
La motivación laboral como herramienta para elevar la productividad en las Empresas Bananeras de la provincia de los Ríos

Labor motivation as a tool to elevate productivity in the Banana Companies of the province of the Rios

José María Nivelá Icaza¹ (jniveaicaza@gmail.com) <https://orcid.org/0000-0003-2693-260X>

Darli Agnelio Garofalo Velasco² (darligarofalo@hotmail.com) <https://orcid.org/0000-0002-1980-6173>

Enrique de Jesús Díaz Chong³ (ediaz@utb.edu.ec) <https://orcid.org/0000-0003-0651-7513>

Resumen

La investigación que esencialmente sustentó la escritura del contenido del artículo, partió de la necesidad de buscar alternativas psicosociales dirigidas a elevar la motivación de los trabajadores. Para solucionar la situación antes expuesta, se utilizaron métodos del nivel teórico y empírico de la investigación científica, con los que se recopiló y analizó la información requerida. Entre los principales hallazgos encontrados en el transcurso de la investigación aparece un diagnóstico de los niveles de satisfacción y productividad de los bananeros estudiados, así como un sistema de acciones, basado en los resultados alcanzados mediante las técnicas previstas. Arribándose a la conclusión que una óptima motivación en el colectivo de trabajadores estudiados hacia la actividad laboral fundamental eleva los niveles de productividad y por tanto de rentabilidad de las haciendas especializadas en la producción de banano.

Palabras claves: Motivación, laboral, satisfacción, productividad

Abstract

The research that essentially supported the writing of the content of the article, started from the need to look for psychosocial alternatives aimed at raising the motivation of the workers. To solve the situation described above, methods of the theoretical and empirical level of scientific research were used, with which the required information was collected and analyzed. Among the main findings found in the course of the investigation is a diagnosis of the levels of satisfaction and productivity of the banana producers studied, as well as a system of actions, based on the results achieved through the planned techniques. Arriving at the conclusion that an optimal motivation in the group of

¹ Doctor (PhD) en Ciencias administrativas. Universidad Técnica de Babahoyo. Ecuador.

² Master en Administración de Empresas. Universidad Técnica de Babahoyo. Ecuador.

³ Doctor (PhD) en Educación. Universidad Técnica de Babahoyo. Ecuador.

workers studied towards the fundamental labor activity raises the levels of productivity and therefore profitability of the haciendas specialized in banana production.

Key words: Motivation, labor, satisfaction, productivity

El término motivación frecuentemente es utilizado por psicólogos y sociólogos, para referirse a los factores externos e internos que condicionan el comportamiento humano en uno u otro momento. Al respecto, (Nivelá, 2019) refiere que la motivación se desarrolla en un ciclo bien definido, donde cada uno de sus elementos guarda estrecha relación funcional con los restantes.

Sobre esta base, la motivación comienza en el momento que surge una necesidad, es la fuerza dinámica y persistente que origina un comportamiento. De ahí, que cada vez que aparece una necesidad el ser humano, rompe con el equilibrio del organismo y produce un estado de tensión, insatisfacción, inconformismo y desequilibrio dentro de la organización. Lo anterior, conlleva al individuo a desarrollar un comportamiento o acción capaz de descargar la tensión y liberarlo, según (Calderón, 2014, p.14) y (Coloma, 2018)

En este sentido, el ciclo motivacional parte de la relación que se establezca operativamente entre los objetivos previstos y la actividad o conjunto de actividades que se le asigne a cada trabajador para darle cumplimiento. Esto, puede concretar un equilibrio interno, encargado de condicionar una necesidad, direccionada a la creación de estímulos que conlleven a un estado de satisfacción. Lo anterior, responde al ciclo donde se desarrolla la motivación, como se muestra a continuación:

Ciclo donde se desarrolla la motivación del ser humano, en sentido general



En consonancia con ello, el trabajo representa una condición básica e indispensable para el desarrollo de la vida social. De manera que, puede identificarse como un proceso de carácter histórico que a través de los años ha condicionado el desarrollo de la humanidad. Asimismo, la transformación que esta hace a la naturaleza y en particular a la calidad de vida de la sociedad.

Al respecto, la actividad laboral tiene un papel fundamental a fin del logro de la motivación. Lo anterior, implica la aplicación por parte de los trabajadores, empleados y directivos de acciones psíquicas y/o físicas con el objetivo de transformar el contexto social dado y consiguientemente la producción y las ganancias de la entidad productiva.

Consecuentemente, la literatura sistematizada mostró que el trabajo, no solo creó las potencialidades físicas y mentales del hombre, sino que, además lo desarrolló hasta niveles impensables. En esa dirección, la motivación como un conjunto coordinado de acciones, representa uno de los reflejos esenciales de la personalidad del individuo. Sobre esta base, (Portillo, 2006) refiere que la motivación no es un acto, un momento o una acción, es más bien, un conjunto coordinado de acciones, es un proceso, reflejo de la personalidad del individuo.

En este sentido, los antecedentes revelaron que la motivación laboral surge por el año de 1700, en el mundo europeo. Este, aparece cuando los talleres artesanos se convirtieron en fábricas novedosas para aquella época, en dichas fábricas un gran número de personas debían desarrollar diferentes acciones y desde luego cada una de esas personas pensaban de manera diferente. Lo anterior, provocó desavenencias que afectó la productividad y consecuentemente la motivación por la actividad laboral que realizaban.

Asimismo, en la segunda mitad del pasado siglo aparecieron las primeras manifestaciones teóricas acerca de la motivación. Esto, se manifestó el surgimiento de la sociedad científica a relacionar el rendimiento laboral del trabajador, su satisfacción personal con la motivación como motor impulsor para la realización de un mejor trabajo.

Al respecto, (Calderón, 2014, p. 8) expresó que: cuando una persona no consigue alcanzar una meta puede entrar en un estado de frustración, esto produce una necesidad y tensión si no se encuentra la mejor solución adecuada ya que la frustración puede permanecer, provocar una reacción negativa hacia todo aquello que considera culpable.

Para (Moreno, 2011), la motivación laboral es un instrumento para fortalecer el desempeño laboral. Además, es una herramienta muy útil a la hora de aumentar el desempeño de los empleados ya que proporciona la posibilidad de incentivarlos a que lleven a cabo sus actividades y que las hagan con gusto. Esto, proporciona un alto rendimiento en las empresas.

Las ideas anteriores, permiten aseverar que la motivación laboral está influenciada por múltiples factores. Sobre esta base, se resaltan los siguientes: las posibilidades de auto estimulación y la estimulación proporcionada por medio natural y social fundamentalmente.

En consonancia con ello, fue esencial la aplicación de un estudio experimental realizado en 20 empresas bananeras de la provincia de Los Ríos, Ecuador. En este, se demostró la relación entre los niveles de motivación, la productividad de los trabajadores y las ganancias de las entidades bananeras objeto de estudio. Lo anterior, permitió determinar de qué manera la motivación en los trabajadores incrementa la productividad laboral en las haciendas agrícolas bananeras pequeñas de la Provincia de Los Ríos.

Materiales y métodos

Conforme a la naturaleza de los objetivos programados, la investigación se clasifica como se expone seguidamente:

Exploratoria: los niveles de satisfacción de los trabajadores y su consecuente productividad.

Se explora casuísticamente el campo del conocimiento, teniendo el propósito conocer sus particularidades más representativas, vinculadas a la motivación y su vínculo con la productividad de los trabajadores.

Descriptiva: se describen las principales particularidades del vínculo existente entre la motivación y la productividad de los trabajadores objeto de estudios.

Correlacional: al correlacionar las variables relevantes precisadas, es decir los niveles de motivación y la productividad alcanzada.

Experimental: Al realizarse variaciones en las variables variable dependiente, dada, por la productividad.

Según la naturaleza de la investigación se clasifica como mixta. Esto, se manifiesta a partir del balance que ocurre entre los elementos cualitativos y cuantitativos. Asimismo, la investigación obedece a la investigación acción, pues se buscó seleccionar problemas relacionados con la relación motivación productividad en las haciendas estudiadas. Sobre esta base, se desarrolló un estudio de caso, el que permitió proporcionar recomendaciones útiles para variar la situación existente al iniciarse la investigación ejecutada, por lo que además puede clasificarse como participativa.

En este sentido, los diseños investigación transaccional o transversal recolectan los datos en un solo momento en un tiempo único. Su propósito es describir valores variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado, de acuerdo a las ideas de (Flores, 2012, p. 3).

De ahí, que el diseño investigativo se enfoca en la recolección de datos en un tiempo único, en un solo momento. Su objetivo esencial; analizar y describir las variables y su incidencia en un momento dado. Por tanto, pueden abarcar subgrupos de personas o varios grupos, indicadores u objetos:

Asimismo, la investigación descriptiva se encarga de puntualizar las características de la población que se está estudiando, en consonancia con (Mugira, 2018, p.1).

Para desarrollar la investigación que sirvió de fundamento del informe escrito se utilizaron métodos y técnicas que se exponen a continuación:

Observación: Fue utilizado para recopilar la información que permitiese conocer Este la conducta de los bananeros, en el desarrollo de la actividad laboral.

Encuesta: Esta fue aplicada a empleados y trabajadores.

Al respecto, la aplicación de los instrumentos permitió conocer los criterios de empleados y trabajadores. Además, de las características y condiciones existentes en las haciendas bananeras al ejecutar el trabajo y su motivación.

En cuanto a las técnicas aplicadas a los trabajadores. Se les aplicó con la intención de precisar sus opiniones asociadas a la actividad laboral desplegada, la remuneración, premios, y estímulos morales recibidos. Por su parte, el test fue utilizado con la finalidad de evaluar el grado de motivación, hacia la actividad laboral de los trabajadores objeto de estudios.

Sobre esta base, se obtuvieron como principales resultados los siguientes:

- Diagnóstico del nivel de motivación manifestado por los trabajadores objeto de estudio, atendiendo a los incentivos económicos, morales y a la capacitación recibida,
- Influencia de la motivación en la productividad laboral de los trabajadores de las haciendas agrícolas bananeras pequeñas de la Provincia de Los Ríos.
- Sistema de acciones para elevar la motivación laboral de trabajadores de las haciendas agrícolas bananeras.

En relación a la encuesta aplicada a los expertos se derivaron los resultados que avalan la factibilidad del sistema de acciones elaboradas.

Nivel de motivación de los trabajadores antes aplicado el sistema de acciones

Tabla 2

| Nivel de motivación general de los trabajadores. (Primer control) | | | | | |
|---|---|------|---|----|---|
| Motivado | % | Poco | % | No | % |

| | | motivado | | motivado | |
|-----------------------------|----|----------|-------|----------|-------|
| Menor extensión territorial | | | | | |
| 396 | 33 | 208 | 17,33 | 596 | 49,66 |
| Mayor extensión territorial | | | | | |
| 407 | 34 | 191 | 15,91 | 602 | 50,16 |

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

Al respecto, el cuadro anterior muestra que el mayor porcentaje de las respuestas dadas por los trabajadores manifiestan falta de motivación, según el análisis global realizado a los resultados del test aplicado.

Nivel de motivación de los trabajadores antes de aplicado el sistema de acciones

Tabla 3

| Nivel de motivación general de los trabajadores. (Segundo control) | | | | | |
|--|-------|---------------|-------|-------------|-------|
| Motivado | % | Poco motivado | % | No motivado | % |
| Menor extensión territorial | | | | | |
| 617 | 51,41 | 321 | 26,75 | 262 | 21,83 |
| Mayor extensión territorial | | | | | |
| 531 | 44,25 | 296 | | 373 | 31,08 |

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

Sobre esta base, a diferencia del primer control, cuyos resultados aparece en la tabla 2, el mayor porcentaje de los trabajadores estudiados, manifestaron estar motivados para la actividad laboral, lo que refleja la incidencia positiva del sistema aplicado.

Producción antes de aplicado el sistema de acciones

Tabla 4

| Haciendas pequeñas de menor extensión | | | | Haciendas pequeñas de mayor extensión | | | |
|---------------------------------------|----------------|------------|----------------|---------------------------------------|----------------|------------|----------------|
| Producción | | | | Producción | | | |
| Deseada | Obtenida | Diferencia | Perdidas | Deseada | Obtenida | Diferencia | Perdidas |
| X ₁ | X ₂ | a | | X ₁ | X ₂ | a | |
| 148042 | 115461 | 1332581 | 8288653,8 2 | 735519 | 124862 | 610657 | 3798286,5 4 |
| | | | Dólares | | | | Dólares |

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos

En este sentido, la tabla 4 muestra que las plantaciones bananeras antes de aplicado el sistema de acciones (principal producto científico de la investigación realizada) tenían pérdidas reales considerablemente altas, teniendo en cuenta la relación establecida entre la producción deseada y la real alcanzada.

Producción después de aplicar el sistema de acciones

Tabla 5

| Producción por hectáreas | | | Producción por hectáreas | | |
|---------------------------------------|------------|-----------|---------------------------------------|------------|-----------|
| Haciendas pequeñas de menor extensión | | | Haciendas pequeñas de mayor extensión | | |
| Producción | | | Producción | | |
| Después | Diferencia | Ganancias | Después | Diferencia | Ganancias |
| X ₂ | | | X ₂ | | |
| 140966,8 | 25506 | 158647,32 | 186066,4 | 61204 | 380688,88 |

Autor: José Nivelá Icaza. Fuente: Bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos.

Sobre esta base, se aprecia antes de aplicado el sistema de acciones sobre la producción las diferencias en los resultados que aparecen en la tabla 4. En este sentido, después de ser aplicado se observa un aumento significativo de las ganancias

obtenidas. Lo anterior, demuestra la significación, importancia y pertinencia del sistema elaborado.

En consonancia con ello, a continuación se expone el sistema de acciones, dirigido a elevar la motivación de los trabajadores en las haciendas agrícolas objeto de estudios.

Propuesta para la resolución del problema.

Título de la propuesta.

Sistema de acciones para elevar la motivación laboral de trabajadores de las haciendas agrícolas bananeras.

Alternativa obtenida.

Consecuentemente, la actividad científica desarrollada permitió obtener como producto científico fundamental “Un sistema de acciones dirigido a elevar la motivación en las haciendas agrícolas bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos. Además, de incrementar la productividad de los colectivos de trabajadores.

Alcance de la alternativa.

Las ideas anteriores, permiten aseverar que la propuesta puede irradiar sus potencialidades, en las haciendas objetos de estudio, al estar elaborada a partir de las falencias que se manifiestan en lo referido a los incentivos económicos, morales y la capacitación continua, en la productividad laboral. Por tanto, su aplicación, de acuerdo a los criterios de expertos, puede generalizarse en otras haciendas, con similares dificultades.

Antecedentes

Al respecto, los estudios sobre la temática han proporcionado aportaciones de alto nivel científico, económico y social. Sobre esta base, (Cortés, 2015) refiere que 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 el elemento principal en el comportamiento organizacional, y permite medir el esfuerzo, la conducta y la energía en general del empleado, dotándolo para sentirse mejor en las funciones que realiza.

Asimismo, (Hernández, 2011) señala que: los gerentes se preguntan, como motivar a sus empleados cuando la ola de la crisis se ha posicionado como principal carga de trabajo, causando a su vez la recesión de empleos. Los efectos de estos factores externos chocan con el objetivo de las organizaciones en el logro de la productividad deseada, en un panorama laboral tan complejo.

Justificación

La motivación, es una temática de gran importancia que radica esencialmente en la búsqueda y entrega de alternativas de carácter metodológico. La misma, está dirigida a elevar la productividad laboral de los trabajadores, a partir de la motivación de estos, para realizar el trabajo. Por tanto, se eleva la calidad, la productividad individual y colectiva del trabajador y por ende de las haciendas en sentido general. Lo anterior, es expresión de la trascendencia y factibilidad del sistema de acciones que puede beneficiar económica y socialmente a directivos, empleados y trabajadores de las entidades productivas estudiadas.

Impactos esperados.

- Aumento de los niveles de motivación de los trabajadores para la realización de la actividad laboral.
- Fortalecimiento de los conocimientos de directivos y empleados para tratar y consecuentemente estimular a los trabajadores.
- Elevación de la productividad de los trabajadores.

Objetivos del sistema de acciones

Objetivo general: Elevar los niveles de motivación de los trabajadores en las haciendas bananeras para la realización de la actividad laboral fundamental.

Objetivos específicos.

- Potenciar la preparación de directivos y empleados con respecto a la motivación de los trabajadores.
- Elevar la productividad de los trabajadores.

Sobre la selección del trabajador.

- Desde el propio momento de la contratación valorar las posibilidades, preparación y nivel de motivación del trabajador para la realización de la actividad laboral provista.
- Discutir y analizar los planes prospectivos a mediano y largo plazo de la hacienda con los trabajadores.
- Establecer de manera concreta las metas para cada trabajador.
- Valorar con el trabajador la forma y remuneración salarial, según productividad y puesto de trabajo.

Sobre la atención al trabajador en el contexto de la hacienda.

- Mejora sistemática de las condiciones materiales para la realización del trabajo.
- Preparación teórica y práctica del trabajador para la realización del trabajo específico.

- Evaluación diaria del trabajo individual y colectivo desplegado.
- Velar que cada uno de los trabajadores tengas las habilidades básicas, como mínimo para la realización del trabajo, según especialidad.
- Establecer metas y compromisos de la hacienda, a partir del análisis realizado con los trabajadores.
- Reconocer a diario la actividad productiva y social desarrollada por los trabajadores.
- Exponerle periódicamente a cada trabajador que se espera de él, en su productividad, así como sus relaciones personales con los demás trabajadores, empleados y directivos.
- Alimentación balanceada al trabajador, con precios módicos.
- Atención médica constante.
- Propiciarles la posibilidad de capacitación al menos una vez al año.

Sobre los directivos.

- Programación y aplicación de políticas flexibles, que condicionen el cambio según demandas y necesidades del momento en que se apliquen.
- Alagar la actividad productiva o social sobresaliente del trabajador.
- Promover la formación de líderes positivos entre los trabajadores.
- Propiciar la creatividad de los trabajadores.
- Según situación realizar críticas constructivas.
- Estimular moral y materialmente a los mejores trabajadores.
- Realización de actividades recreativas grupales, directivos, empleados y trabajadores.
- Compartir el dolor y la alegría de los trabajadores.
- Utilizar variados métodos para motivar a los trabajadores.
- Utilizar métodos tales como la motivación extrínseca e intrínseca.
- Determinar previamente qué modo y a través de que herramientas se van llevar a cabo esos procesos de motivación.
- Búsqueda de vías que garanticen las relaciones interpersonales en los trabajadores.

- Establecer un sistema de incentivos, tales como premios, ventajas y retribuciones por su buen desempeño, aunque éstos sean simbólicos o tengan un carácter distinto al económico.
- Ofrecer posibilidades de ascenso a aquellos trabajadores con las competencias profesionales básicas y específicas demandas por la hacienda.
- Determinar de manera sistemática la motivación de los trabajadores para el desarrollo de la actividad laboral.
- Cumplir estrictamente con todas las leyes y principios establecidos en la constitución ecuatoriana, relacionada con la protección y atención del trabajador.
- Elaboración de un documento normativo que refleje el compromiso laboral individual y colectivo del trabajador.
- Crear condiciones para la capacitación continua y especializada de los trabajadores.

Sobre el compromiso laboral.

- Comunicar metas y expectativas claras y precisas a los trabajadores.
- Analizar y compartir datos productivos con los trabajadores.
- Fomentar la comunicación interna con los trabajadores.
- Fomentar debates con los trabajadores donde sean tratados éxitos y pérdidas de la hacienda.
- Posibilitar la innovación de los trabajadores.
- Crear premisas materiales y morales que garanticen el sentido de pertenencia de los trabajadores en la hacienda.
- Colaborar y compartir con los trabajadores las estrategias programadas para la solución de problemas.
- Celebrar con los trabajadores logros financieros y no financieros.
- Retroalimentar constantemente de los aspectos positivos.
- Análisis periódico de los compromisos firmados por el trabajador.

Sobre la atención a la familia.

- Atención priorizada por parte de la administración a los problemas básicos que presenta el trabajador en el hogar.
- Realización de actividades conjuntas con la familia de los trabajadores, empleados y directivos.

- Permitir que familiares de los trabajadores se sensibilicen con la actividad laboral de la hacienda, creándose de esta manera bases para el futuro.
- Cumplir con todas las leyes de protección a la familia que establece la legislación ecuatoriana con respecto a la familia del trabajador.

Indicaciones metodológicas.

- Para la implementación del sistema de acciones, se recomienda transitar por dos fases, la primera debe tener un enfoque experimental, siendo importante seleccionar las haciendas aleatoriamente, en la segunda fase se generalizará el sistema, debiéndose tener en cuenta las posibles sugerencias realizadas por el personal asignado.
- La matriz FODA representa una herramienta de análisis que puede ser aplicada a cualquier situación y momento por donde atreviese una entidad productiva o de servicios, esta puede tratarse como una acción que devela fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que pueden incidir en el caso nos ocupa, en la motivación y productividad de los trabajadores. Teniendo en cuenta las particularidades de la matriz, ella sirve de base para diagnosticar la situación global existente al aplicarse el sistema de acciones.
- Es importante significar que antes de aplicar el sistema debe diagnosticarse la motivación de los trabajadores, así como los niveles de productividad obtenidos, de esta manera se podrá contrastar los resultados antes y después de aplicado el sistema.
- Con respecto al sistema de evaluación, este debe recoger aquellos aspectos básicos y específicos determinan de funcionabilidad del sistema, así como las bases esenciales a tener en cuenta para su aplicación. Además, el control debe hacerse de forma sistemática al ser importante no solo el uso de análisis teóricos, sino, también matemáticos y estadísticos para darle validez científica a los resultados derivados de la acción experimental desarrollada.

Conclusiones

El sistema de acciones elaborado, de acuerdo con los resultados obtenidos en el experimento previsto, en la actividad investigativa que sirvió de fundamento a la escritura de obra científica, garantiza una óptima motivación en el colectivo de trabajadores estudiados hacia la actividad laboral fundamental y a la vez, como lógica consecuencia eleva los niveles de productividad y por tanto de rentabilidad de las haciendas especializadas en la producción de banano.

Las relaciones de trabajo vistas como el vínculo que se establece en una entidad productiva dada, son aquellas que se desarrollan entre la actividad laboral y el capital en el proceso productivo. En la sociedad actual esta variante de relación se

establece y se regula por un contrato de trabajo El estudio desarrollado dio la posibilidad de determinar que inciden determinante en el nivel de motivación que manifiestan los trabajadores, por lo que influyen de igual manera en la productividad, costos y ganancias de la hacienda, avalando dicha aseveración los resultados alcanzados en el programa experimental desplegado.

También se arribó a la conclusión que los incisivos económicos morales y la capacitación continua especializada influyen significativamente en la productividad de las haciendas bananeras pequeñas, al proporcionarles a los trabajadores bases fundamentales para la elevación de la productividad y por tanto a la rentabilidad de estas.

Referencias

- Calderón., K. A. (2014). *Motivación y productividad laboral*. Campus de Quetzaltenango.: Universidad Rafael Landívar. Facultad de Humanidades.
- Coloma, A., y González, W. (2018). El desarrollo de la motivación profesional por la Informática en el Instituto Tecnológico Bolivariano. *Opuntia Brava*, 10(3), pp. 19-36. <https://doi.org/https://doi.org/10.35195/ob.v10i3.536>
- Cortés, V. L. (2015). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas coplec*. Chilián. Chile.
- Flores, A. (30 de Julio de 2012). *VII. diseños no experimentales de la investigación*. obtenido de metodologías de investigación: <http://metodologiasdeinvestigacion.blogspot.com/2012/07/vii-disenos-no-experimentales-de-la.html?m=1>
- Hernández, O. F. (26 de octubre de 2011). *La motivación laboral como reto para lograr la productividad deseada en Venezuela*. Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/la-motivacion-laboral-reto-lograr-productividad-deseada/>.
- Nivelá., J. M. (2019). *La motivación y su influencia en la productividad laboral de las haciendas agrícolas bananeras pequeñas de la Provincia de Los Ríos*. Babahoyo. Proncia de Los Ríos. Ecuador.: Universidad Técnica de Babahoyo.
- Moreno., M. L. (2011). *Motivación*. Obtenido de motivacionclasepema.blogspot.com/2011: <http://motivacionclasepema.blogspot.com/2011/01/motivacion-laboral.html>
- Muguirá, A. (2018). *¿Qué es la investigación descriptiva?* Obtenido de QuestionPro: <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-descriptiva/>
- Portillo., R. F. (2006). *Motivación Laboral*. *Monografías.com*. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos33/motivacion-laboral/motivacion-laboral.shtml>



La motivación laboral como herramienta para elevar la productividad en las Empresas Bananeras de la provincia de los Ríos

José María Nivelá Icaza
Darli Agnelio Garofalo Velasco
Enrique de Jesús Díaz Chong

Volumen: 11 Número: 4
Recepción: 28/06/19. Aprobado: 25/09/19
