas de ellas tienden a decaer o quebrar, por la falta de productividad, porque, esto depende de los trabajadores que diariamente realizan sus actividades en las diferentes áreas de la institución. Para esto es importante realizar la respectiva investigación para conocer los motivos que conllevan a los empleados a tener un nivel bajo de motivación lo cual hace que se vea reflejado en el desempeño laboral.

En el transcurso de esta investigación se menciona una serie de teorías que se han trabajado e investigado sobre este tema, sin embargo; la intención principal de esta investigación es hacer un análisis de la motivación de los trabajadores en las fábricas del sector arrocero en el cantón Salitre y sustentarla de acuerdo con los resultados que se obtuvieron a partir de la aplicación del instrumento que se utilizó. Para llevar a cabo la realización de la exploración del tema fue necesario la aplicación del estudio explicativo-

descriptivo. Para la recopilación del material se utilizó bibliografía de diferentes fuentes como libros, revistas, artículos e Internet.

El presente trabajo de investigación es conveniente estudiarlo porque cabe resaltar que actualmente el hecho de fomentar un adecuado rendimiento laboral en las fábricas del sector arrocero en el cantón Salitre, se ha convertido en una labor imperiosa por parte de muchos gerentes, jefes o propietarios.

En una economía globalizada, los gerentes o dueños de las fábricas arroceras necesitan conocer las diferencias sociales, culturales y económicas para ajustar a ellas sus organizaciones y su estilo de administración. Comprender las características comunes de la gente dentro de un determinado país, es importante si se desea tener éxito en el desempeño gerencial, sobre todo en lo relacionado con el personal, porque sin trabajadores no hubiese empresa. Por tal razón si el trabajador no se encuentra motivado en su lugar de trabajo esto provocaría que busque otro empleo.

## Capítulo II

### Marco teórico

#### 2.1. Fundamentación teórica - epistemológica

##### 2.1.1. Generalidades

En el transcurso de los años, se han realizado una serie de investigaciones relacionadas con la motivación dentro de las organizaciones o en el trabajo, que han ayudado a comprender un poco más sobre cuál o cuáles son los factores que influyen en las personas o como se da ese proceso tan complicado; por ende, se decidió considerarlo en el sector de la agricultura.

El arroz es el segundo cereal de mayor consumo en el mundo y en el Ecuador ocupa más de la tercera parte de la superficie de productos transitorios del país. Este producto está dirigido principalmente al consumo humano por su alto contenido de calorías y proteínas. Cada persona consume en promedio 53.2 Kilogramos de arroz en el año, es decir alrededor de 117.04 libras por ecuatoriano. (Moreno Aguirre, B, 2014)

El cultivo de arroz se produjo en el Ecuador, como resultado del proceso interno de diversificación de la economía durante el siglo XVIII, siendo un producto nuevo fue integrándose lentamente a los patrones de consumo de la población, empezando a modificar los hábitos alimenticios de los consumidores (Contreras, C, 2017)

A partir del siglo XIX el cultivo de arroz se desarrolló principalmente en la provincia del Guayas en los cantones de Guayaquil, Yaguachi, Daule, Vinces y Babahoyo integrándose como elemento sustancial de la dieta de la población costeña, el cual fue sustituyendo a algunos granos y productos tradicionales como el maíz y otros cereales como el trigo y la

cebada, poco a poco se amplió este producto en arroz molido, arroz seco y arroccillo dándole una gran amplitud y diversidades de consumo. (Zelaya, J. A, 2017)

La industrialización del cereal amplió, pues el límite del mercado interno y a través de ello se incrementó la demanda, la cual repercutió en la oferta incrementando aceleradamente la producción. El arroz pilado internamente se fue convirtiendo en un producto de consumo preferencial por parte de los ecuatorianos a mediados del Siglo XX y con la introducción de las primeras piladoras y máquinas, pudo pues ligarse definitivamente al mercado interno.

En la provincia del Guayas se encuentra ubicado el cantón Salitre, el cual cuenta con una extensión de 392,79 km<sup>2</sup> y 578,95 habitantes, es conocido también con Urbina Jado, tiene un clima de 28° y cuenta con una altitud de 5 metros sobre el nivel del mar, se encuentra en el norte de Guayaquil, limita al oeste con el cantón Palestina, Santa Lucía y Daule, al norte con la provincia de los Ríos y el cantón Palestina, al este con la provincia de los Ríos y al sur con Samborondón. (Reyes Martínez, 2014)

De acuerdo con (Reyes Martínez, 2014) en una investigación realizada muestra que las estadísticas del MAGAP que en Salitre en el año 2010 que en este Cantón ocupa en segundo lugar en la provincia del Guayas seguido de Daule, estos dos cantones contribuyeron el en 2010 con un 27,39% de la producción a nivel nacional.

En cuanto a su sistema de producción el que más utilizan es el método tradicional de poza.

**Tabla 1.**

*Sistema de producción costo, rendimiento.*

<b>Sistema P</b>	<b>CP/H</b>	<b>Rendimiento</b>
Tecnificado trasplante	\$1.723,35	70 sacas de 205 libras
Semi tecnificado	\$1.400,60	55 sacas de 205 libras

Tradicional secano	\$1.072,12	40 sacas de 205 libras
Tradicional de posa	\$937,54	30 sacas de 205 libras

**Fuente:** Elaborado por el autor

**Nota:** costo de producción por hectárea y rendimiento

Según (Ministerioe Agricultura y Ganadería, 2017) dentro de los factores productivos del cantón Salitre se encuentra el uso de la tierra en donde podemos decir que ocupa 36.208,86 hectáreas del uso agropecuario que representa en porcentaje un 92,35% de la superficie del cantón. Otro factor que menciona son los tamaños de las parcelas que en su gran mayoría son dedicadas a la producción de arroz quien es el principal producto agrícola de este sector aquí donde encontrar diferentes tamaños como podemos ver a continuación.

**Tabla 2**

*Tamaño de las parcelas del Cantón Salitre.*

Símbolo	Tamaño de parcelas del cantón Salitre		%
	Tipos de parcela	Área (ha)	
Pp	Parcelas pequeñas 0-10 hectáreas	27142,85	68,96%
Pg	Parcelas grandes >50 hectáreas	5943,24	15,10%
Pm	Parcelas medianas 10-50 hectáreas	3994	10,15%
N/A	No Aplicable	2128,20	5,79%
<b>Total</b>		<b>39208,29</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor

**Nota:** tamaño de parcelas en el cantón Salitre provincia del Guayas

De acuerdo con la estadística mostrada en este cuadro el tamaño predominante de las parcelas o lotes es de 0-10 has ocupado una superficie de 27'142,85 has, siendo el 68,96 % de la superficie total del cantón.

### **2.1.2. La Motivación**

La motivación y su terminología ha sido usada en deferentes sentidos. Definirlo implica moverse entre algunas alternativas que hacen énfasis en uno o en otro aspecto del fenómeno. Algunos autores conciben la motivación como una fuerza o conjunto de fuerzas; por ejemplo, señala que la motivación es la “fuerza que impulsa al sujeto a adoptar una conducta determinada”. (Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J., 2017), dentro de la misma perspectiva, la definen como “fuerzas que actúan sobre el individuo o que parten de él para iniciar y orientar su conducta”.

Dentro de este orden de ideas podemos llegar a la conclusión de que la motivación es un estado subjetivo que mueve a la conducta a una dirección, puede existir desde el interior de la persona como la existencia a un deseo o una necesidad y desde el exterior como la existencia de un fin, meta, u objetivo, llamado también como incentivo en la medida en que se percibe o advierte como instrumento de satisfacción del deseo o necesidad.

#### **2.1.2.1. El Comportamiento Humano y la Motivación**

Es necesario comprender el comportamiento humano por ende es importante conocer la motivación humana. Estas posiciones presuponen la existencia de ciertas leyes o principios que pueden explicar el comportamiento humano y los procesos motivacionales desde varios puntos de vista.

El concepto de motivación se ha utilizado con diferentes sentidos. En general, motivo es el impulso que lleva a la persona a actuar de determinada manera, es decir, que origina un comportamiento específico, este impulso a actuar puede ser provocado por un estímulo externo que proviene del ambiente o generado por procesos mentales de la persona.

De alguna manera todos de alguna u otra forma vivimos con algún motivo, las cuales se basan en necesidades primarias (aire, alimento, sueño, etc.), o en necesidades secundarias



(autoestima, afiliación, etc.) un sentimiento que nos lleva nos impulsa a realizar lo que deseamos para luego sentirnos satisfechos.

La motivación representa la acción de fuerzas activas o impulsoras, solo se comprende parcialmente, implica necesidades, deseos, tensiones, incomodidades y expectativas. Esto implica que existe algún desequilibrio o insatisfacción dentro de la relación existente entre el individuo y su medio: Identifica las metas y siente la necesidad de llevar a cabo determinado comportamiento que varía de individuo a individuo, tanto los valores y los sistemas cognitivos, así como las habilidades para poder alcanzar los objetivos personales, éstas necesidades, valores personales y capacidades varían en el mismo individuo en el transcurso del tiempo, está sujeta a las etapas por las que atraviesa el hombre, desde niño busca culminar sus estudios o cuando es trabajador tiene otras aspiraciones y motivaciones.

### **2.1.3. Factores que pueden determinar la motivación**

Por el simple hecho de que el ser humano es tan complejo no podemos afirmar que existe sólo un motivante que influye sobre él. De acuerdo con lo que se ha mencionado anteriormente es importante complementar algunos factores que influyen en el ser humano como:

#### **2.1.3.1. El dinero**

El dinero es un reforzador universal, con él se pueden adquirir diversos tipos de refuerzo, se puede acumular para prevenir necesidades futuras. La gente en este sentido no trabaja por el dinero en sí mismo, que es un papel sin valor intrínseco; sino que trabaja porque el dinero es un medio para obtener cosas: sin embargo, mostraron en un estudio que el 80% de los trabajadores afirmaron que seguían trabajando a pesar de que sus necesidades económicas estuvieran completamente satisfechas. Pero en los trabajadores a nivel obrero no calificados

el dinero juega un papel más importante como factor motivacional que a nivel profesional. En este caso se puede afirmar la teoría de Maslow.

### **2.1.3.2. Actividad**

(Fridman y Havighurst , 2017) encontraron que gran cantidad de trabajadores gustan de su trabajo porque los mantiene ocupados y activos, les disgustaría no trabajar porque no sabrían que hacer con su tiempo libre. El hombre busca sentido en todo lo que hace, y esto se relaciona en forma compleja con la manera de utilizar las energías vitales. La inactividad continua parece ser más negativa y desagradable que el trabajo.

### **2.1.3.3. Autoestima**

(Wilensky, 2018) encontró tres grupos de variables que se relacionan con la autoestima.

- Oportunidad de interacción social
- Libertad relativa para actuar en el trabajo
- Relativa autoridad y responsabilidad

En muchos casos la función del trabajo es la opinión que cada quien tiene sobre si mismo, de la excelencia de su ejecución y de la forma como reconozca la sociedad la importancia de esa labor que está desempeñando.

### **2.1.3.4. Interacción Social**

Se ha encontrado que el principal factor en el trabajo es el aspecto social, término utilizado para referirse a los contactos realizados entre los trabajadores por causa de sus actividades de trabajo. Es importante señalar que la satisfacción en el trabajo no proviene del contacto social en abstracto, sino de aquellas clases de contacto social, que están de acuerdo con los factores de personalidad de cada trabajador; para unos será la oportunidad de tener relaciones afectivas de carácter íntimo, para otros será la posibilidad de influir en las demás personas, para unos terceros, el gozar de la protección de los superiores.

### **2.1.3.5. Estatus Social**

El prestigio de un individuo es muchas veces consecuencia de su ocupación. En casi todos los casos al identificarse el individuo por medio de su ocupación, los demás se forman una serie de expectativas y de estereotipos relacionados con la profesión en cuestión, sin tener en cuenta las diferencias individuales dentro de la misma.

El prestigio de una profesión es uno de los factores motivacionales que atraen al individuo a participar en ella. Una ocupación posee mayor estatus que otras y la persona en busca de posesión se identifica más fácilmente con las de mayor estatus. Dentro de una misma ocupación, la motivación para trabajar puede estar determinada por el lugar que ocupa en la jerarquía.

### **2.1.3.6. Eficacia**

White (1959) propone un nuevo enfoque de la motivación con base en el concepto de eficacia, es decir, en la sensación que resulta del trabajo bien hecho. Este sería un mecanismo innato, en el sentido de no adquirirse por reducción de impulsos primarios. Este factor tendría una importancia central, en los trabajadores que requieren un alto grado de habilidad y entrenamiento.

## **2.2. Desarrollo histórico**

### **2.2.1. Motivación en el trabajo**

Comprende tanto los procesos individuales que llevan a un trabajador a actuar y que se vinculan con su desempeño y satisfacción en la empresa, como los procesos organizacionales que influyen para que tanto los motivos del trabajador como los de la empresa vayan en la misma dirección. Resulta evidente que para la mayoría de las personas el trabajo no es sino un medio para lograr otras cosas.

El trabajo constituye un medio de interacción el cual beneficia tanto al individuo como a la organización y mejora (o perjudica) la calidad de vida que la persona va adquiriendo: por lo tanto, en la medida en que dicho trabajo solucione y sirva como satisfactor de las necesidades inherentes del trabajador él mismo mostrará una actitud de innovación y creatividad ante el trabajo que realiza.

Los complejos factores que mueven a un individuo a trabajar no pueden ser reducidos a una motivación puramente económica. Una afirmación de este tipo es errónea ya que las personas trabajan a pesar de tener sus necesidades económicas completamente satisfechas. Las motivaciones que llevan al hombre a trabajar implican recompensas sociales, el estatus, el sentimiento de utilidad.

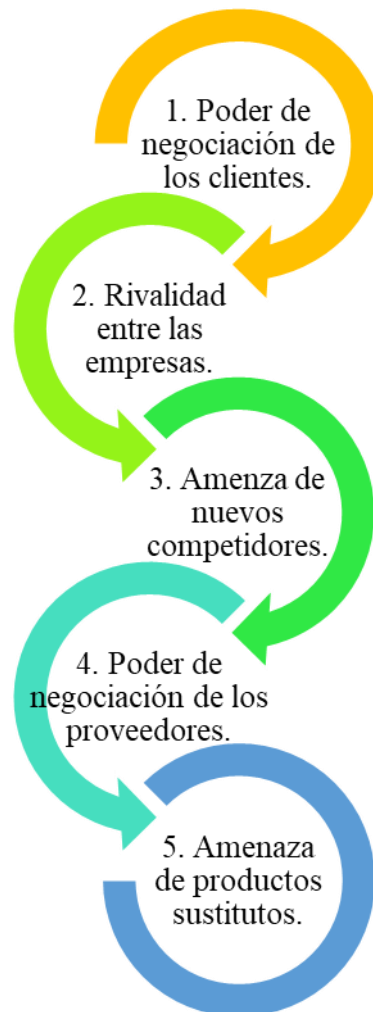
### **2.2.2. 5 fuerzas de Porter**

Según el autor (Riquelme, 2015), las 5 fuerzas de Porter se han considerado como un modelo de gestión empresarial desarrollado por Michael Porter, ayudando a identificar las principales variables que determinan los niveles de competencia entre las empresas. Un administrador puede entonces establecer esquemáticamente estas variables con el fin de llegar a una decisión racional sobre la reducción de costes o la comercialización de nuevos productos. Es una manera muy racional para los gerentes para tomar decisiones en los diferentes tipos de empresas tendrán entonces diferentes enfoques de marketing para determinados mercados.

Las cinco fuerzas de Porter incluyen tres fuerzas de competencia horizontal: Amenaza de productos sustitutos, amenaza de nuevos entrantes o competidores en la industria, y la rivalidad entre competidores, y también comprende 2 fuerzas de competencia vertical: El poder de negociación de los proveedores, y el poder de negociación de los clientes.

Los beneficios de este modelo, es que trata de entender el mercado como una compleja mezcla de factores reales y tangibles, y no como un grupo de fuerzas matemáticas tan queridas para los economistas profesionales y los estadistas. El enfoque de Porter a la competencia y la rivalidad entre las empresas pasa por un análisis cualitativo, lo cual es muy importante a la hora de tomar decisiones.

**Figura 1.** 5 fuerzas de Porter

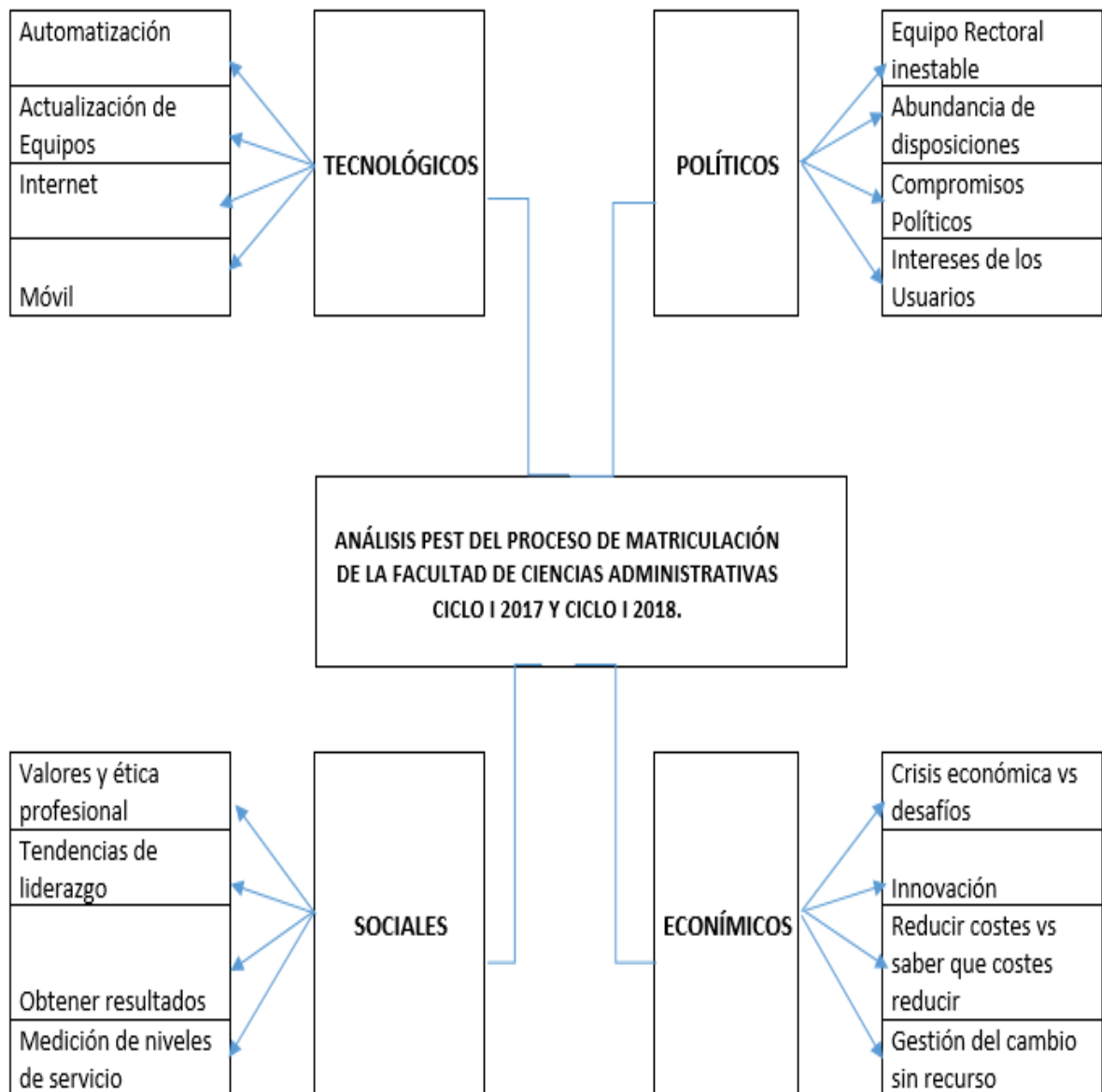


**Fuente:** Elaborado por el autor.

### 2.2.3. Análisis PEST

El análisis macro está compuesto por todos aquellos factores demográficos, económicos, tecnológicos, políticos, legales, sociales, culturales y medioambientales que afectan al entorno de la empresa. Representa a todas las fuerzas externas y que no son controlables por la empresa (Meléndez, H., 2017)

**Figura 2. PEST**



#### **2.2.4. Marco legal**

El proyecto contempla normas legales vigentes, tales como; la Constitución de la República del Ecuador, Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, así como también los objetivos del Plan Nacional para el Buen Vivir.

El Gobierno ecuatoriano protege, incentiva y fomenta las actividades productivas asociativas que nacen de la agricultura a través del diseño y aplicación del marco jurídico legal correspondiente que genere seguridad y confianza, no solo a emprendimientos locales, sino que atraiga la inversión extranjera.

A continuación, se enumera alguna de esas leyes y los respectivos artículos en los que se ampara la actividad agropecuaria del país.

##### **2.2.2.1 Constitución de la república del ecuador**

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, domesticas, autónomas y mixtas.

El Estado promoverá las formas de producción que aseguren el buen vivir de la población y desincentivara aquellas que atenten contras 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 de trabajo y eficiencia económica y social.

En este artículo nos hace referencia a las diferentes formas de organización que se implementan en nuestro país, sujeto a normas y principios, como también en actividades

comerciales y productivas, llegando así a una mayor eficiencia en la productividad de las distintas organizaciones.

#### **2.2.2.2 Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca (MAGAP)**

El Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca es la institución rectora del multisector, para regular, normar, facilitar, controlar, y evaluar la gestión de la producción agrícola, ganadera, acuícola y pesquera del país; promoviendo acciones que permitan el desarrollo rural y propicien el crecimiento sostenible de la producción y productividad del sector impulsando al desarrollo de productores, en particular representados por la agricultura familiar campesina, manteniendo el incentivo a las actividades productivas en general. (MAGAP, 2016)

Los ejes estratégicos de este organismo son los siguientes:

- Fortalecimiento de la Institucionalidad del sector Público y Privado.
- Desarrollo de la Agroindustria, Mercados y Sistemas de Comercialización Internos y Externos.
- Desarrollo integral de las nacionalidades indígenas, pueblos montubios, afroecuatorianos y agricultores en general.
- Asociatividad en Cadenas y Territorios.
- Normativa y sistemas de sanidad e inocuidad agropecuaria.
- Financiamiento, inversión y uso de seguros para el sector agropecuario.
- Producción y Mercados: difusión de información.
- Investigación, transferencia de tecnología y capacitación al recurso humano.
- Manejo y conservación de los recursos naturales.
- Titulación y regularización de tierras.



- Cooperación internacional para el desarrollo del sector agropecuario.
- Apoyo a productos sensibles del sector agropecuario. (MAGAP, 2016)

### **2.2.2.3 Normas del Instituto Ecuatoriano de Normalización**

El Instituto Ecuatoriano de Normalización, es el organismo rector de la calidad de los productos en el Ecuador, tiene la responsabilidad de normalizar y reglamentar los procesos productivos, con la finalidad de obtener productos inocuos y aptos para el consumo humano.

El presente proyecto de inversión se registrará bajo las normas del Instituto Ecuatoriano de Normalización (INEN), debiendo cumplir con los parámetros y exigencias que demanda este organismo, en cuanto a la producción de arroz.

### **2.2.2.4 Código orgánico de la producción, comercio e inversiones**

El código orgánico de la producción, comercio e inversiones, publicado según Registro Oficial Suplemento # 35, con fecha del 29 de diciembre del 2010. Es una de las leyes referente que tiene varias finalidades, pero quizás lo más sobresaliente de esta ley son los fines, que están dirigidos a las micro, pequeñas y medianas empresas por generar productividad, competitividad y desarrollo en el territorio nacional. Esta ley es muy dinámica y posee un contenido muy amplio, por lo cual solo se van a citar varios artículos.

**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.

**Art. 4.- Fines.** - La presente legislación tiene, como principales, los siguientes fines:

- a. Transformar la Matriz Productiva, para que esta sea de mayor valor agregado, potenciadora de servicios, basada en el conocimiento y la innovación; así como ambientalmente sostenible y ecoeficiente;

- b. Democratizar el acceso a los factores de producción, con especial énfasis en las micro, pequeñas y medianas empresas, así como de los actores de la economía popular y solidaria;
- c. Fomentar la producción nacional, comercio y consumo sustentable de bienes y servicios, con responsabilidad social y ambiental, así como su comercialización y uso de tecnologías ambientalmente limpias y de energías alternativas;
- d. Generar trabajo y empleo de calidad y dignos, que contribuyan a valorar todas las formas de trabajo y cumplan con los derechos laborales;
- e. Generar un sistema integral para la innovación y el emprendimiento, para que la ciencia y tecnología potencien el cambio de la matriz productiva; y para contribuir a la construcción de una sociedad de propietarios, productores y emprendedores;

### 2.3. Marco conceptual

**Agricultor:** Persona que se dedica a cultivar o labrar la tierra.

**Cadena de valor:** Instrumento y modelo teórico que permite describir el desarrollo de las actividades de una organización para generar valor agregado al consumidor final.

**Canal de distribución:** Forma en la que una empresa decide llevar sus productos al consumidor final, permite el contacto entre el sistema de producción con el de consumo.

**Comercialización:** Acción y efecto de comercializar

**Consumidor final:** También llamado usuario final, persona que hace uso del bien o servicio que ha adquirido.

**Distribuidores:** Empresa dedicada a la distribución de productos comerciales.

**Factores:** Aquellos elementos que pueden condicionar una situación, contribuyen a que se tengan diferentes resultados dependiendo de la variación o cambios que tengan.

**Insumos:** Productos o bienes necesarios para la transformación de recursos en productos finales que satisfagan las necesidades de los consumidores.

**Maquinaria agrícola:** Conjunto de equipos y máquinas que son utilizadas por los agricultores en sus labores.

**Mercado:** Lugar donde se encuentra la oferta y la demanda de productos y servicios y se determinan los precios.

**Piladora:** Máquina para descascarillar cereales.

**Precio:** Cantidad monetaria que permite la adquisición o uso de un bien o servicio.

**Productor:** Son aquellas personas que intervienen en la producción de bienes y servicios, en la organización del trabajo.

**Volumen de producción:** Llamado también nivel de actividad hace referencia al uso de capacidad de producción, generalmente se mide como porcentaje de uso de dicha capacidad, se usan también magnitudes como unidades producidas, recursos utilizados.

## Capítulo III

### Metodología

En esta sección se puntualiza el método investigativo a emplear, la delimitación o alcance a estudiar, las variables más representativas las cuales serán objeto de estudio, se determinaron las fuentes de información tanto primaria como secundaria a ser utilizadas, el análisis cualitativo y cuantitativo y a través de estos se procedió con el levantamiento de información a emplear.

#### 3.1. Tipo de estudio

Para la realización de este estudio se utilizó la metodología descriptiva, la cual se centra en describir las características del fenómeno a investigar; debido a que el objetivo principal es describir la relación entre los factores motivacionales y el rendimiento laboral de los trabajadores de las fábricas del sector arrocero en el cantón Salitre.

Posteriormente se recolectó toda la información obtenida de acuerdo con los criterios de esta investigación para cumplir con el planteamiento.

El tipo de estudio es transversal ya que sólo se midió una sola vez las variables del fenómeno en relación con tiempo y espacio, sin la intención de evaluar posteriormente las variables. La investigación se llevó a cabo al mismo tiempo en que se realizó dicho trabajo y se consideró la investigación cualitativa y cuantitativa.

En cuanto a lo referente con la investigación cualitativa se realizó un análisis de las fuentes de investigación primaria y secundarias relacionadas con el sector a estudiar, para obtener conocimiento e información a profundidad. Y en cuanto a la investigación cuantitativa se diseñó un instrumento (cuestionario) como técnica para comprender el

fenómeno; se implementó la escala de Likert por el tipo de diseño (nunca, casi nunca, eventualmente, casi siempre, siempre).

### **3.2. Métodos de estudio**

El tipo de modelo de esta investigación es descriptivo, porque el propósito de esta investigación es describir cual o cuales son actualmente los factores que motivan al trabajador del sector arrocero del cantón Salitre.

Para poder señalar las ineficiencias provocadas por el desempeño de los trabajadores que hace que se vea influenciada la comercialización de arroz en el cantón Salitre se busca conocer información acerca de la situación, lugar, percepciones de las personas que intervienen en el proceso de comercialización y demás factores.

### **3.3. Técnicas e instrumentos de investigación:**

#### **3.3.1. Fuentes de investigación primaria**

Son las encuestas realizadas a los agricultores a través del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAGAP, 2013) y el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2017)

#### **3.3.2. Fuentes de investigación secundaria**

Se obtiene información de libros, revistas científicas, papers, periódicos que permitan tener un conocimiento previo y relaciona a su vez la teoría con la realidad; también hipótesis o técnicas referentes a la situación investigada. Como el análisis realizado a nivel mundial sobre el comercio del arroz y todo lo relacionado a este sector obtenido por la (FAO, 2020).

#### **3.3.3. Encuesta.**

Permitirá conocer hechos específicos que sea de fácil comprensión para la elaboración del proyecto, midiendo las respuestas. Se realizaron 15 preguntas dirigidas a 50 agricultores del

sector que se dedican al cultivo de esta gramínea donde se desea implementar la microempresa productora de arroz, con la finalidad de llegar a conocer cuáles son sus inquietudes, sus necesidades, entre otras.

### **3.4. Población y muestra**

#### **3.4.1. Población**

La población considerada en este estudio son los habitantes del cantón Salitre que, en su mayoría, se dedican a la agricultura y muchos de ellos en el laboran en el sector arrocero.

Para nuestro proyecto la población escogida para el estudio estuvo comprendido entre los productores de pequeñas y grandes parcelas de terreno que se dedican al cultivo del arroz, así como también comerciantes, los centros de acopio e intermediarios de los diferentes recintos del cantón Salitre de la provincia del Guayas.

#### **3.4.2. Muestra**

Para nuestro proyecto utilizamos el muestreo por conveniencia que es una técnica del muestreo no probabilístico comúnmente usada que de acuerdo con (Ochoa, 2015) indica que este método consiste en seleccionar una muestra de la población que sea accesible, es decir que las personas empleados en la investigación se seleccionan porque son creíbles y no por la razón de haber sido escogido mediante un criterio estadístico.

La muestra que se utilizó para la investigación fueron 50 personas encuestadas divididas entre los trabajadores, los que compran y distribuyen el arroz en este caso los comerciantes, y los intermediarios.

## Capítulo IV

### Análisis de resultados

#### 4.1. Encuesta

Encuesta a los trabajadores de las fábricas del sector arrocero en el cantón Salitre.

#### 1) ¿Recibe usted incentivos y/o compensaciones por parte de la institución?

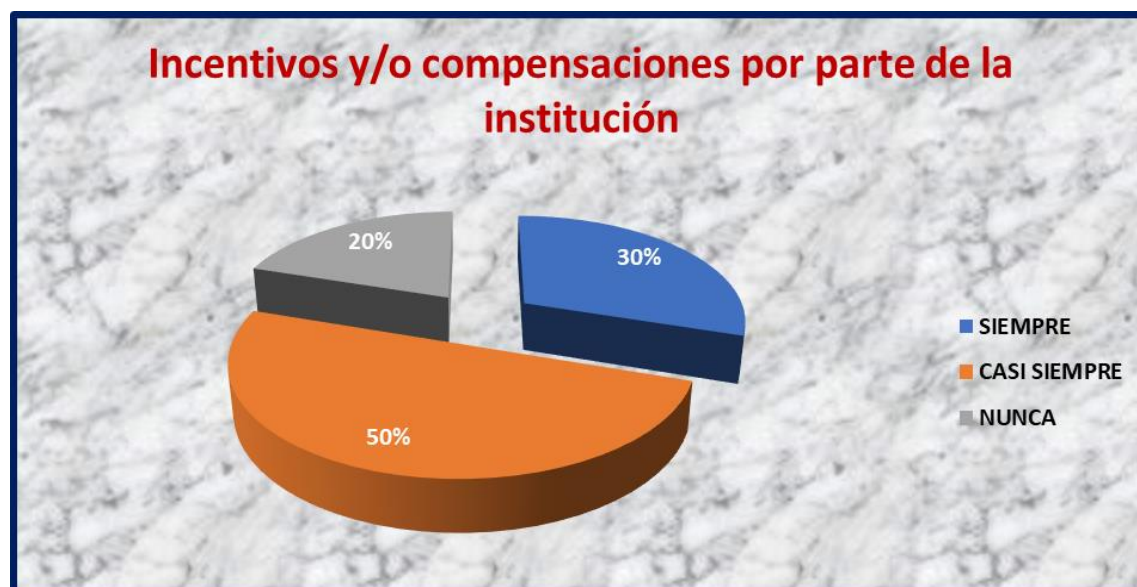
Tabla 3

*Incentivos y/o compensaciones por parte de la institución*

#	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
A	Siempre	15	30%
B	Casi siempre	25	50%
C	Nunca	10	20%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaborado por el autor

Figura 3. *Incentivos y/o compensaciones por parte de la institución.*



Fuente: Encuesta realizada por el autor.

**Análisis:** De los agricultores encuestados el 50% manifestaron que casi siempre reciben incentivos o compensaciones por parte de la institución; un 30% dijeron que siempre reciben compensaciones y el 20% indican que nunca han recibido ningún tipo de incentivo.

2) **¿Recibe usted en su institución todos los beneficios de acuerdo con la ley?**

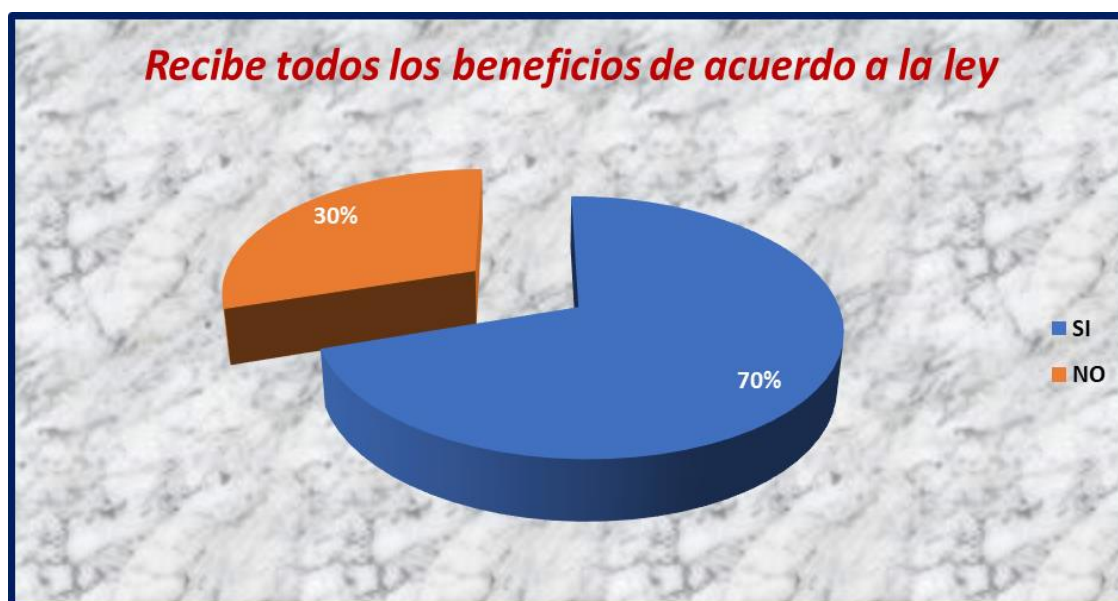
**Tabla 4**

*Recibe todos los beneficios de acuerdo con la ley*

#	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
A	Si	35	70%
B	No	15	30%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor

**Figura 4.** *Recibe todos los beneficios de acuerdo con la ley.*



**Fuente:** Encuesta realizada por el autor.

**Análisis:** la mayoría de los encuestados conformado por un 70% reciben todos los beneficios de acuerdo con la ley; por otra parte, se encuentra el 30% el cual no reciben dichos beneficios.



## 3) ¿Cree usted que la comunicación entre jefes y empleados es adecuada?

Tabla 5

*La comunicación entre jefes y empleados es adecuada*

#	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
A	Si	50	100%
B	No	0	0%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor**Figura 5.** *La comunicación entre jefes y empleados es adecuada.***Fuente:** Encuesta realizada por el autor.

**Análisis:** Todos los encuestados confirmaron con un 100% de manera afirmativa, con que la comunicación entre jefes y empleados es la adecuada.

## 4) Las relaciones interpersonales entre jefe y empleado es:

Tabla 6

*Relaciones interpersonales entre jefe y empleado es*

#	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
A	Alta	35	70%
B	Media	10	20%
C	Baja	5	10%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaborado por el autor

Figura 6. Relaciones interpersonales entre jefe y empleado es.



Fuente: Encuesta realizada por el autor.

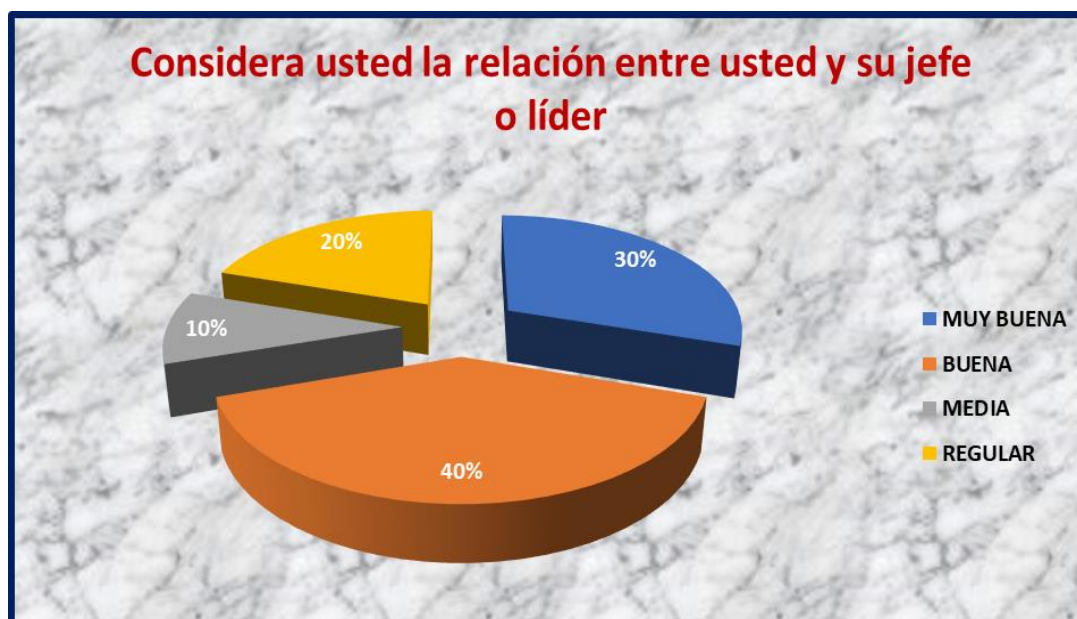
**Análisis:** El 70% de los encuestados tienen una alta relación interpersonal con sus jefes, el 20% consideran que tienen una relación interpersonal mediana entre jefe y empleado, y una minoría compuesta de un 10% exponen que tienen una baja relación interpersonal entre jefes y empleados.

## 5) ¿Cómo considera usted la relación entre usted y su jefe o líder?

Tabla 7

*Considera usted la relación entre usted y su jefe o líder*

#	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
A	Muy buena	15	30%
B	Buena	20	40%
C	Media	5	10%
D	Regular	10	20%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor*Figura 7. Considera usted la relación entre usted y su jefe o líder.***Fuente:** Encuesta realizada por el autor.

**Análisis:** Del total de encuestados el 40% de ellos consideran que tienen una buena con sus líderes, el 30% exponen tener una muy buena relación con sus superiores, el 20%

aseguran tener una relación regular con sus jefes y el 10% consideran que tienen una relación mediana con sus líderes.

6) ¿El comportamiento de su jefe influye en su desempeño laboral?

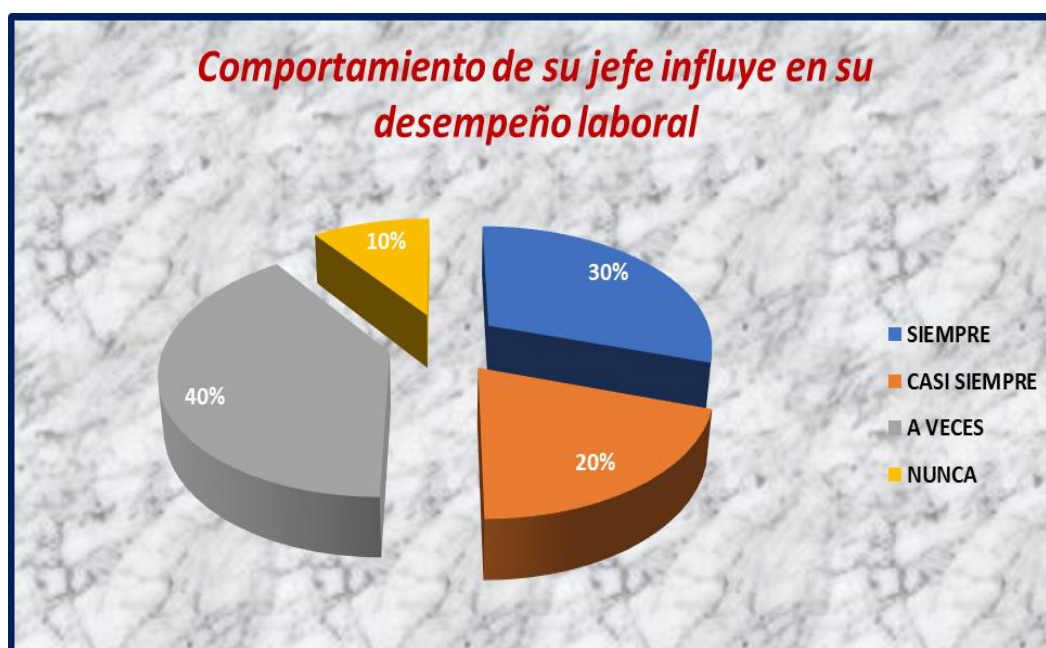
**Tabla 8**

*Comportamiento de su jefe influye en su desempeño laboral*

#	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
A	Siempre	15	30%
B	Casi siempre	10	20%
C	A veces	20	40%
D	Nunca	5	10%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor

**Figura 8.** *Comportamiento de su jefe influye en su desempeño laboral.*



**Fuente:** Encuesta realizada por el autor.

**Análisis:** El 40% consideran que a veces si influye el comportamiento de su jefe con su desempeño laboral, el 30% indica que siempre influye el comportamiento de su jefe, mientras

que el 20% exponen que casi siempre se verá influenciado el desempeño laboral dependiendo el comportamiento de los jefes, y finalmente el 10% aseguran que nunca se ve influenciado sus rendimientos laborales con el comportamiento de sus jefes.

7) **¿Considera usted que el ambiente laboral en su área de trabajo es adecuado para realizar sus tareas?**

**Tabla 9**

*El ambiente laboral en su área de trabajo es adecuado para realizar sus tareas*

#	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
A	Si	25	50%
B	No	25	50%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor

**Figura 9.** *El ambiente laboral en su área de trabajo es adecuado para realizar sus tareas.*



**Fuente:** Encuesta realizada por el autor.

**Análisis:** Del total de los encuestados el 50% consideran que el ambiente en su área laboral es adecuado para realizar sus funciones mientras que el otro 50% exponen lo contrario, es decir que el ambiente laboral no es el adecuado para realizar sus labores.

**8) ¿Las condiciones físicas y ambientales en su área de trabajo influyen en su motivación y en la forma que desempeña sus funciones?**

**Tabla 10**

*Condiciones físicas y ambientales en su área de trabajo influyen en su motivación y en la forma que desempeña sus funciones*

#	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
A	Si	20	40%
B	No	30	60%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor

**Figura 10.** *Condiciones físicas y ambientales en su área de trabajo influyen en su motivación y en la forma que desempeña sus funciones.*



**Fuente:** Encuesta realizada por el autor.

**Análisis:** Las condiciones físicas y ambientales en el área de trabajo no son influyentes con respecto a la motivación y el desempeño según el 60% de los encuestados; mientras que el 40% consideran lo contrario, que si influyen las condiciones físicas y ambientales en su desempeño laboral.

9) **¿Las relaciones personales que mantienen con sus compañeros motivan a que usted mantenga un mejor desempeño?**

**Tabla 11**

*Relaciones personales que mantienen con sus compañeros motivan a que usted mantenga un mejor desempeño*

#	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
A	Si	30	60%
B	No	5	10%
C	A veces	15	30%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor

**Figura 11.** *Relaciones personales que mantienen con sus compañeros motivan a que usted mantenga un mejor desempeño.*



**Fuente:** Encuesta realizada por el autor.

**Análisis:** Del total de los encuestados, el 60% manifestaron que el compañerismo si motiva a que se mantenga un mejor desempeño, el 30% expuso que las relaciones personales a veces motivan a que se tenga un mejor desempeño; mientras que el 10% aseguran que no tiene ninguna influencia las relaciones personales con relación al desempeño.

### 10) ¿Recibe capacitaciones motivacionales por parte de la arrocera?

**Tabla 12**

*Capacitaciones motivacionales por parte de la arrocera*

#	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
A	Siempre	5	10%
B	Casi siempre	0	0%
C	Nunca	45	90%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor

**Figura 12.** *Capacitaciones motivacionales por parte de la arrocera.*



**Fuente:** Encuesta realizada por el autor.



**Análisis:** El 90% de los encuestados aseguran que nunca han recibido capacitaciones motivacionales por parte de la fábrica; mientras que un grupo muy pequeño representado por un 10% confirman que siempre reciben capacitaciones por parte de sus superiores.

**11) ¿Cree usted que el nivel de motivación en los empleados aumenta la productividad de la arrocera?**

**Tabla 13**

*El nivel de motivación en los empleados aumenta la productividad de la arrocera*

#	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
A	Si	45	90%
B	No	3	6%
C	A veces	2	4%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor

**Figura 13.** *El nivel de motivación en los empleados aumenta la productividad de la arrocera.*



**Fuente:** Encuesta realizada por el autor.

**Análisis:** El 90% de los encuestados consideran que si hay una influencia entre el nivel de motivación y la productividad; mientras que un 6% consideran lo contrario, y una minoría de un 4% piensan que a veces puede haber una relación directa entre la motivación y la producción.

## 12) ¿Su jefe o líder toma en cuenta sus opiniones y/o sugerencias?

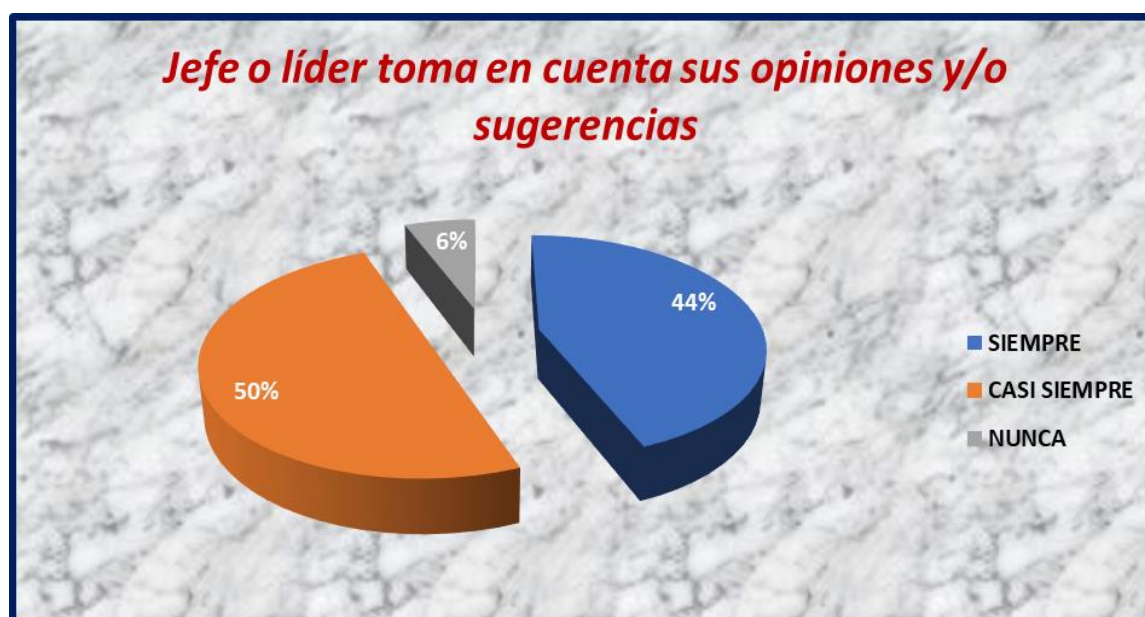
**Tabla 14**

*Jefe o líder toma en cuenta sus opiniones y/o sugerencias*

#	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
A	Siempre	22	44%
B	Casi siempre	25	50%
C	Nunca	3	6%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor

**Figura 14.** *Jefe o líder toma en cuenta sus opiniones y/o sugerencias.*



**Fuente:** Encuesta realizada por el autor.

**Análisis:** El 50% de los encuestados consideran que casi siempre sus jefes toman en cuenta sus opiniones y sugerencias; el 44% afirman que siempre sus líderes acogen sus sugerencias y por consiguiente el 6% confirman que nunca atienden sus jefes sus sugerencias.

13) ¿Se siente usted satisfecho con su puesto de trabajo y con las funciones que realiza en el mismo?

**Tabla 15**

*Satisfecho con su puesto de trabajo y con las funciones que realiza en el mismo*

#	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
A	Si	25	50%
B	No	25	50%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor

**Figura 15.** *Satisfecho con su puesto de trabajo y con las funciones que realiza en el mismo.*



**Fuente:** Encuesta realizada por el autor.

**Análisis:** El 50% de los encuestados se sienten satisfechos con su puesto de trabajo y con las funciones que realizan mientras que el otro 50% consideran todo lo contrario.

14) ¿Su nivel de satisfacción laboral en su área de trabajo es:

**Tabla 16**

*Nivel de satisfacción laboral en su área de trabajo es*

#	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
a	Alta	20	40%
b	Media	15	30%
c	Regular	15	30%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor

**Figura 16.** *Nivel de satisfacción laboral en su área de trabajo es.*



**Fuente:** Encuesta realizada por el autor.

**Análisis:** Del total de los encuestados el 40% expuso que tienen un alto nivel de satisfacción laboral en el área de trabajo, el 30% tienen una satisfacción mediana, de igual manera el 30% restante consideran un nivel de satisfacción laboral regular.

## **4.2. Discusión de resultados**

De acuerdo con lo que se ha analizado podemos concluir con lo siguiente:

- El factor de Estima fue el principal factor que existe en los trabajadores de piso dentro de la empresa.
- Los trabajadores con edades entre 36 a 40 años presentan mayor motivación en el factor Incentivo.
- Las personas que tienen una antigüedad de 1 a 2 años presentaron tener una motivación enfocada a la Estima, y de 2 a 5 años el factor primordial es el de Logro.

Como podemos darnos cuenta, el factor motivacional que jerárquicamente fue el principal es el de ESTIMA, donde los trabajadores de piso de esta empresa buscan obtener afecto, aprecio, apego etc. por parte de los demás o una gratificación, reconocimiento o admiración por el esfuerzo o sacrificio que realizan día con día en su medio de trabajo, tanto de los directivos de la empresa como de las personas que lo rodean.

Todos los factores que se midieron en la investigación son muy importantes como: el LOGRO, AFILIACIÓN, PODER y el INCENTIVO, para todos los trabajadores de piso de esta empresa, encontrando que existe diferencia de acuerdo cada persona, dependiendo a la edad, sexo, escolaridad y antigüedad. Sin embargo, no dejan de ser motivante estos factores para ellos.

Es así, como finalmente concluimos que, si se cumple la hipótesis de la investigación, y podemos hacer una estrategia de motivación única o global, como se planteó en el problema

de esta investigación. Por la poca diferencia que existe entre cada individuo o trabajador de la tienda de autoservicio.

## Capítulo V

### Propuesta

#### 5.1. Análisis de la situación actual

En la actualidad muchos empresarios solamente se fijan en la producción sin considerar que para obtener una gran producción se debe de mantener una mano de obra a gusto realizando sus labores correspondientes; muchos jefes han optado por implementar más reglas dentro del área de trabajo.

No solamente es cuestión de esperar resultados exitosos, sino que para llegar a obtener dichos resultados hay que considerar todo el procedimiento. Sin embargo, El comportamiento de los jefes, el compañerismo, las relaciones interpersonales, los beneficios de ley, el ambiente laboral todos estos factores tienen una gran influencia en el desempeño de los trabajadores.

Solamente la mitad de los encuestados consideran que si están satisfechos en sus puestos de trabajo y en el rol que desempeñan en sus labores; la mayoría sienten un alto nivel de satisfacción en su lugar de trabajo.

#### 5.2. Justificación de la propuesta

Cabe resaltar que en la actualidad debido a la pandemia causada por el Covid-19 se ve impactada la economía a nivel mundial y por ende el sector de la agricultura también, sobre todo los productores de arroz del cantón Salitre, enfrentan un sinnúmero de adversidades, entre las cuales se mencionan: La falta de capacitación, de financiamiento y de asesoramiento técnico agrícola, entre otros. La carencia de estos factores no permite que los agricultores

obtengan una producción sustentable, sin embargo, el agricultor pese a todas estas adversidades continua con su cosecha y sus obligaciones con los trabajadores.

### **5.3. Descripción de la propuesta**

Se propone involucrar y comprometer mas a los trabajadores, una buena iniciativa puede ser escuchar las sugerencias y opiniones muchas veces tener diferentes puntos de vistas puede resultar favorable, otra forma es brindar la oportunidad de mejoramiento a los trabajadores como capacitaciones, reconocimientos laborales, beneficios de ley.

Debe señalarse que otra manera de mejorar las relaciones entre jefes y trabajadores puede ser las actividades de inclusión, estas pueden realizarse planificadamente y fomentaría a mejorar el compañerismo y la confianza.



## Capítulo VI

### Conclusión y Recomendaciones

#### 6.1. Conclusión

El cantón Salitre es uno de los mayores productores de arroz del perfil costanero y se encuentra entre los cuatros primeros productores del sector arrocero de la provincia del Guayas; el arroz es uno de los productos de mayor consumo en el Ecuador, tal es el caso de que es considerado un producto fundamental en la canasta básica de los ecuatorianos.

Y para que haya una buena producción deberían de los agricultores, trabajadores y comerciantes realizar un buen trabajo en cada una de sus labores; y es por eso, por lo que se puede concluir a través de este estudio descriptivo de que según los encuestados afirman que tienen una adecuada comunicación con sus jefes; aunque a pesar de eso no todos reciben los beneficios correspondientes.

El comportamiento de los jefes, superiores o gerentes si tienen una gran influencia en el desempeño de los trabajadores, y muchos de los trabajadores consideran que sus jefes si escuchan y atienden sus sugerencias y opiniones, por consiguiente, también se consideran las relaciones interpersonales entre compañeros también consideran que tiene cierto grado de influencias con respecto al rendimiento de manera general de los trabajadores. Condiciones físicas y ambientales en el área de trabajo también tiene un índice de influencia en cuanto a la motivación y al desempeño realizado en cada una de sus funciones. La mayoría de encuestados aseguran que nunca han recibido capacitaciones motivacionales por parte de los dueños de las fábricas. A pesar de todo lo mencionado anteriormente la mitad de los encuestados consideran que si están satisfechos en sus puestos de trabajo y en el rol que

desempeñan en sus labores; la mayoría sienten un alto nivel de satisfacción en su lugar de trabajo.

## **6.2. Recomendación**

El GAD de Salitre debería de organizar un plan estratégico para motivar a los agricultores, también pueden implementar capacitaciones a los trabajadores de la agricultura; pueden ser capacitaciones motivacionales, de cuidado de la salud, y de producción.

Se recomienda a los dueños de estas fábricas de arroz implementar reglas en la cual los trabajadores se sientan motivados, beneficiados y seguros de compartir alguna inquietud o sugerencias; corregir condiciones físicas las cuales no se encuentren aptas para continuar con las labores. Trabajar en el compañerismo a través de diferentes dinámicas empleadas en los espacios de recreación; para que se pueda desarrollar de manera social las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo.

Para maximizar la producción se debería de maximizar el desempeño de los trabajadores y para lograr esto, se debería de otorgar beneficios motivacionales en el área de trabajo logrando así, incrementar la satisfacción de cada trabajador y pueda brindar un mejor desempeño motivando a un mayor rendimiento.

## Apéndices

### Apéndices 1. Encuesta

- 1) **¿Recibe usted incentivos y/o compensaciones por parte de la institución?**
  - Siempre
  - Casi siempre
  - Nunca
- 2) **¿Recibe usted en su institución todos los beneficios de acuerdo con la ley?**
  - Si
  - No
- 3) **¿Cree usted que la comunicación entre jefes y empleados es adecuada?**
  - Si
  - No
- 4) **Las relaciones interpersonales entre jefe y empleado es:**
  - Alta
  - Media
  - Baja
- 5) **¿Cómo considera usted la relación entre usted y su jefe o líder?**
  - Muy buena
  - Buena
  - Media
  - Regular
- 6) **¿El comportamiento de su jefe influye en su desempeño laboral?**
  - Siempre
  - Casi siempre
  - A veces
  - Nunca
- 7) **¿Considera usted que el ambiente laboral en su área de trabajo es adecuado para realizar sus tareas?**
  - Si

No

**8) ¿Las condiciones físicas y ambientales en su área de trabajo influyen en su motivación y en la forma que desempeña sus funciones?**

Si

No

**9) ¿Las relaciones personales que mantienen con sus compañeros motivan a que usted mantenga un mejor desempeño?**

Si

No

A veces

**10) ¿Recibe capacitaciones motivacionales por parte de la institución?**

Siempre

Casi siempre

Nunca

**11) ¿Cree usted que el nivel de motivación en los empleados aumenta la productividad de la arrocera?**

Si

No

A veces

**12) ¿Su jefe o líder toma en cuenta sus opiniones y/o sugerencias?**

Siempre

Casi siempre

Nunca

**13) ¿Se siente usted satisfecho con su puesto de trabajo y con las funciones que realiza en el mismo?**

Si

No

**14) ¿Su nivel de satisfacción laboral en su área de trabajo es:**

Alta

Media

Regular

## Bibliografía

- Banco Central del Ecuador. (2019). *Informe Económico*. . Quito: BCE.
- Contreras, C. (2017). *Relaciones socio-económicas de la Real Audiencia de Quito. La Economía Colonial*. Quito.
- El Telégrafo. (21 de febrero de 2015). *El Telégrafo*. Obtenido de <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/2015/1/las-personas-de-mas-edad-sostienen-la-pequena-agricultura-en-ecuador>
- ESPAC. (2017). *INEC*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/encuesta-de-superficie-y-produccion-agropecuaria-continua-2015-2016-2017-2/>
- FAO. (2020). *Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura*. Obtenido de <http://www.fao.org/economic/est/publicaciones/publicaciones-sobre-el-arroz/informe-fao-de-actualizacion-de-precios-del-arroz/es/>
- Fridman y Havighurst . (2017). The meaning of work and retirement. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*.
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J. (2017). *Organizaciones: Comportamiento, Estructura y Procesos*. Mexico: Mc Graw Hill.
- INEC. (2017). *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-agropecuarias-2/>
- Karen, W. (2018). *Plan de Negocios*. Perú:: Nathan Asociaciones.
- MAGAP. (2013). *MAGAP*. Obtenido de <https://www.agricultura.gob.ec/inicio-plan-semilla-de-alto-rendimiento-para-maiz-en-manabi/>
- MAGAP. (2016). *Resolución 007*. Quito.

Meléndez, H. (2017). *Plan de Negocios y Análisi de Inversiones*. . Bucaramanga: :  
Universidad Santo Tomas.

Ministerioe Agricultura y Ganadería. (2017). *Plan Semilla*. Quito: MAGAP.

Moreno Aguirre, B. (2014). *Dirección de Análisis y Procesamiento de la Información*. Quito.

Moreno Aguirre, B. (2017). *Dirección de Análisis y Procesamiento de la Información*,.  
Quito: Coordinación General del Sistema de Información Nacional.

Ochoa, C. (29 de mayo de 2015). *netquest*. Obtenido de  
<https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-por-conveniencia>

Reyes Martínez, E. (2014). “*CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LA BAJA PRODUCCIÓN  
ARROCERA DEL CANTÓN SALITRE DEL PERIODO 2010-2012*”. Guayaquil.

Riquelme, M. (junio de 2015). *HomeLas 5 Fuerzas de Porter – Clave para el Éxito de la  
Empresa*. Obtenido de Matias Riquelme

Wilensky. (2018). *Surprising Statistics on the Uninsured*. Willey.

Zelaya, J. A. (2017). *El Desarrollo Económico del Ecuador*. . Quito: : Comisión Económica  
de America Latina.