



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**  
**MODALIDAD PRESENCIAL**

**INFORME FINAL DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN PREVIO**  
**A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICÓLOGA**  
**INDUSTRIAL**

**TEMA:**

---

**“EL EMPRENDIMIENTO Y EL DESARROLLO PRODUCTIVO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA IMPACTEX DEL CANTÓN AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”**

---

**Autora:** Karla Aracelly Acosta Pérez

**Tutor:** Ing. Mg. Santiago Paúl Fiallos Bucaram

**Ambato – Ecuador**

**2017**

**APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O  
TITULACIÓN**

**CERTIFICA:**

Yo, **Fiallos Bucaram Santiago Paúl** con CI. **1803273190**, en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: **“EL EMPRENDIMIENTO Y EL DESARROLLO PRODUCTIVO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA IMPACTEX DEL CANTÓN AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”**, desarrollado por la estudiante Acosta Pérez Karla Aracelly, considero que su Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios necesarios, por lo tanto autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.




.....  
**Ing. Mg. Fiallos Bucaram Santiago Paúl**

**CI. 1803273190**

**TUTOR**

## **AUTORÍA DEL TRABAJO DE GRADO**

Yo, **Acosta Pérez Karla Aracelly** con. **CI. 1803801081**, tengo a bien indicar que los criterios emitidos en mí trabajo investigativo con el tema: **“EL EMPRENDIMIENTO Y EL DESARROLLO PRODUCTIVO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA IMPACTEX DEL CANTÓN AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”**, tales como: contenidos, ideas, análisis, conclusiones y artículo académico (Paper) son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autor de este trabajo de grado.



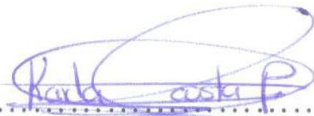
**Acosta Pérez Karla Aracelly**

**C.I. 1803801081**

**AUTORA**

## **CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR**

Cedo los derechos en líneas patrimoniales del presente Trabajo Final de Graduación o Titulación sobre el tema: **“EL EMPRENDIMIENTO Y EL DESARROLLO PRODUCTIVO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA IMPACTEX DEL CANTÓN AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”**. Autorizo su reproducción total o parcial, siempre y cuando se encuentre dentro de los reglamentos de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos como autora y no se utilice con fines de lucro.



**Acosta Pérez Karla Aracelly**


**C.I. 1803801081**

**AUTOR**

**AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN:**

La Comisión de estudio y calificación del Informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: **“EL EMPRENDIMIENTO Y EL DESARROLLO PRODUCTIVO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA IMPACTEX DEL CANTÓN AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”**. Presentado por la señorita **Acosta Pérez Karla Aracelly**, egresada de la Carrera de Psicología Industrial, una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos técnicos y científicos de investigación reglamentarios.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante los organismos pertinentes.

  
.....  
Lda. María Gabriela Romero Rodríguez  
C.I.1803691136

  
.....  
Ing. Mg. María Judith García Zabala  
C.I.1801661032

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo está dedicado a todas las personas que de una u otra forma me inspiraron y supieron ayudarme para alcanzar ésta gran meta, principalmente a mí Dios, a mis queridos padres que continuamente estuvieron presentes apoyándome en el transcurso de mi vida estudiantil, a mis hermanas, familiares y amigos, los cuales me supieron guiar e incitar hasta lograr la superación de cada día, encaminándome hacia la excelencia en mi carrera profesional.

Karla Aracelly Acosta Pérez.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Técnica de Ambato, por abrir sus puertas, permitirme ingresar y formar parte de su excelencia

A sus autoridades, a mis queridos maestros, compañeros y amigos, y en especial a mi tutor el Ing. Mg. Paúl Fiallos, por su apoyo y comprensión, además de haber compartido sus conocimientos y habilidades con mi persona, conduciéndome en la realización de mí trabajo investigativo. Y finalmente a la empresa IMPACTEX, por haberme brindado las facilidades necesarias para desarrollar mí proyecto investigativo.

Karla Aracelly Acosta Pérez.

## ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

### PAGINAS PRELIMINARES

PORTADA	i
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE GRADO.....	iii
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	iv
AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	viii
RESUMEN EJECUTIVO.....	xvii
ABSTRACT.....	xviii
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>3</b>
<b>EL PROBLEMA.....</b>	<b>3</b>
1.1. TEMA .....	3
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.2.1. Contextualización. ....	3
1.2.2. Árbol de Problemas.....	5
1.2.3. Análisis Crítico.....	6
1.2.4. Prognosis. ....	7
1.2.5. Formulación del Problema. ....	7
1.2.6. Preguntas Directrices. ....	7
1.2.7. Delimitación del Problema: .....	8



1.2.7.1. Del Contenido. ....	8
1.2.7.2. Delimitación Espacial. ....	8
1.2.7.3. Delimitación Temporal. ....	8
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	8
1.4. OBJETIVOS. ....	9
1.4.1. Objetivo General. ....	9
1.4.2. Objetivos Específicos. ....	9
<b>CAPÍTULOII</b> .....	10
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	10
2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	10
2.2.FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA. ....	12
2.3.FUNDAMENTACIÓN LEGAL. ....	13
2.4. CATEGORÍAS FUNDAMENTALES. ....	14
2.4.1. Variable Independiente. ....	15
2.4.2. Variable Dependiente. ....	16
Variable Independiente. ....	17
2.4.1.1 EMPRENDIMIENTO.....	17
Espíritu Emprendedor.....	18
Innovación.....	19
Trabajo en equipo.....	20
Coordinación.....	20
Comunicación.....	20
Complementariedad.....	20
Compromiso.....	21

Confianza.....	21
Socialización.....	21
MOTIVACIÓN.....	21
Teoría de Maslow.....	21
Modelo situacional de Vroom.....	23
Motivación de Lewin.....	24
Comunicación Organizacional.....	24
Comunicación formal.....	26
Comunicación descendente.....	26
Comunicación Informal.....	27
Autoestima.....	27
Comportamiento.....	27
Actividades Emprendedoras.....	27
2.4.2 VARIABLE DEPENDIENTE.....	28
Modelo de Gestión .....	28
PLANIFICAR.....	29
HACER.....	29
VERIFICAR.....	29
MEJORAR.....	29
Gestión de Calidad Total (TQM).....	29
Gestión de recursos humanos.....	30
INDICADORES.....	31
Eficiencia.....	31
Eficacia.....	32

Efectividad.....	33
Hábitos de la efectividad.....	33
2.5. HIPÓTESIS. ....	33
2.6. SEÑALAMIENTO DE VARIABLES. ....	33
2.6.1. Variable Independiente. ....	33
2.6.2. Variable Dependiente.....	33
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>34</b>
<b>MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>34</b>
3.1. ENFOQUE. ....	34
3.2. MODALIDAD BÁSICA DE INVESTIGACIÓN.....	34
3.2.1. Campo.....	34
3.2.2. Bibliográfica Documental. ....	34
3.3. NIVELES DE INVESTIGACIÓN.....	35
3.3.1. Exploratorio.....	35
3.3.2. Descriptivo.....	35
3.3.3. Correlacional.....	35
3.3.4. Explicativa.....	35
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	35
3.4.1. Población.....	35
3.4.2. Muestra .....	35
3.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	36
3.5.1. Variable Independiente. Motivación.....	36
3.5.2. Variable Dependiente. Rendimiento laboral .....	37
3.6. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	38

3.7. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS.....	39
<b>CAPÍTULO IV.....</b>	<b>40</b>
<b>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>40</b>
4.1. TABULACIÓN DE DATOS.....	40
4.2. VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS.....	52
4.2.1. Descripción de la Hipótesis.....	52
4.2.2. Selección del Nivel de Significación.....	52
4.2.3. Descripción de la Población.....	52
4.2.4. Especificación de lo Estadístico – Cálculo de las Frecuencias.....	53
4.2.5. Especificación de las Zonas de Aceptación.....	53
Frecuencias Observadas.....	54
Frecuencias Esperadas.....	55
4.2.6. Cálculo Estadístico.....	55
4.2.7. Decisión y Aceptación de la Hipótesis.....	56
<b>CAPÍTULO V.....</b>	<b>57</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>57</b>
5.1. CONCLUSIONES.....	57
5.2. RECOMENDACIONES.....	57
BIBLIOGRAFÍA.....	58
LINKOGRAFÍA.....	60
ARTÍCULO ACADÉMICO.....	62
Resumen Ejecutivo.....	63
Abstract.....	64
Introducción.....	65

Metodología.....	66
Análisis y Discusión de Resultados.....	67
Conclusiones.....	69
Bibliografía.....	70
LINKOGRAFÍA.....	72
ANEXOS. ....	74
Anexo A. Cuestionario para la aplicación de la Encuesta en IMPACTEX.....	75
Anexo B. Edificio matriz y Georreferenciación de la empresa.....	76
Anexo C. Fotos de Aplicación de la Encuesta.....	77
Anexo D. Historia de la empresa Impactex .....	78
Anexo E. Misión, Visión, Objetivos Empresariales.....	79

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 01: Árbol de Problema.....	5
Gráfico N° 02: Categorías Fundamentales. ....	14
Gráfico N° 03: Constelación de Ideas de Variable Independiente.....	15
Gráfico N° 04: Constelación de Ideas de Variable Dependiente.....	16
Gráfico N° 05: Iniciativa y procesos.....	41
Gráfico N° 06. Metas de desempeño y producción .....	42
Gráfico N° 07. Participación de los empleados.....	43
Gráfico N° 08. Desarrollo de creatividad.....	44
Gráfico N° 09. Ideas de los colaboradores.....	45
Gráfico N° 10. Valores corporativos.....	46
Gráfico N° 11. Planes a futuro.....	47
Gráfico N° 12. Criterio de los colaboradores.....	48
Gráfico N° 13. Indicadores de desempeño.....	49
Gráfico N° 14. Involucramiento de los trabajadores.....	50
Gráfico N° 15. Contribuir en base a la experiencia.....	51

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 01: Necesidades de Maslow.....	22
Cuadro N° 02: Operacionalización de Variable Independiente.....	36
Cuadro N° 03: Operacionalización de Variable Dependiente.....	37

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01: Recolección de Información.....	38
Tabla N° 02. Iniciativa y procesos.....	41
Tabla N° 03. Metas de desempeño y producción .....	42
Tabla N° 04. Participación de los empleados.....	43
Tabla N° 05. Desarrollo de creatividad.....	44
Tabla N° 06. Ideas de los colaboradores.....	45
Tabla N° 07. Valores corporativos.....	46
Tabla N° 08. Planes a futuro.....	47
Tabla N° 09. Criterio de los colaboradores.....	48
Tabla N° 10. Indicadores de desempeño.....	49
Tabla N° 11. Involucramiento de los trabajadores.....	50
Tabla N° 12. Contribuir en base a la experiencia.....	51
Tabla N° 13. Descripción de la muestra.....	52
Tabla N° 14. Zona de aceptación.....	53
Tabla N° 15. Tabla de probabilidades del Xi Cuadrado.....	54
Tabla N° 16. Frecuencias observables.....	54
Tabla N° 17. Frecuencias esperadas.....	55
Tabla N° 18. Tabla general de resultados.....	55



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**  
**MODALIDAD PRESENCIAL**

**TEMA:** “El Emprendimiento y el Desarrollo Productivo de los Colaboradores de la Empresa IMPACTEX del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua”

**AUTORA:** Karla Aracelly Acosta Pérez

**TUTOR:** Ing. Mg. Santiago Paúl Fiallos Bucaram

**RESUMEN EJECUTIVO**

El presente trabajo tiene como finalidad investigar la incidencia del emprendimiento de los empleados sobre el desarrollo productivo de la empresa IMPACTEX, desde un enfoque cuali – cuantitativo. Para lo cual se ha tomado como referencia varios artículos enfocados en los siguientes aspectos: desarrollo del emprendimiento, ambientes de trabajo adecuado, motivación a través de capacitaciones, además de estímulos económicos y verbales; conjuntamente, el agilizar los procesos de producción por medio de la selección adecuada del personal, el implementar la teoría 'Z' de Ouchi a través de charlas constantes. Para el desarrollo de este trabajo se analizaron revistas científicas, 25 libros para la operacionalización de variables. Posteriormente se diseñó un cuestionario de 11 preguntas cerradas, que fue aplicado a un total de 60 de sus colaboradores; los datos fueron procesados y comprobados estadísticamente con el método del chi-cuadrado, dando paso para verificar la hipótesis planteada, es decir, la incidencia del emprendimiento es directamente proporcional sobre su desarrollo productivo. En el análisis e interpretación de resultados, se detectó márgenes altos de inconformidad en lo que se refiere a metas de desempeño, ideas de colaboradores frente al desarrollo de nuevos productos, conocimiento de los valores corporativos. A nivel general se puede reflexionar que la ausencia de capacitaciones, insuficientes técnicas de motivación son factores que afectan el espíritu emprendedor.

**Palabras clave:** Emprendimiento, Desarrollo productivo, Motivación, Valores corporativos, Liderazgo,

**TECHNICAL UNIVERSITY AMBATO**

**FACULTY OF HUMANITIES AND EDUCATION**  
**CAREER PSYCHOLOGY INDUSTRIAL**  
**BLENDED MODE STUDIES**

**TOPIC:** “El Emprendimiento y el Desarrollo Productivo de los Colaboradores de la Empresa IMPACTEX del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua”

**AUTHOR:** Karla Aracelly Acosta Pérez

**DIRECTOR:** Ing. Mg. Santiago Paúl Fiallos Bucaram

**ABSTRACT**

This paper aims to investigate the impact of venture employees on the productive development of the company IMPACTEX, from a quali - quantitative approach. To which reference has been made several articles focused on the following aspects: development of entrepreneurship, appropriate work environments, motivation through training, as well as economic and verbal stimuli; together, the expedite production processes through the proper selection of personnel, implement the theory 'Z' by Ouchi through constant talks. For the development of this work scientific journals, 25 books for the operationalization of variables we were analyzed. Subsequently a questionnaire of 11 closed questions, which was applied to a total of 60 of this employees was designed; the data were processed and tested statistically with chi-square method, giving way to verify the hypothesis, the incidence of entrepreneurship is directly proportional to its productive development. In the analysis and interpretation of results, high margins of dissent in what refers to performance goals, ideas of collaborators against the development of new products, knowledge of corporate values was detected. At a general level can reflect that lack of training, insufficient motivation techniques are factors that affect entrepreneurship.

Key words: Entrepreneurship, Productive Development, Motivation, Corporate Values, Leadership

## INTRODUCCIÓN

Para la empresa Textil IMPACTEX el desarrollo productivo se presenta como un tema de suma importancia ya que permite potencializar todos sus procesos productivos, creativos e innovadores, mejorando su competitividad. Para lo cual se ha tomado en cuenta a su capital humano, en donde se permiten mejorar la calidad de vida de sus integrantes, ofreciéndoles una estabilidad laboral, además de su crecimiento profesional y económico, motivándolo e incitándolo hacia el logro de las metas organizacionales. El presente trabajo investigativo está conformado por cinco capítulos y un artículo científico (Paper) que se muestran a continuación.

**Capítulo I.** Para el desarrollo de éste capítulo se procederá a la formulación del tema de la investigación, planteando el problema investigativo en relación a las variables Emprendimiento y Desarrollo Empresarial. Acto seguido se incluye el árbol de problemas con sus causas y efectos que permiten plantear la realidad actual de la empresa Textil IMPACTEX. Posteriormente se ejecutará un análisis crítico, subrayando la importancia de ésta investigación; y finalmente se establece un objetivo general y tres objetivos específicos que demarcarán el desarrollo del presente trabajo investigativo.

**Capítulo II.** En Aquí se desarrolla el marco teórico en la cual se basará la investigación, tomando como punto de partida los antecedentes teóricos ya establecidos y fundamentados en otros trabajos investigativos, los cuales se apoyan en aspectos legales y técnicos. Adicionalmente se procederá a determinar las categorías fundamentales utilizando el gráfico de inclusión de variables, el cual permitirá el desarrollo de un marco teórico desde una perspectiva de superordinación hasta la subordinación de sus variables, independiente y dependiente.

**Capítulo III.** En este capítulo se establecerá la metodología de investigación que se va a utilizar, ¿Cómo y con qué se va a realizar la investigación? Se estructurará el tipo de modalidad y de investigación, para consecuentemente marcar la población o muestra con la cual se va a trabajar. Para este particular caso no se utilizará muestreo ya que se trabajará con toda la población de la empresa. Luego se presenta la operacionalización de las dos variables en cuestión, las cuales facilitan la obtención de los recursos necesarios para la investigación.

**Capítulo IV.** En este punto se analizan los resultados inferidos a través de la encuesta que fue aplicada a los empleados de la empresa IMPACTEX; dicha información fue obtenidas de las fuentes primarias, para posteriormente analizarla y expresarla estadísticamente, lo cual permitirá establecer la relación que existe entre los objetivos planteados y la hipótesis en estudio.

**Capítulo V.** En el quinto capítulo se da paso al desarrollo de las conclusiones y recomendaciones derivadas de este proyecto investigativo, lo cual permitirá elaborar un Artículo Académico (Paper), para solucionar la problemática detectada en la empresa.

**Artículo Académico (Paper).** En el desarrollo del artículo científico o PAPER se procede a analizar la información más relevante de la investigación desde el marco del paradigma bibliográfico, la cual permitirá brindar soluciones para el problema detectado.

# CAPÍTULO I

## EL PROBLEMA

### 1.1 Tema

“EL EMPRENDIMIENTO Y EL DESARROLLO PRODUCTIVO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA IMPACTEX DEL CANTON AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”

### 1.2 Planteamiento del problema

#### 1.2.1 Contextualización

*“El espíritu emprendedor o iniciativa emprendedora no se debe considerar únicamente como un medio para crear una empresa, sino como una actitud general que puede ser de utilidad en la vida cotidiana o en el desarrollo de cualquier actividad profesional”* Salinas.(2012)

El término emprendimiento procede de la palabra francés entrepreneur, la cual significa “pionero”, y hace mención a la capacidad que tienen los seres humanos para desarrollar un esfuerzo extra para conseguir una meta u objetivo.

Hoy en día, el emprendimiento es un tema que se establece como un componente transcendental para el desarrollo de las empresas. El GEM (Global Entrepreneurship Monitor) se encarga de evaluar la actividad emprendedora de un conjunto de 73 naciones, las cuales representan el 72,4% de la población y el 90% de la producción a nivel mundial. Globalmente, África, América Latina y el Caribe (Latam) son los países que están en la cima con respecto a emprendimiento con un TEA (Tasa de Actividad Emprendedora) aproximado de 26% y 17,6%, respectivamente. Los países africanos que se encuentran entre los diez primeros en el mundo en cuanto a emprendimiento son: Camerún, Uganda, Bostwana, Burkina Faso y Angola.

De acuerdo con el reporte de Global Entrepreneurship Monitor (GEM) desarrollado en el 2014, Perú se ubicó como la quinta economía en cuanto al más alto nivel de emprendimiento en todo el planeta y es el segundo en importancia en toda la región,

con un porcentaje del 28.8%, ubicándolo sobre Bolivia, el cual cuenta con un 27.4% y finalmente Chile con un 26.6%.

Por otro lado el **Ecuador** cuenta con un TEA de 32.6%, ubicándose con el líder de Sudamérica, además de ser el cuarto en todo el mundo. Un estudio desarrollado por la Global Entrepreneurship Monitor GEM (2013), señaló que nuestro país sigue siendo el más grande emprendedor de toda América Latina.

De acuerdo con el GEM, la actividad emprendedora en el Ecuador para el año 2013 se colocó en el 36%, lo cual significa que en dicho año alrededor de 1 de cada 3 personas adultas inició los trámites para iniciar un negocio, o ya tenía uno cuya antigüedad no pasaba de los tres últimos años, confirmando que existe un crecimiento continuo de la actividad emprendedora en nuestro país. En el año 2009, el índice fue de 15,8% y en el 2012 llegó a 26,6%. Sin embargo, no todos los datos son buenos, ya que, de acuerdo con la información inferida, se pudo determinar que el incremento del emprendimiento fue para cubrir una necesidad, es decir, que los ecuatorianos lo hicieron por no existir otras opciones de ingreso económicas. Dicho estudio señaló que el 22,7% de las personas que afirmó haber emprendido, lo hizo aprovechando una oportunidad del mercado; por otro lado, el 12.1% de la población encuestada comentó que lo hizo por necesidad.

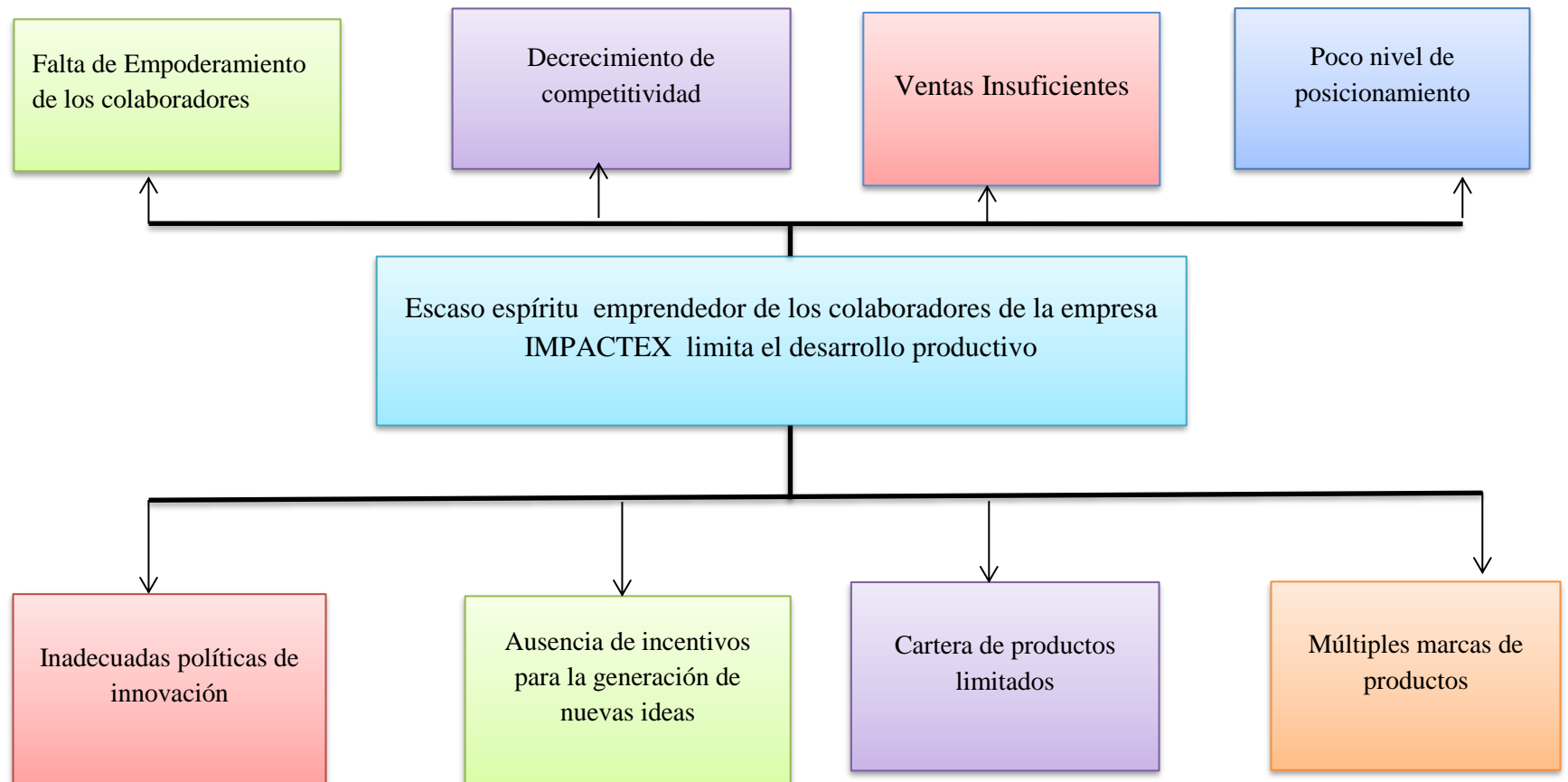
En la **Empresa** Impactex el espíritu emprendedor no se ha desarrollado de una manera adecuada, ya que no existen las suficientes condiciones para que las personas puedan aportar para la innovación y desarrollo de productos y esto puede afectar el desarrollo productivo ya que la cartera de productos es limitada debido a la falta de innovación.

Impactex viene trabajando hace 16 años, tiempo en el cual no se ha podido posicionar adecuadamente en el mercado, debido a que hace diez años no han ampliado la gama de productos y solo se han dedicado a la fabricación de ropa interior lo cual no es de gran ayuda para que la marca sea posicionada en el mercado.

Tomando en cuenta que la empresa Impactex no se da a conocer por mantener diferentes marcas lo cual no ayuda que las personas identifiquen la empresa como tal.

### 1.2.2. Árbol de problemas

Gráfico N°1: Árbol de problemas



**Fuente:** Observación directa

**Elaborado por:** Acosta Pérez Karla Aracelly (2015).

### **1.2.3. Análisis Crítico**

En la empresa Impactex la inadecuada política de innovación hace que no exista el Empoderamiento de los colaboradores por tal motivo el personal no está motivado para desarrollar sus actividades de una mejor manera.

La empresa debería buscar estrategias para que el personal siempre busque cumplir las tareas de la mejor manera siendo eficaz.

La Ausencia de incentivos para la generación de nuevas ideas provoca que haya un decrecimiento de competitividad. Tomando en cuenta que los incentivos son de gran ayuda para que los colaboradores rindan de mejor manera.

La cartera de productos limitada afecta en las ventas, las cuales resultan insuficientes debido a que no existe variedad de productos para la comercialización. Ya que la empresa solo se ha dedicado a la confección de ropa íntima para damas, caballeros y niños lo cual, no ha permitido que la empresa incremente su oferta, limitando su comercialización.

Además, existen múltiples marcas de productos como, "MAO, D' IMPACTO, LADY, VERITOS, JAZMÍN, esto genera que la empresa no tenga un buen posicionamiento en el mercado, ya que los clientes no reconocen como tal a la empresa Impactex, afectando la venta de los productos en el mercado, lo cual limita la rentabilidad e impide el desarrollo organizacional adecuado.

La empresa debería desarrollar el espíritu emprendedor en sus colaboradores para construir capital intelectual y general un activo intangible que permita generar innovación en los productos, aprovechando su experiencia en la industria de confecciones y consecuentemente mejorando su participación de mercado a través de una ventaja competitiva: El Capital intelectual.

La organización debería dar prioridad al nombre de empresa como es IMPACTEX para que de esta manera la población reconozca fácilmente sus productos en el mercado.



#### **1.2.4. Prognosis**

De no desarrollarse el espíritu emprendedor, los colaboradores no podrán ejecutar sus tareas de una manera eficiente y no podremos conocer sus capacidades y habilidades en las diferentes áreas, si la empresa manifiesta la preocupación por el emprendimiento y desarrollo productivo del personal tendrá mayor ganancia a su favor y de esta manera la empresa será reconocida a nivel nacional y probablemente con una adecuada gestión a nivel mundial. Al no desarrollarse espíritu emprendedor se limita el aporte que puede haber por parte del talento humano para generación de capital intelectual. Además la ausencia de incentivos para el desarrollo de innovación por medio del espíritu emprendedor desgasta el nivel de compromiso y limita el empoderamiento de los colaboradores quienes muchas veces se sentirán frustrados al no ser considerados como talentos.

Si la empresa no brinda capacitaciones sobre el espíritu emprendedor y el desarrollo productivo, los colaboradores no podrán mejorar sus competencias en las áreas de trabajo y no podrán cumplir con las expectativas de empresa por ende no se cumplirán con las metas propuestas por la organización.

#### **1.2.5. Formulación del problema**

¿Cómo el espíritu emprendedor del personal incide en el desarrollo productivo de la empresa IMPACTEX del cantón Ambato, provincia de Tungurahua?

#### **1.2.6. Preguntas directrices**

- ¿Cuáles son las condiciones en las que se promueve el espíritu emprendedor dentro de la empresa IMPACTEX del cantón Ambato?
- ¿Cuál es el desarrollo productivo esperado por la empresa Impactex en el corto y mediano plazo?
- ¿Qué estrategias se deben implementar para desarrollar el espíritu emprendedor y permita el desarrollo productivo de la empresa Impactex?

## **1.2.7. Delimitación del objeto de investigación**

### **1.2.7.1. Del Contenido**

**Campo:** Innovación y Emprendimiento

**Área:** Investigación e innovación

**Aspecto:** Espíritu Emprendedor

### **1.2.7.2 Delimitación Espacial**

La presente investigación se realizara con los colaboradores de la empresa IMPACTEX ubicado en la parroquia Atahualpa cantón Ambato provincia de Tungurahua.

### **1.2.7.3 Delimitación Temporal**

Durante el periodo Noviembre 2014; Agosto 2015

## **1.3. Justificación**

La presente investigación es **importante** ya que a través de la misma se puede detectar y observar problemáticas y dar soluciones en base a los resultados obtenidos una vez aplicada la investigación sobre el espíritu emprendedor y el desarrollo productivo.

Es de **impacto** porque a través de los resultados obtenidos, se puede buscar mejoras para la organización y de esa manera incrementar la rentabilidad lo que favorecerá a la institución para un desarrollo organización sostenible para un corto y mediano plazo.

Es **novedosa** porque el tema a investigar se realizara por primera vez en la empresa “Impactex” por lo tanto la problemática a tratar se la maneja de una forma asertiva con el propósito de aumentar la productividad e implementar metodología que ayude a los trabajadores a mejorar en todo ámbito.

La presente investigación es **factible** ya que se cuenta con los recursos económicos, humanos y tecnológicos, que permiten establecer una búsqueda clara para conocer la problemática de la empresa y buscar soluciones de acuerdo a los problemas que presente la empresa.

## **1.4 OBJETIVOS**

### **1.4.1 Objetivo General**

Determinar la incidencia del espíritu emprendedor de los colaboradores en el desarrollo productivo en la empresa Impactex.

### **1.4.2 Objetivo Específicos**

- Identificar las condiciones actuales en las que se promueve el espíritu emprendedor de los colaboradores de la empresa.
- Analizar los niveles de desarrollo productivo que se espera en la empresa
- Evaluar las estrategias idóneas que permitan desarrollar el espíritu emprendedor para incidir positivamente en el desarrollo productivo de la empresa, conociendo artículos académicos que nos permitan tener información adecuada para poder ejecutar de una mejor manera las estrategias.

## **CAPÍTULO II**

## MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes Investigativos

En la biblioteca de la Universidad Técnica de Ambato en la facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la carrera de psicología industrial se encuentra las siguientes investigaciones:

La tesis de tema “Modelo de desarrollo organizacional y su incidencia en la productividad de la empresa INGESA de la ciudad de Quito” autoría Olovacha. E (2012) cuyo objetivo general es: “Implementar un modelo de desarrollo organizacional empleando herramientas operativas para incrementar la productividad en la empresa INGESA de la ciudad de Quito”.

La tesis llega a los siguientes objetivos específicos:

- Realizar un diagnóstico situacional de la realidad actual de la empresa, empleando las técnicas administrativas adecuadas para obtener la información requerida.
- Determinar las herramientas operativas que se pueden utilizar en el modelo de desarrollo organizacional para incrementar la productividad.
- Diseñar un modelo de desarrollo organizacional utilizando herramientas operativas para incrementar la productividad de la empresa INGESA de la ciudad de Quito.

Según Ortiz, G. (2013), en su tesis de Tema “Estrategia para el emprendimiento de la gestión Micro financiera de la caja solidaria Puruha” cuyo objetivo general es: “Capacitar a los habitantes de la ciudadela Cumanda en temas relacionados a Emprendimiento y Liderazgo con el fin de que puedan crear y manejar sus propios negocios, manejando su calidad de vida”

se concluye como objetivos específicos

- Lograr un buen ambiente de trabajo donde se refleje la confianza, colaboración y participación de la comunidad.
- Mejorar los conocimientos de las personas a quienes se le capacitara
- Crear la iniciativa en cada persona para lograr que construyan sus propios negocios.

Según **PANTE, C. (2009)**, en su tesis de tema "El espacio físico y su influencia en los procesos productivos de la empresa gamo's de la provincia de Tungurahua en el periodo mayo-junio de 2009" cuyo objetivo general es: "Determinar la influencia del espacio físico en los procesos de producción en la empresa GAMO'S en el periodo mayo-junio del 2009".

La tesis plantea como objetivos específicos:

- Determinar las problemáticas entorno al espacio físico
- especificar como el espacio físico afecta de manera directa en los procesos productivos.
- Elaborar posibles soluciones sobre el adecuamiento de los procesos productivos
- Obtener soluciones prácticas para agilizar los procesos productivos
- Realizar charlas con los empleados acerca de los beneficio de una línea de producción ágil y dinámica.

## **2.2. FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA**

La presente investigación se desarrolla dentro del paradigma crítico propositivo, porque cuestiona el problema a investigar y la forma de plantear alternativas de solución al problema

En la fundamentación ontológica observamos que el problema que tratamos de investigar es cuestionable y posible de dar soluciones, mediante la observación de la realidad del problema, la constitución de la misma, trabajando junto con el personal de la empresa como parte principal del problema que es el espíritu emprendedor.

Dentro de la fundamentación epistemológica describe que no es suficiente el observar al problema de una manera superficial sino más bien tenemos que involucrarnos, acudir a la empresa, estar en contacto permanente con los trabajadores, con los directivos, para así poder comprender realmente el problema el cual se está investigando para dar las posibles soluciones como resultado.

La investigación desde el punto de vista axiológico, busca rescatar en la entidad valores como el respeto, honestidad, puntualidad, ya que son factores muy importantes para la institución.

## **2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL**

La **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ECUADOR EN SU SECCIÓN OCTAVA** sobre el trabajo y seguridad social, decreta: "El trabajo es un derecho y

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

Conjuntamente, **“El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo”.** (Art. 34).

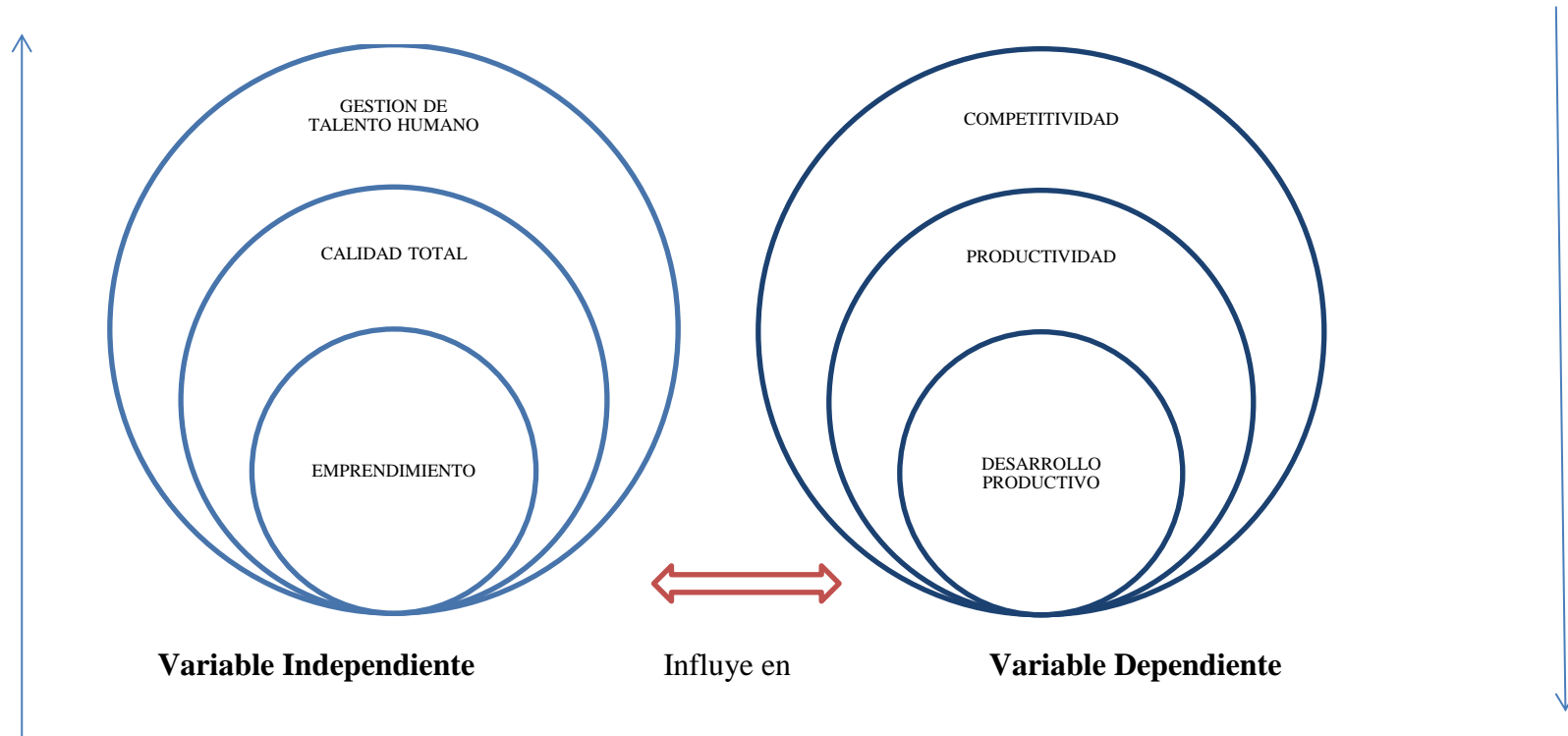
Finalmente, en el artículo 281 expresa que: **“La soberanía alimentaria constituye un objetivo estratégico y una obligación del Estado para garantizar que las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades alcancen la autosuficiencia de alimentos sanos y culturalmente apropiados en forma permanente.**

- a. Establecer mecanismo preferenciales de financiamiento para las pequeñas y medianos productores, facilitando la adquisición de medios de producción.**
- b. Fortalecer el desarrollo de organizaciones y redes productoras y de consumidores, así como la comercialización de alimentos que promuevan con equidad entre espacios rurales y urbanos.**
- c. Adquirir alimentos y materias para programas sociales y alimenticios, prioritariamente a pequeños productores.**

## 2.4. CATEGORÍAS FUNDAMENTALES (VA EN ANEXOS)

### Red de Inclusiones Conceptuales

Grafico N° 2: Red de inclusiones conceptuales

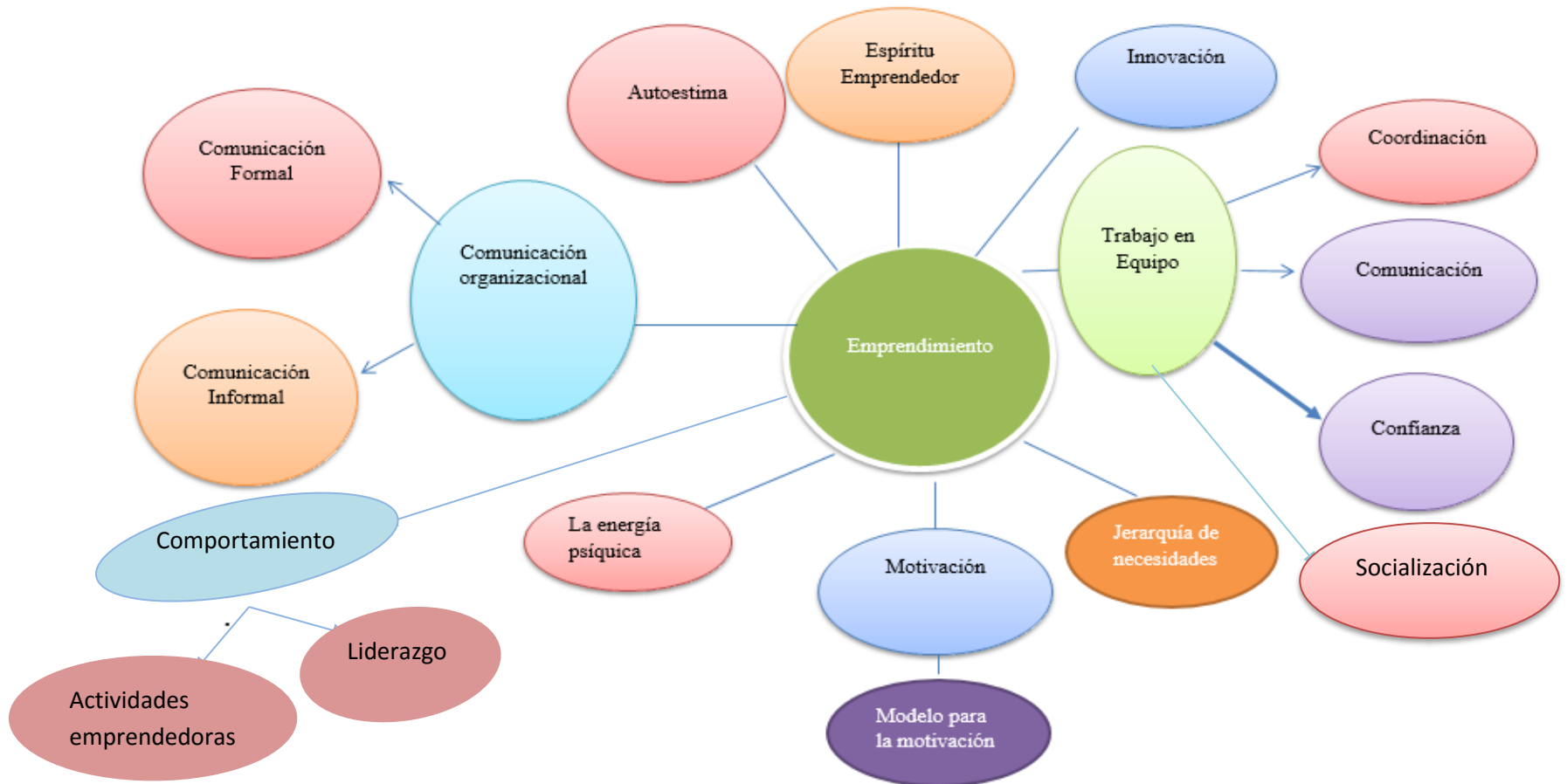


Elaborado por: Acosta Pérez Karla Aracelly (2015).

### 2.4.1. Variable independiente

#### Emprendimiento

Gráfico N° 3: Constelación de ideas de variable Independiente.



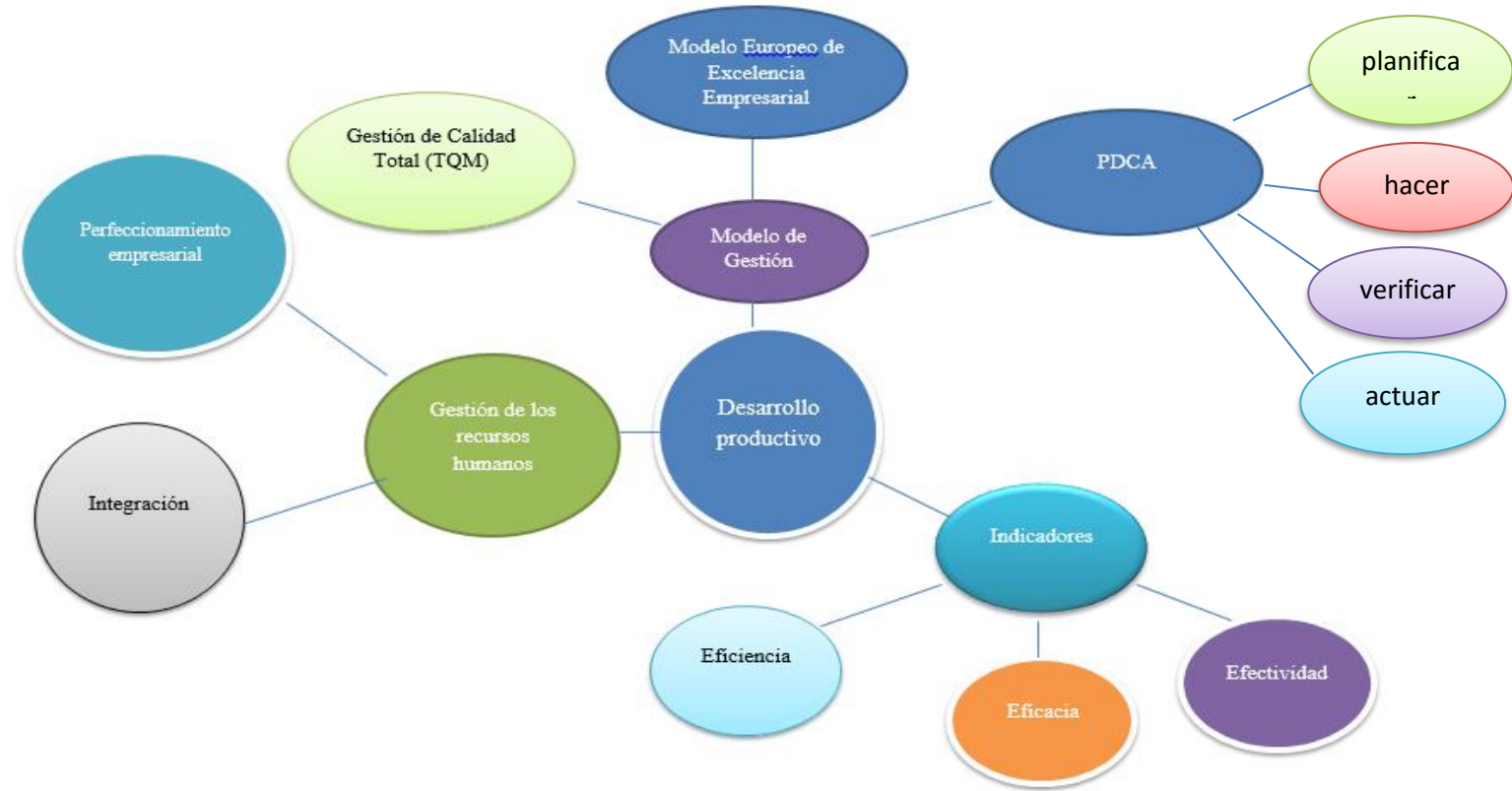
Elaborado por: Acosta Pérez Karla Aracelly (2015).



## 2.4.2. Variable dependiente

### Desarrollo Empresarial

Gráfico N° 4: Constelación de ideas de variable Independiente.



Elaborado por: Acosta Pérez Karla Aracelly (2015).

## 2.4.1. Variable Independiente

### 2.4.1.1 Emprendimiento

El emprendimiento no es una disciplina formal, se busca que lo sea, no hay tampoco una teoría universal, se argumenta en base a otras teorías como la psicología, sociología, ingeniería, la economía y la administración; es claro que en su gran mayoría se relaciona con gente normal que quiere realizar sus sueños. (Morris, 2010,p.10).

Según el autor, el emprendimiento es una disciplina que se basa en otras ciencias y que se adapta perfectamente a cualquiera de ella, por otro lado este puede ser empleado por cualquier individuo, siempre y cuando este sienta la motivación y el deseo de concretar algo.

Según **STEVESON. (2000)**: *“Emprender es perseguir la oportunidad más allá de los recursos que se controlen en la actualidad”*

De acuerdo con **KUNDEL. (2006)** se entiende que la actividad emprendedora es la gestión del cambio radical y discontinuo, o renovación estratégica, sin importar si esta renovación estratégica ocurre adentro o afuera de organizaciones existentes, y sin importar si esta renovación da lugar, o no, a la creación de nuevas organizaciones.

**Según GEM. (2009)**:

*“En la literatura técnica internacional existen diversas escuelas de pensamiento sobre el significado y el alcance de los términos “entrepreneurship”, “entrepreneur”, “entrepreneurial”. En los procesos de traducción de estos términos al español se han dado también diversas interpretaciones y se usan múltiples palabras: empresario, emprendedor, líder empresarial, propietario de empresas, creador de empresas, iniciativas empresariales, creación de empresa, espíritu empresarial, emprendimiento, empresario, emprender ismo, empresarialitas, emprendedurismo, etc. (p.5)*

El Emprendimiento es aquella actitud y aptitud de la persona que le permite emprender nuevos retos, nuevos proyectos; es lo que le permite avanzar un paso más, ir más allá de donde ya ha llegado. Es lo que hace que una persona esté insatisfecha con lo que es y lo que ha logrado, y como consecuencia de ello, quiera alcanzar mayores logros.

También el emprendimiento es una característica general de todas las personas que han logrado éxito en la vida, logrando que se desarrollen y consigan alcanzar todas las metas que se han trazado.

En el ámbito empresarial significa, buscar y encontrar nuevas alternativas de cambio entre una situación determinada, haciendo que se aumenten las posibilidades de sobresalir ante el resto de organizaciones y consiguiendo adaptabilidad en el mercado.

### **Espíritu Emprendedor**

Para **JAMES.S (2009)**:

*“El hecho de tomar una idea e inventar una organización para desarrollar dicha idea se llama espíritu del emprendedor. El emprendedor, se considera que el cambio en el ambiente le ofrece oportunidades, usa los factores de la producción para producir bienes y servicios nuevos. El espíritu emprendedor difiere de la administración porque se concentra en iniciar cambios. El espíritu emprendedor se puede dar cuando una persona o grupo de personas inician un negocio nuevo”. (p. 190)*

Un emprendedor es una persona que aprende de sus errores y sigue intentando hasta lograr consumir una idea o sueño en una realidad, y se puede ser emprendedor no solo haciendo empresa sino también trabajando dentro de esta poniendo impráctica todas sus ideas.

El emprendedor se adapta a las modificaciones del entorno, por tanto siempre está alerta a todas las situaciones, modificando conductas y poniéndose en acción para la ejecución de nuevas propuestas, proyectos, eventos, negocios, etc. Transformando las situaciones adversas en situaciones de ventaja de negocios.

### **Innovación**

Según **NELSON,R (2005)**: *“Es un cambio que requiere un considerable grado de imaginación y constituye una rotura relativamente profunda con la forma establecida de hacer las cosas y con ello crea fundamentalmente nueva capacidad”.(p.20)*

Para el autor, la innovación implica utilizar un alto grado de creatividad y voluntad para desarrollar nuevas alternativas para solucionar o modificar el entorno cambiante

Basado en **GARCÍA B, (2004)**, la innovación es entendida, por los diferentes autores o gurús de la gestión empresarial como:

*Una actitud personal frente a ese entorno. Las estrategias, filosofías, objetivos, personas, productos, servicios, etc., están dentro de esa constante evolución que, como el resto del mundo “no empresarial”, intenta responder a los cambios, adaptarse a ellos y en última instancia anticiparlos.*

Significa responder de una manera nueva, no convencional y saber afrontar las situaciones con novedad y positivismo para configurar nuevas propuestas ante el mercado.

Según **WOLPERT, J. (2005)** se entiende que:

Que la innovación sea un elemento natural del comercio que tiene lugar entre empresas. Encontrar el modo de que dos o más empresa compartan ideas, tecnologías y otras competencias desde el primer momento y con frecuencia es la mejor manera de proteger los proyectos frente a los cambios de interés y financiación que inevitablemente se producen en las organizaciones individuales.

La innovación es el grado de imaginación que posee la persona para aplicarla en cualquier ámbito. La innovación es muy importante para poder desarrollar diferentes ideas en la organización ya que nos ayuda a impulsar ideas y cambios que impliquen mejoras en la eficiencia de las organizaciones.

### **Trabajo en equipo**

Según **GÓMEZ; ACOSTA (2003)** hace referencia a que:

Una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva es aquella que permite que haya compañerismo y trabajo en equipo en la empresa donde preste sus servicios, porque el trabajo en equipo puede dar muy buenos resultados; ya que normalmente estimula el entusiasmo para que salgan bien las tareas encomendadas.

El criterio de **ALMEIDA, M. (2000)**: *Los equipos de trabajo son un conjunto de personas interrelacionadas de tal forma que la conducta y/o el rendimiento de un miembro está influido por la conducta y/o el rendimiento de los demás. (p.10)*

Según lo planteado, el trabajo en equipo implica en un funcionamiento sinérgico que se basa en el adecuado aporte de cada uno de los miembros, y que tiene como objetivo cumplir todos los compromisos establecidos en la organización.

Según **KATZENBACH; SMITH, K (2005)**: Equipo de Trabajo es un número reducido de personas con capacidades integrales, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida.

De acuerdo con **FASTEIN, H (2007)**: "*Un Equipo es un conjunto de personas que realiza una tarea para alcanzar resultados*" (p. 7)

**Coordinación.** - Cada miembro del equipo ve a su compañero como un cliente a quien tiene que servir con precisión. Así, el equipo es una cadena de servicio interno que se va manifestar en un servicio de gran valor para el cliente externo.

**Comunicación.** - Los miembros del equipo se escuchan y saben que la forma como se dicen las cosas fomenta o destruye las relaciones personales. De hecho lo que se dice en un correo, en una llamada o en una reunión, puede que se olvide; pero

**Complementariedad.** - La complementariedad tiene una base espiritual difícil de crear: la humildad. Al aceptar que no soy perfecto, que tengo limitaciones, reconozco con admiración las fortalezas de los demás. Así, en la medida que nos complementamos, brillan nuestras fortalezas y se disipan nuestras debilidades a forma como se dicen las cosas perdura por más tiempo, para bien o para mal.

**Compromiso.** - Compromiso significa prometer que vamos a conseguirlo juntos. Esto significa que los objetivos, metas y proyectos del equipo se asumen como propios, no como una obligación a cumplir, sino como una fuente de realización personal.

**Confianza.** - Cada miembro brinda lo mejor de sí y actúa con integridad, por lo que se hace confiable para los demás. La integridad que construye la confianza se basa en algo sencillo de escribir pero difícil de hacer realidad en nuestras vidas: decir lo que pensamos y hacer lo que decimos.

El trabajo en equipo es muy importante en una organización ya que depende de esto que exista compañerismo y un buen clima laboral y que de esta manera busquen alcanzar los mismos resultados. También se puede decir que el trabajo en equipo ayuda mucho ya que cada uno aporta sus diferentes ideas y pueden concluir de una mejor manera alguna actividad tomando que todos tendrán la misma satisfacción.

Todos los elementos mencionados, se integran y se ejecutan para la conformación de equipos de trabajo , en el cual prima el equilibrio de todas sus partes, haciendo que cada una de estas aporten con su talento necesario y así se ahorre tiempo y recursos para la consecución de objetivos, y sin descuidar la estabilidad motivacional, anímica, relaciones interpersonales, etc.

Por otro lado **URBANO, D. (2008)** menciona que:

El trabajo en equipo enfocado al emprendimiento requiere de procesos de socialización que faciliten la implementación de las distintas actividades emprendedoras.

### **Socialización**

De acuerdo a **URBANO, D. (2008)** *"Permite construir realidades alternativas que nos conduzcan hacia una mejor calidad de vida y en general a un mayor bienestar de nuestra sociedad."* (p. 5)

Siendo así importante que las personas que se sumergen en las distintas actividades emprendedoras sepan hacer llegar a los demás sus ideas, para que las conozcan y puedan formar parte del cambio.

### **Motivación**

#### **Teoría de Maslow**

De acuerdo a **QUINTERO, J. (2007)** propone:

Teoría de la Motivación Humana, la cual trata de una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía identifica cinco modalidades de necesidades y considera un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación.

**Cuadro N° 1:** Necesidades de Maslow

<b>CATEGORÍA</b>	<b>DEFINICIÓN</b>
<b>Necesidades fisiológicas</b>	Son de origen biológico y refieren a la supervivencia del hombre; considerando necesidades básicas e incluyen cosas como: necesidad de respirar, de beber agua, de dormir, de comer, de sexo, de refugio
<b>Necesidades de seguridad</b>	Cuando las necesidades fisiológicas están en su gran parte satisfechas, surge un segundo escalón de necesidades que se orienta a la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección. Aquí se encuentran cosas como: seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, familiar, de salud y contra el crimen de la propiedad personal
<b>Necesidades de amor, afecto y pertenencia</b>	Cuando las necesidades anteriores están medianamente satisfechas, la siguiente clase de necesidades contiene el amor, el afecto y la pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y buscan superar los sentimientos de soledad y alienación. Estas necesidades se presentan continuamente en la vida diaria, cuando el ser humano muestra deseos de casarse, de tener una familia, de ser parte de una comunidad, ser miembro de una iglesia o asistir a un club social
<b>Necesidades de estima</b>	Cuando las tres primeras necesidades están medianamente satisfechas, surgen las necesidades de estima que refieren a la autoestima, el reconocimiento hacia la persona, el logro particular y el respeto hacia los demás; al satisfacer estas necesidades, las personas tienden a sentirse seguras de sí misma y valiosas dentro de una sociedad; cuando estas necesidades no son satisfechas, las personas se sienten inferiores y sin valor
<b>Maslow propuso dos necesidades de estima</b>	Una inferior que incluye el respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, y dignidad; y otra superior, que determina la necesidad de respeto de sí mismo, incluyendo sentimientos como confianza, competencia, logro, maestría, independencia y libertad
<b>.Necesidades de auto-realización</b>	Son las más elevadas encontrándose en la cima de la jerarquía; responde a la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona “nació para hacer”, es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica; de esta forma una persona que está inspirada para la música debe hacer música, un artista debe pintar, y un poeta debe escribir
<b>Autor:</b> (Quintero; J; 2007)	

**Elaborado Por:** Acosta Pérez Karla Aracelly (2015).

### **Modelo situacional de Vroom:**

También conocida como la Teoría de las Fuerzas de Motivación para Producir.

Según **VROOM ,V. (2005)** en su teoría de las expectativas o modelo para la motivación, en varias ocasiones por poster y por lawler. vroom propone que la motivación es producto del valor que el individuo pone en los posibles resultados de sus acciones y la expectativa de que sus metas se cumplan. la importancia de esta teoría es la insistencia que hace en la individualidad y la variabilidad de las fuerzas motivadoras .(p.66)

La motivación es el resultado de multiplicar la fuerza de la motivación por el valor de la meta más la probabilidad del logro, es como con esta receta se podrá definir la acción para emprender nuevas metas y objetivos.

La fuerza es la fortaleza de la motivación de una persona, el valor es la fortaleza de la preferencia de un individuo por un resultado, y, la expectativa es la probabilidad de que una acción particular produzca un resultado deseado. este concepto traducido en una formula, nos explica que la fuerza de la motivación de una persona en una situación determinada, ante la que aspira un logro, equivale al producto entre el valor que la persona se asigna a la recompensa y la expectativa de su posible logro.

Para **DAVIS, NEWSTROM (2003)** en su teoría de las expectativas:

*Señala que la motivación de las personas para hacer algo estará determinada por el valor que asignen al resultado de su esfuerzo, multiplicado por la confianza que tienen de que sus esfuerzos, sumados a la respuesta del medio, contribuirán materialmente a la consecución de la meta.*

La expectativa está representada por la convicción que posee la persona de que el esfuerzo depositado en su trabajo producirá el efecto deseado, además de esto la empresa retribuirá al colaborador las prestaciones que considere justas por el esfuerzo invertido por el colaborador



## Motivación de Lewin

Según **KURT LEWIN (2007)** postula que:

*"la tensión o energía psíquica es la causa de todos los procesos mentales", y además nos menciona que toda conducta es motivada; Su segundo postulado nos dice que para explicar los fenómenos psicológicos debemos basarnos en realidades psicológicas en contraste con conceptos de logro y otro de sus postulados nos menciona que el asociacionismo es inadecuado para explicar la conducta del hombre. De acuerdo a su teoría, existen dos tipos de acciones:*

- *Controladas. Que dependen de vínculos simples entre la ocasión de una acción y la acción misma.*
- *Intencionales. Cuando el organismo dedica su ser psicológico a la producción de su conducta.*

Según el autor, manifiesta que el comportamiento humano da su origen en la mentalidad humana y que todos los comportamientos se ven motivados el origen de satisfacer una necesidad, también estas se dan de manera interna o externa haciendo que el individuo se ponga en actividad.

La motivación es una herramienta de vital importancia para el individuo a la hora de desarrollar alguna actividad en la organización, y por tanto también para aumentar el desempeño de los trabajadores. En la actualidad, cada vez son más las empresas preocupadas por fomentar la motivación de sus colaboradores, ya que saben que ello conllevará un mayor rendimiento para la empresa.

## Comunicación Organizacional

Expresa **GARY, K. (2004)** y se entiende que la comunicación organizacional es; el mecanismo por medio del cual los miembros recolectan información pertinente acerca de su organización y los cambios que ocurren dentro de ella". Para autores como Carlos Ramón Padilla la comunicación organizacional es " la esencia, el corazón mismo, el alma y la fuerza dominante dentro de una organización.

Según **FERNANDEZ (2003):** *Bajo esta perspectiva, "la comunicación organizacional es el conjunto total de mensajes que se intercambian entre los integrantes de una organización, y entre ésta y su medio."*

Son procesos que se dan obligatoriamente para poder intercambiar información de un individuo a otro, o de departamento a otro con el objetivo de logra concretar actividades asignadas en una organización.

Según **CHIAVENATO (2005)** la comunicación organizacional:

*"Es el proceso por medio del cual los miembros recolectan información pertinente acerca de su organización y los cambios que ocurren dentro de ella". Para autores como Carlos Ramón Padilla la comunicación organizacional es "la esencia, el corazón mismo, el alma y la fuerza dominante dentro de una organización".*

La comunicación juega un papel protagonista en el desarrollo de las organizaciones, ya que esta permite recolectar, intercambiar y procesar la información que está inmersa en una organización para la consecución de objetivos que la empresa se ha trazado.

Las formas de comunicarse también se encuentran arraigadas en el clima y cultura organizacional ya que esta determina en como los colaboradores y directivos se ponen de acuerdo en la toma de decisiones críticas para desarrollar las actividades productivas

Según **FERNANDEZ (2007)**:

La comunicación organizacional se entiende también como un conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el tránsito de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, o entre la organización y su medio; o bien, a influir en las opiniones, actitudes y conductas de los públicos internos y externos de la organización, todo ello con la meta de que esta última cumpla mejor y más rápidamente con sus objetivos. Estas técnicas y actividades deben partir idealmente de la investigación, ya que a través de ella se conocerán la problemática, necesidades y áreas de oportunidad en materia de comunicación.

La comunicación organizacional es una fuente muy importante en las organizaciones ya que mediante esta podemos conocer las problemáticas o necesidades que posee la misma. La comunicación es fundamental en una organización ya que podemos facilitar los menajes entre colaboradores y por ende existirá un buen clima laboral en la organización.

## **Comunicación formal**

De acuerdo con **DOMINICK,J. (2002)**, se entiende que:

Las redes formales de comunicación son sistemas diseñados por la gerencia que dictan quien debe hablar con quién para realizar una tarea. En una organización pequeña las redes son tan sencillas que prácticamente no se notan; en una organización más grande se tornaran más intrincadas. La forma más común de describir las redes formales de comunicación es un organigrama.

Según **Ivancevich; Konopaske;Matteson (2006)**, señalan que: Los tipos de comunicación formal en las organizaciones son:

### **Comunicación descendente**

*Se le llama a la forma de los mensajes que fluyen de los subordinados a los superiores. Esta comunicación baja de quienes ocupan lugares superiores en la jerarquía a los niveles inferiores. Las formas más comunes de comunicación descendente son las instrucciones del puesto, memorándums oficiales, declaraciones de normas, procedimientos manuales y publicaciones de la compañía.*

*En muchas organizaciones la comunicación descendente es inadecuada e imprecisa, como se prueba en la expresión tan común en los empleados de que no tienen la menor idea de lo que sucede.*

La comunicación formal se utiliza para dirigirse de los mandos altos a los mandos bajos, haciendo que se pueda transmitir información formal e informal, acerca de, cuales son las necesidades de la organización y que son los recursos que se necesitan para su ejecución,

También cabe recalcar que muchas de las veces los colaboradores no tienen el conocimiento necesario para poder interpretar cierta información, y esto resulta una barrera para que se concreten las peticiones que se hacen por parte de los mandos de jerarquía superior.

## **Comunicación Informal**

De acuerdo con **MARTINEZ, N (2003)** se puede decir:

La comunicación informal es el intercambio de información que se establece entre las personas en una organización, independientemente de los puestos que ocupan en ellas. Sin seguir canales establecidos formalmente y cuando se tocan elementos de trabajo sin tener la legitimidad de las autoridades correspondientes en esa área.

**NEWSTROM (2007):** hace referencia a que la comunicación informal surgen de la interacción social, es volátil, dinámica y variada, como la gente que integra las organizaciones y puede influir tanto favorable como desfavorablemente.

Expresa **HERSEY; BLANCHARD; JOHNSON (1999):** *"se establecen con el trato regular de los miembros de la empresa y están compuestas por varios grupos de personas". Al mismo tiempo, las redes se relacionan con los otros sistemas de comunicación internos de la organización.*

La comunicación informal es la que se da entre el personal de trabajo o compañeros, basado en amistadas, intereses compartidos, este tipo de comunicación es de total informalidad y tiende a verse de forma normal en las empresas con gente que comparte sus mismos intereses y por lo tanto generalmente comparten mayor información que con otras, creando así una mayor comunicación y compañerismo.

## **Autoestima**

Según **MARTIN (2003):** es *"Un concepto, una actitud, un sentimiento, una imagen y está representada por la conducta. Es la capacidad que tenemos con dignidad, amor y realidad"*.

Es el sentimiento que cada persona tiene de si mismo, mediante esta sentimos motivaciones para realizar las cosas, también es de vital ayuda para poder trazarnos metas en la vida, cuando esta tiene una posición positiva en una persona se puede transmitir alegría, felicidad a las personas que nos rodean.

De acuerdo con **MCKAY; FANNING (2006)** *"El autoestima se refiere al concepto que se tiene la propia valía y se basa en todos los pensamientos, sentimientos, sensaciones y experiencias que sobre sí mismo ha recabado el individuo durante su vida". (p.54)*

La autoestima, es aprender a querernos y respetarnos, es algo que se construye o reconstruye por dentro. Esto depende, también, del ambiente en el que estemos y los estímulos que este nos brinda. La autoestima siempre debe ser elevado en las personas caso contrario el autoestima baja puede traer consecuencias en un futuro.

Esta determina el auto valía que las personas tienen en el diario vivir, haciendo que se desarrollen en las organizaciones con seguridad y más efectividad y provocando un mejor éxito en la vida de los colaboradores. ya sea en su trayectoria laboral o profesional, es de crucial importancia para mantenernos saludables en los ambientes de las organizaciones y alejarnos del estrés.

### **Comportamiento**

De acuerdo a **Gonzales J (1993)**, *“la materia sustancial de las organizaciones es el comportamiento humano”* (p. 30)

Siendo así que cada día es más importante el estudio del comportamiento humano en el área laboral, lo que lo mueve a actuar de una forma u otra, a ser emprendedor o limitarse a lo establecido, a ser productivo o estancar los procesos, cada ser humano es distinto al igual que los distintos ambientes en los que se desenvuelve día a día, y se presume que estos ambientes también afectan al comportamiento de un individuo dentro de ellos.

Así **Gonzales J (1993)**, también expresa que:

*Existen varios factores que el estudio de las condiciones físicas, de seguridad y organizativas del medio ambiente han permitido identificar como nocivos potenciales en el trabajo para el ser humano a nivel orgánico y psicológico, lo que influye directamente con la satisfacción y el comportamiento de los trabajadores, más allá de las consecuencias puramente orgánicas. Así en:*

- Las condiciones físicas: luz, ruido, temperatura, humedad, ventilación.....*
- Las condiciones de seguridad, como presencia de sustancias químicas, (polvos, gases, vapores, humos).....*
- Las condiciones organizativas del trabajo: monotonía, ritmo, repetición, ansiedad, responsabilidad, .... (p. 52)*

Al ser la organización un sistema de interacción constante, estos factores junto con otros elementos de interacción social deben estar equilibrados, con el fin de que cada trabajador se sienta a gusto y pueda tener un comportamiento óptimo que favorezca el clima laboral y el desempeño laboral.

### **Actividades emprendedoras**

De acuerdo a Larraza M. (2007):

*La actividad emprendedora favorecería el desarrollo económico al impulsar el crecimiento de las empresas ya existentes y la creación de nuevos negocios. Asimismo, intensificaría la competencia en los mercados, lo que en última instancia provocaría, por un lado, la salida de las empresas ineficientes y, por otro, la búsqueda de la eficiencia por parte de las empresas ya existentes.*

La actividad emprendedora, va de la mano del desarrollo económico, al ser cada vez más competitivo el mercado las empresas necesitan innovar, atraer al cliente hacia ellas, hacer que las prefieran antes que a su competencia, sin embargo no basta con que la organización quiera ser emprendedora, para ello necesita de su talento humano, el cual no solo debe apoyar en las ideas que presente la empresa sino que también debe aportar con las suyas y ser parte de la actividad emprendedora.

González, A (2004) menciona que “un porcentaje elevado de las grandes innovaciones de las últimas décadas son fruto de actividades emprendedoras” (p. 19)

Es por ello que se ha empezado a prestar mayor atención a esta área, que aunque en tiempos anteriores era considerada útil únicamente para crear nuevos negocios, ahora es valorada también para mejorar los ya existentes, la figura de una persona emprendedora es hoy en día parte de la escala de valores sociales.

El entorno que rodea a las personas es de gran importancia para la actividad emprendedora, las condiciones tanto físicas, comerciales y profesionales influyen en el correcto desarrollo de la misma, también se considera que el emprendimiento requiere de un adecuado liderazgo que facilite la actividad emprendedora, las actitudes positivas también la favorecen.

## Liderazgo

Para Aguera, E (2004) el liderazgo, *“Es el proceso de influir, guiar o dirigir a los miembros del grupo hacia el éxito en la consecución de metas y objetivos organizacionales”* (p. 24)

Por lo tanto el líder es la persona capaz de ejercer dicha influencia para guiar a los demás de manera efectiva, por lo tanto las personas que son líderes tienen características particulares, por lo tanto no es necesario tener una posición jerárquica superior para ser líder, una de las cualidades que destaca en un líder es la habilidad de contagiar entusiasmo a los demás.

Según Maxwell, J (2003) *“La capacidad de liderazgo es el tope que determina el nivel de efectividad de una persona. Cuanto menor sea la capacidad de una persona para dirigir, más bajo será el límite sobre su potencial”* (p.11)

Siendo así que la capacidad de liderazgo marca el potencial que tiene una organización, un nivel bajo de liderazgo limita a una empresa, tanto en cuanto a las actividades definidas como a nivel de la actividad emprendedora, si a una empresa se le dificulta que sus trabajadores cumplan con sus tareas va a ser aún más difíciles desarrollar en ellos una actitud emprendedora que genere nuevas ideas y permita el crecimiento de la organización, ahí radica la importancia de contar con un liderazgo positivo.

El liderazgo requiere de actitud, así Maxwell, J (2003) menciona que: *“Si usted quiere resultados excepcionales necesita gente buena con gran talento y actitudes fabulosas. Cuando las actitudes mejoran, también mejora el potencial del equipo”* (p.10)

Una organización depende de sus trabajadores, los objetivos se cumplen gracias al personal, al igual que una gran máquina, una organización produce resultados gracias a la unión de las fuerzas de cada una de sus partes, el trabajo de cada parte que lo compone tiene su importancia para el resultado final, sin embargo todo se mueve de acuerdo al mecanismo establecido, por ello quién determina este mecanismo y lidera a los trabajadores es de vital importancia.

## 2.4.2 VARIABLE DEPENDIENTE

### Modelo de Gestión

Según **Modelo Europeo de Excelencia Empresarial (EFQM)**:

*El Modelo EFQM de Excelencia se fundamenta en los principios de la Gestión de la Calidad Total y basa su desarrollo en la autoevaluación de las organizaciones como método de mejora continua. El modelo propone un repaso por todos los aspectos que pueden determinar los resultados finales para identificar las áreas que deben ser potenciadas y aquellas en las que se deben implantar acciones de mejora.*

Según la fuente, este modelo propone evaluar los resultados finales, mediante la autoevaluación, haciendo un recuento minucioso de todos los pasos que implica la elaboración de un producto, haciendo que si existe algún error, este método permita corregirlo y así poder detectar las falencias y corregirlas a tiempo.

Según **WALTER A. SHEWHART (1939)**: *El ciclo PDCA o ciclo de Deming, en español PHVA (Planificar / Hacer / Verificar / Actuar), es un modelo de gestión aplicable a todos los campos no sólo de la empresa, sino de cualquier situación en general.*

Este modelo es multifacético, es decir que se lo puede instaurar en cualquier situación haciendo que las personas obtengan una herramienta para lograr eficiencia, en todas las actividades cotidianas.

**PLANIFICAR:** *La dirección, sobre la base de las mediciones, datos e información que posee, planifica los cambios. A grandes rasgos, en el ciclo PDCA de mejora continua, esta planificación deberá comprender:*

- *Identificar los objetivos que constituyen el objeto de la mejora.*
- *Determinar los métodos, recursos y organización para alcanzarlos.*
- *Definir los indicadores que permitirán establecer el punto de partida y cuantificar los objetivos.*

De la planificación deben surgir metas, objetivos claros y específicos, y esto por dos razones:



Cuanto más precisamente definido está lo que se pretende alcanzar, mayor es la probabilidad de lograrlo.

Los progresos sólo se pueden medir con relación a unos objetivos previamente planteados y cuantificados.

**HACER:** Lo planificado se lleva a efecto.

**VERIFICAR:** Se evalúan los resultados reales conseguidos y se comparan con los objetivos establecidos en la planificación. La clave de la verificación está en haber identificado, con anterioridad, indicadores para la medición de los objetivos.

**MEJORAR:** Puede definirse como obtener un grado de rendimiento más elevado que el anterior. Una vez cotejados los objetivos previstos con los resultados reales, si se alcanzó lo planificado, los cambios son sistematizados y documentados, es decir, normalizados.

### **Gestión de Calidad Total (TQM)**

La Gestión de Calidad Total (abreviada TQM, del inglés Total Quality Management) es una estrategia de gestión orientada a crear conciencia de calidad en todos los procesos organizacionales. La TQM ha sido ampliamente utilizado en fabricación, educación, gobierno e industrias de servicio. Se le denomina «total» porque en ella queda concernida la organización de la empresa globalmente considerada y las personas que trabajan en ella.

La Gestión de la Calidad Total está compuesta por tres paradigmas:

- Gestión: el sistema de gestión con pasos tales como planificar, organizar, controlar, liderar, etc.
- Total: organización amplia.
- Calidad: con sus definiciones usuales y todas sus complejidades.

### **Gestión de recursos humanos**

**MARTINEZ T.** expresa que:

*Partiendo de la visión que se tiene en el principio cuarto de las Bases Generales del Perfeccionamiento Empresarial el cual enuncia que “Todas las medidas organizacionales que se puedan adoptar tienen que guardar la necesaria integralidad.*

*La empresa es un sistema que debe actuar como un todo”, el artículo hace énfasis en los requerimientos necesarios para el diseño de un Sistema Integrado de Gestión de Recursos Humanos: actuar y pensar en sistema, la necesidad de la interdisciplinariedad y transfuncionalidad, el grado de madurez personal y organizacional necesario para poder producir cambios.*

*Expone la visión limitada por parte de especialistas técnicos y directivos con respecto a la temática, acompañada en muchas ocasiones por una preparación teórico-conceptual insuficiente o deficiente y que se pone de manifiesto en los resultados obtenidos en el Proyecto de Investigación denominado “Situación Actual de los Sistemas de Dirección de la Fuerza de Trabajo y su Incidencia en la Dirección de las Empresas”. (p. 48)*

El autor manifiesta que la empresa es un sistema total u holístico, en el cual se ponen en juego muchos elementos organizacionales, por tanto, se debe relacionarlos, todos de una manera integral, haciendo que todos estén actuando afines a un solo objetivo y este lleve a la obtención de resultados positivos en la empresa.

También manifiesta que existe una visión limitada por parte de los directivos, acerca de la gestión de recursos humanos y de una falta de preparación para la consecución de resultados esperados en los colaboradores de la organización, entorpeciendo la obtención de resultados.

Según **RODRÍGUEZ, G. (2009)**, se entiende que para comprender cómo la Gestión de los Recursos Humanos puede aportar al logro de ventajas competitivas en las organizaciones es necesario, primeramente, introducir algunas definiciones.

Usualmente se habla que una organización tiene ventaja competitiva cuando todo el mercado o parte de éste prefiere sus productos o servicios. Las empresas constantemente buscan formas de competir que puedan durar durante un largo tiempo y no puedan ser alcanzadas por sus rivales. De ahí que la noción de ventaja competitiva se encuentre vinculada con una superioridad relativa que se establece con los competidores de la entidad.

La ventaja competitiva se alcanza a partir de los recursos de la propia organización. Según la Teoría de Recursos y Capacidades, los recursos son elementales para la creación de capacidades y, a partir de ellas, de la ventaja competitiva.

En dicha teoría se denomina recurso a cualquier factor de producción que esté influyendo en la empresa, o sea, cualquier factor que ésta pueda controlar de forma estable, aún cuando no posea unos claros derechos de propiedad sobre él. Entre estos factores de producción, los activos son medios que la organización posee, mientras que las capacidades son algo que la organización puede hacer a partir del empleo de dichos activos.

En este contexto se entienden como recursos: los recursos financieros, físicos, humanos, organizativos y tecnológicos, en cuanto que las capacidades se generan empleando como inputs dichos recursos y son un resumen de sistemas de valores compartidos y rutinas derivadas de decisiones anteriores (por la experiencia alcanzada a lo largo de la vida de la empresa).

## **INDICADORES**

### **Eficiencia**

Según **ROBBINS (2002)**: se da por entendido que la Eficiencia consiste en obtener los mayores resultados con la mínima inversión.

**ANDRADE.S (2009)**: da a entender que la Expresión que se emplea para medir la capacidad o cualidad de actuación de un sistema o sujeto económico, para lograr el cumplimiento de objetivos determinados, minimizando el empleo de recursos.

De acuerdo con **CHIAVENATO (2002)**:

*“Es una medida normativa de la utilización de recursos. Puede medirse por la cantidad de recursos utilizados en la elaboración de un producto. La eficiencia aumenta a medida que decrecen los costos y los recursos utilizados. La eficiencia busca utilizar los medios, métodos y procedimientos más adecuados y debidamente empleados y organizados para asegurar un óptimo empleo de los recursos disponibles”.*

La eficiencia es lograr las metas planteadas con la utilización mínima de recursos empleando los mejores medios posibles para alcanzar los objetivos propuestos.

También busca mejorar los procesos y el producto final, a través de identificar mejores técnicas de desarrollo productivo, conjuntamente con ahorrar todos los recursos y la disponibilidad de tiempo, teniendo como finalidad un producto o servicio de calidad y con bajo costo de producción o elaboración.

### **Eficacia**

Según **REINALDO.O (2010)**: se puede deducir que la eficiencia: "está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado.

Por otro lado **ANDRADE.S (2003)** hace referencia a que la actuación para cumplir los objetivos previstos. Es la manifestación administrativa de la eficiencia, por lo cual también se conoce como eficiencia directiva.

De acuerdo con **CHIAVENATO (2003)**: Es una medida normativa del logro de los resultados. Puede medirse en función de los objetivos logrados. Se refiere a la capacidad de una organización de satisfacer una necesidad social mediante el suministro de bienes y servicios.

La eficacia es lograr el efecto que se desea o se espera, sin que priven para ello los recursos o los medios empleados es la virtud de producir el efecto deseado.

### **Efectividad**

Según **ROBBINS A. (2009)**.La palabra efectividad se origina del verbo latino "efficere", que significa ejecutar, llevar a cabo u obtener un resultado. Cuando un individuo practica la efectividad en su trabajo, su tiempo rinde mucho más y sus niveles de bienestar aumentan, ya que éste sentirá que está cumpliendo con sus labores de forma eficiente. Tanto los administrativos como el personal en general, podrán obtener un mejor resultado de las horas de trabajo que invierten en la empresa.

### **Hábitos de la efectividad**

Para **COVEY S. (2007)**los hábitos de la efectividad son:

- Ser proactivo: Debemos ser conscientes de las decisiones que tomamos.
- Empezar con el final en mente: Tenemos que saber hacia dónde vamos.

- Poner primero lo primero: Necesitamos organizar nuestras prioridades.
- Pensar ganar/ganar: Debemos tratar de lograr que ambas partes ganen.
- Antes que buscar ser comprendido, comprender: Hay que aprender a escuchar.
- Sinergizar: Trabajar en equipo, implica efectividad, confianza e innovación.
- Afilar la sierra: Mantener y cumplir todos los demás hábitos para poder continuar.(Stephen R. Covey, 1997. pág. 65)

La efectividad es la Cuantificación del logro de metas. Se entiende que puede ser sinónimo de eficacia al definirse como "Capacidad para lograr el efecto que se desea"

## **2.5. HIPÓTESIS**

El emprendimiento si incide en el desarrollo productivo de los colaboradores de la empresa IMPACTEX del cantón Ambato, provincia de Tungurahua

## **2.6. SEÑALAMIENTO DE VARIABLES**

### **2.6.1 Variable Independiente**

Emprendimiento

### **2.6.2 Variable Dependiente**

Desarrollo productivo

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Enfoque**

El presente proyecto de investigación, tiene dos enfoques cuantitativo y cualitativo.

- Cuantitativo porque se obtuvo información referente al Emprendimiento y al Desarrollo productivo, datos que constan en el proyecto y que se obtendrán a través de la técnica de la encuesta en la cual se conseguirá deducciones estadísticas basados en procedimientos matemáticos que generarán que la investigación sea más precisa.
- Cualitativo porque en el análisis respecto a las variables del Emprendimiento y el desarrollo productivo; se procede a desarrollar un estudio en cual se obtendrán datos descriptivos a través del análisis de los ítems planteados en la encuesta y que servirán para fortalecer el estudio cuantitativo.

#### **3.2. Modalidad básica de la investigación**

##### **3.2.1. De Campo**

Es campo porque se recopiló la información necesaria con los colaboradores de la Empresa Impactex, a través de fuentes directas por medio de la técnica de la encuesta en donde desarrollará un cuestionario estructurado con 10 preguntas cerradas que permita registrar datos referentes al problema y tener una idea directa de la realidad del objeto en estudio.

##### **3.2.2. Bibliografía Documental**

Se han investigado 25 libros entre los cuales destaco los autores Idalberto Chiavenato, quienes son referentes en el campo de la gestión de talento humano; además, 10 documentos disponibles en la red que van acorde al tema investigativo, fundamentales porque constituyen en el punto de partida para cualquier otro estudio en un futuro.

### **3.3. NIVELES DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.3.1. Exploratorio**

Permite estar en contacto con la realidad, para adquirir más conocimientos y experiencias sobre el problema a investigar en la organización determinado los factores que incide en el área del Talento Humano de Impactex y que repercutirá en el Desarrollo productivo, de tal manera las alternativas de solución planteas sean efectivas.

#### **3.3.2. Descriptiva**

Se utiliza para describir la problemática de la Empresa con referencia al Emprendimiento y el desarrollo productivo para así poder cambiar la visión del personal, nos ayuda a describir el problema en toda su dimensión, tiempo y espacio.

#### **3.3.3. Correlacional**

Debido a que se aplicara un análisis estadístico que permita desarrollar el espíritu emprendedor del Talento Humano incide en el desarrollo productivo de la Empresa Impactex y; además, conocer como estas dos variables en conjunto afectan en el desempeño y desarrollo de la organización.

### **3.4. Población y muestra**

#### **3.4.1. Población**

En la presente investigación se trabajó con los colaboradores del área de producción que están directamente involucrados con el Emprendiendo y desarrollo productivo de la organización.

#### **3.4.2. Muestra**

<b>Población</b>	<b>Número</b>
Colaboradores	58
Jefe de talento humano	1
Gerente General	1
<b>Total:</b>	<b>60</b>

### 3.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

#### 3.5.1. Variable Independiente. Emprendimiento.

Cuadro N° 2: Operacionalización de variable Independiente.

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Emprendimiento es:  <i>“ la gestión del cambio radical y discontinuo, o renovación estratégica, sin importar si esta renovación estratégica ocurre adentro o afuera de organizaciones existentes, y sin importar si esta renovación da lugar, o no, a la creación de una nueva entidad de negocio”.</i></p> <p>KUNDEL. (2006)</p>	<p>Gestión del cambio</p> <p>Renovación estratégica</p> <p>Creación de nuevas estrategias de mejora</p>	<p>Motivación</p> <p>Metas</p> <p>Innovación</p>	<p>1. ¿La Empresa promueve y motiva a los trabajadores para que desarrollen su iniciativa y los involucra en el mejoramiento de sus procesos?</p> <p>2. ¿En la Empresa se permite que las metas de desempeño y producción sean negociadas de forma participativa con los empleados?</p> <p>3. ¿Han existido cosas en las cuales la empresa ha desarrollado nuevos productos o a mejorado los ya existentes gracias a la sugerencia o participación de los empleados?</p> <p>4. ¿Considera usted que actualmente la empresa brinda las condiciones para que los empleados desarrollen su creatividad en el desempeño o ejercicio de su trabajo?</p> <p>5. ¿Se toma en cuenta las ideas de los colaboradores para la generación de nuevos productos?</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p>

Elaborado por: Acosta Pérez Karla Aracelly (2015).



### 3.5.2. Variable Dependiente .Desarrollo productivo.

Cuadro N° 3: Operacionalización de variable Dependiente.

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Desarrollo Productividad es “ <i>serie de teorías, valores, estrategias y técnicas basadas en las ciencias de la conducta y orientadas al cambio planificado del escenario de trabajo de una organización, con el propósito de incrementar el desarrollo individual y de mejorar el desempeño de la organización, mediante la alteración de las conductas la investigación y la teoría.</i> KNOPASKE, R. (2006)	Valores  estrategias  conducta orientadas  cambio planificado  desempeño	Valores corporativos  Planes  Procedimientos  Indicadores  Efectividad	6. ¿Conoce usted cuales son los valores de qué manera corporativa la empresa promueve en el comportamiento de sus empleados o colaboradores? 7. ¿Tiene usted pleno conocimiento de la visión, misión y planes que la empresa tiene a futuro? 8. ¿Ha participado usted en las charlas, tareas o reuniones en los que promueva el mejoramiento de los procesos mediante el aporte de los criterios de los colaboradores? 9. ¿La empresa le comunica cuales son los indicadores de desempeño que espera obtener de su cargo? 10. ¿Considera que se mejoraría el cumplimiento de las metas planificadas para su cargo mediante el involucramiento de los trabajadores en la toma de decisiones? 11. ¿Cree que los trabajadores pueden contribuir con la generación de nuevos y mejores productos en función de su experiencia?	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario.

Elaborado por: Acosta Pérez Karla Aracelly (2015).

### 3.6. Recolección de la información.

Tabla N° 01: Recolección de Información

<b>PREGUNTAS BÁSICAS.</b>	<b>EXPLICACIÓN.</b>
1. ¿Para qué?	<p>Investigar la incidencia del espíritu emprendedor de los colaboradores en el desarrollo productivo en la empresa Impactex.</p> <p>Determinar las condiciones actuales en las que se promueve el espíritu emprendedor de los colaboradores de la empresa.</p> <p>Analizar los niveles de desarrollo productivo que se espera en la empresa</p> <p>Evaluar las estrategias idóneas que permitan desarrollar el espíritu emprendedor para incidir positivamente en el desarrollo productivo de la empresa</p>
2. ¿De qué personas u objetos?	Con los colaboradores del área de producción de la empresa textil IMPACTEX.
3. ¿Sobre qué aspectos?	<p>Motivación</p> <p>Metas</p> <p>Innovación</p> <p>Valores corporativos</p> <p>Planes</p> <p>Procedimientos</p> <p>Indicadores</p> <p>Efectividad</p>
4. ¿Quién?	Karla Aracelly Acosta
5. ¿A quién?	60 trabajadores del área de producción de la empresa textil IMPACTEX
6. ¿Cuándo?	Durante el periodo Noviembre 2014; Agosto 2015
7. ¿Dónde?	En la empresa textil IMPACTEX
8. ¿Cuántas veces?	Una sola vez

9. ¿Qué técnica de recolección?	Encuesta
10. ¿Con qué?	Cuestionario.

**Fuente:** Encuestas

**Elaborado por:** Acosta Pérez Karla Aracelly (2015).

Ésta investigación se realizará de tal forma que permita relacionar las dos variables con cada una de las categorías, indicadores e ítems, facilitando el desarrollo del presente; conjuntamente brindará la información necesaria para elaborar un banco de preguntas para posteriormente proceder a su aplicación al personal de la empresa IMPACTEX, y así obtener los datos verídicos y puntuales, los cuales servirán como sustento para el desarrollo de este trabajo de grado.

### 3.7. Procesamiento y Análisis

En esta etapa se procederá a realizar la preparación de un instrumento que permita detectar cuales son las falencias presentes en la empresa IMPACTEX; este banco de preguntas está compuesto por preguntas cerradas, las cuales tendrán como opciones de respuesta dos alternativas:

- Si
- No

Estas preguntas deben ser de contenido claro e imparcial, debido a que al ser una encuesta aplicada al personal de la empresa en cuestión, este debe permitir obtener información verídica; dicho cuestionario debe mantener la mayor objetividad posible, la cual servirá como punto de partida para plantear una posible solución a la problemática detectada.

Una vez aplicada la encuesta se procederá a realizar la tabulación de la información obtenida, además de la elaboración de los gráficos estadísticos.

Luego se realizará el análisis e interpretación respectiva de los datos inferidos, para finalmente hacer sus conclusiones y recomendaciones.

Una vez realizados todos estos procesos se obtendrá la información necesaria para plantear una posible solución al problema detectado.

## CAPÍTULO IV

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

### 4.1 Análisis e Interpretación

De acuerdo a los objetivos y metas que se plantearon en la presente investigación y a su fundamentación científica, mediante los diferentes instrumentos de recolección de datos, se consiguió información fundamental respecto a la **incidencia del emprendimiento y el desarrollo productivo de los colaboradores de la empresa Impactex en el cantón Ambato, provincia del Tungurahua**, identificando los siguientes resultados en los trabajadores de IMPACTEX.

La información que se obtuvo del instrumento de medición fue tabulada, para posteriormente ser procesada en términos de porcentajes, proporcionando una idea global de los niveles de aceptación rechazo.

Los datos fueron analizados e interpretados mediante la confrontación de los mismos con los objetivos e interrogantes del estudio, respaldados con la teoría consultada.

### 4.2 Interpretación de Resultados.

De acuerdo a la encuesta realizada para los trabajadores de IMPACTEX se obtiene el siguiente resultado detallando cada pregunta, su porcentaje y el nivel en el cual afecta o beneficia a la organización.

**Pregunta 1: ¿La empresa promueve y motiva a los trabajadores para que desarrollen su iniciativa y los involucra en el mejoramiento de sus procesos?**

**Tabla N° 02:** Iniciativa y procesos

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	56	93%
NO	4	7%
TOTAL	60	100%

**Fuente:** Investigación de campo

**Elaborado por:** Karla Acosta (2015)

**Gráfico N° 05:** Iniciativa y procesos



**Fuente:** Investigación de campo

**Elaborado Por:** Karla Acosta (2015)

## Análisis

De 60 empleados encuestados, 56 trabajadores que corresponden al 93% dijeron que la empresa sí promueve la iniciativa y el involucramiento en el mejoramiento de los procesos de la organización; mientras que, 4 trabajadores que corresponden al 7% manifestaron que la empresa no se preocupa en promover la iniciativa y su vínculo con el mejoramiento de los procesos.

## Interpretación

De acuerdo con los datos procesados, se puede mencionar que la mayoría de colaboradores están de acuerdo en que la empresa sí promueve la iniciativa, haciendo que el personal exponga ideas nuevas e innovadoras para el mejoramiento de los procesos organizacionales; sin embargo, una parte inferior de trabajadores opina que la organización no promueve la iniciativa, lo que podría ocasionar que la empresa no explote todo el potencial de sus colaboradores y se pasen por alto posibles buenas ideas y propuestas incidiendo en la productividad eficiente.

**Pregunta 2: ¿En la empresa se permite que las metas de desempeño y producción sean negociadas de forma participativa con los empleados?**

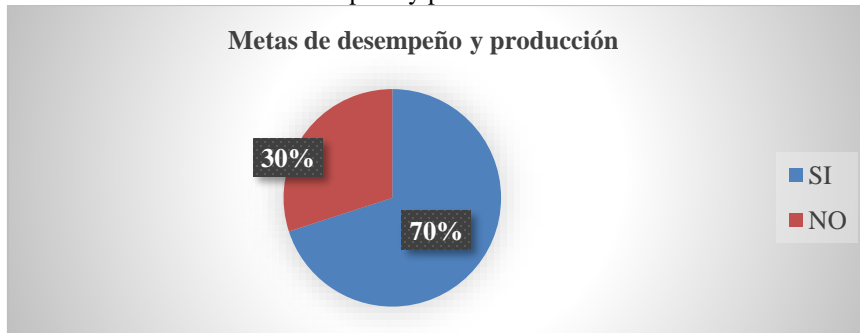
**Tabla N° 03:** Metas de desempeño y producción

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	42	70%
NO	18	30%
TOTAL	60	100%

**Fuente:** Investigación de campo

**Elaborado por:** Karla Acosta (2015)

**Gráfico N° 06:** Metas de desempeño y producción



**Fuente:** Investigación de campo

**Elaborado Por:** Karla Acosta (2015)

## **Análisis**

De 60 empleados encuestados, el 70% dijeron que la empresa sí permite que las metas sean negociadas con los empleados; mientras que el 30% manifestaron que la empresa no da paso a que se negocie las metas de desempeño y producción de una forma incluyente con los colaboradores.

## **Interpretación**

Según los datos procesados, se puede mencionar que la mayoría de trabajadores están de acuerdo en que la empresa sí permite que las metas organizacionales sean negociadas de manera participativa lo que resulta favorable para la organización, ya que se llega a un consenso entre directivos y colaboradores para establecer los niveles de productividad; sin embargo, una población considerable opina que la empresa no impulsa dicha negociación, por lo cual la organización corre el riesgo de que sus colaboradores no tengan en claro cuál es el índice de productividad que la empresa requiere, incidiendo negativamente en el cumplimiento de metas.

**Pregunta 3: ¿Han existido casos en los cuales la empresa ha desarrollado nuevos productos o ha mejorado los ya existentes gracias a la sugerencia o participación de los empleados?**

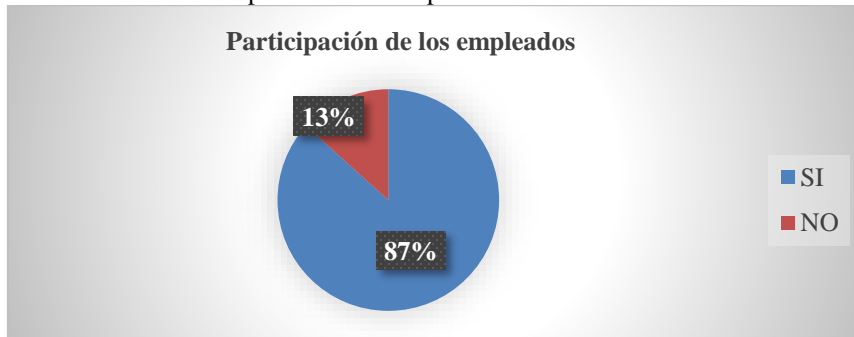
**Tabla N° 04:** Participación de los empleados

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	52	87%
NO	8	13%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Investigación de campo

**Elaborado por:** Karla Acosta (2015)

**Gráfico N° 07:** Participación de los empleados



**Fuente:** Investigación de campo

**Elaborado Por:** Karla Acosta (2015)

### **Análisis**

De la población encuestada, el 87% expresó que sí han sido participes del lanzamiento de nuevos productos o de la mejora de los ya existentes; sin embargo, la población restante manifiesta que no han colaborado en la renovación de los productos.

### **Interpretación**

Se puede determinar que la mayoría de colaboradores han sido participes en las renovación de algún producto, lo que resulta positivo para la organización ya que sienten que su labor es útil en la producción, motivándolos a generar nuevas ideas; mientras que, una población importante opina todo lo contrario, lo cual podría ocasionar que no exploten todas sus destrezas para la elaboración de los productos.

**Pregunta 4: ¿Considera que actualmente la empresa brinda las condiciones para que los empleados desarrollen su creatividad en el desempeño o ejercicio de su trabajo?**

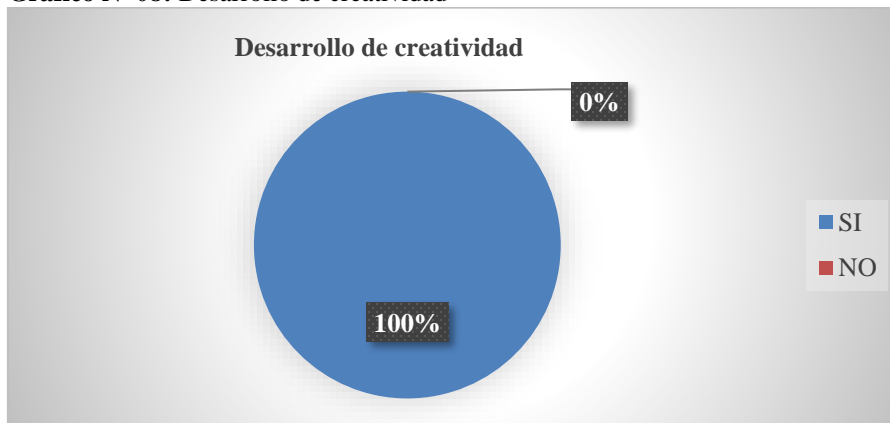
**Tabla N° 05:** Desarrollo de creatividad

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	60	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Investigación de campo

**Elaborado por:** Karla Acosta (2015)

**Gráfico N° 08:** Desarrollo de creatividad



**Fuente:** Investigación de campo

**Elaborado Por:** Karla Acosta (2015)

### **Análisis**

De 60 empleados encuestados, 60 trabajadores que corresponden al 100% dijeron que la empresa si brinda las condiciones idóneas para que el personal desarrolle su creatividad; mientras que, ninguna persona manifestó lo contrario.

### **Interpretación**

En su totalidad los empleados de IMPACTEX opinan que la organización si fomenta el desarrollo creativo para que incida en el desempeño positivo de sus labores, lo que resulta altamente eficiente, para que en cada uno de sus cargos, se creen nuevas ideas, propuestas, modelos de productos, etc. Incrementándola probabilidad de aceptación en el mercado.



### Pregunta 5: ¿Se toma en cuenta las ideas de los colaboradores para la generación de nuevos productos?

Tabla N° 06: Ideas de los colaboradores

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	40	67%
NO	20	33%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Karla Acosta (2015)

Gráfico N° 09: Ideas de los colaboradores



Fuente: Investigación de campo

Elaborado Por: Karla Acosta (2015)

### Análisis

De 60 empleados encuestados, 40 trabajadores que corresponden al 67% manifestaron que la empresa si toma en cuenta las ideas del talento humano para la elaboración de nuevos productos; sin embargo, 20 trabajadores que corresponden al 33% dijeron que la empresa IMPACTEX no los toma en cuenta.

### Interpretación

La mayoría de los colaboradores sienten que son tomados en cuenta para la generación de nuevos productos lo que significa altamente positivo para la organización porque se puede extraer nuevas alternativas para la elaboración de productos y a su vez los trabajadores se sienten útiles; mientras que, una población considerable opina que no son tomados en cuenta, lo que ocasionaría que los empleados, no se sientan parte dela organización y a su vez que se pierdan u omitan excelentes ideas de innovación.

**Pregunta 6: ¿Conoce cuáles son los valores corporativos que la empresa promueve en el comportamiento de sus empleados o colaboradores?**

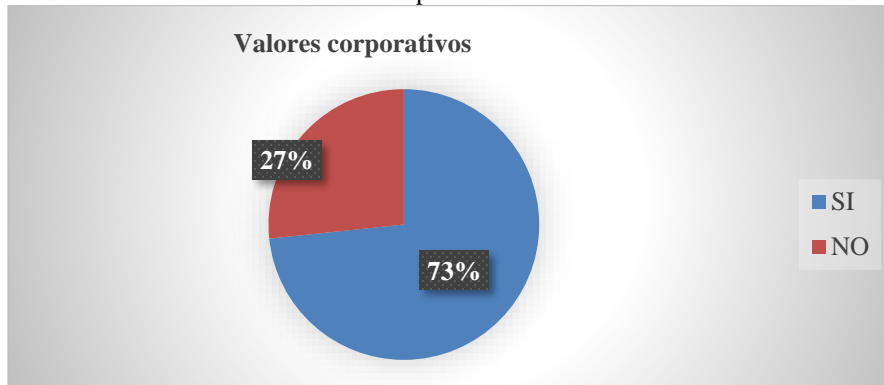
**Tabla Nª 7:** Valores corporativos

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	44	73%
NO	16	27%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Investigación de campo

**Elaborado por:** Karla Acosta (2015)

**Gráfico Nª 10:** Valores corporativos



**Fuente:** Investigación de campo

**Elaborado Por:** Karla Acosta (2015)

### **Análisis**

De 60 empleados encuestados, 44 trabajadores que corresponden al 73% manifestaron que si conocen los valores corporativos de la empresa; sin embargo, 16 colaboradores que representan el 27% dijeron que no conocen los valores de IMPACTEX

### **Interpretación**

La mayor parte del talento humano asegura que conoce los valores corporativos que la empresa tiene como guía, lo que significa altamente positivo para mejorar los índices de competitividad y productividad, como también mejorar la cultura organizacional de IMPACTEX; sin embargo, una población considerable no conoce dichos valores corporativos, lo que resulta perjudicial en la ejecución de las labores cotidianas, por motivo de que no tienen una guía acerca de lo que organización necesita y requiere de su personal.

**Pregunta 7: ¿Tiene usted pleno conocimiento de la visión, misión y planes que la empresa tiene a futuro?**

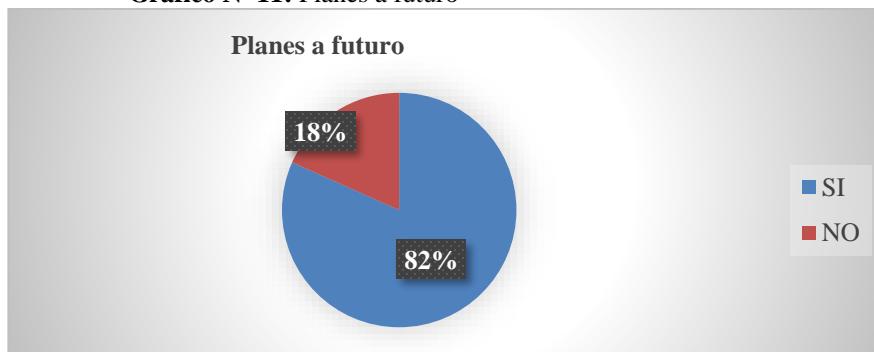
**Tabla N° 8:** Planes a futuro

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	49	82%
NO	11	18%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Investigación de campo

**Elaborado por:** Karla Acosta (2015)

**Gráfico N° 11:** Planes a futuro



**Fuente:** Investigación de campo

**Elaborado Por:** Karla Acosta (2015)

### **Análisis**

De 60 empleados encuestados, 49 trabajadores que corresponden al 82% manifestaron que si conocen los planes a futuro que la organización plantea; por otra parte 11 colaboradores que corresponden al 18% manifestaron que no tienen idea de los planes, misión y visión de IMPACTEX.

### **Interpretación**

La mayoría de colaboradores aseguran que si conocen la misión, visión y planes de la organización, lo que permite que el talento humano tenga un panorama claro, acerca de, las aspiraciones de la organización y lo que esta sugiere de los trabajadores; mientras que, una población menor, opina que, no conocen los valores institucionales, provocando que, no exista objetividad en la predisposición del talento humano, para cumplir sus labores e incidiendo negativamente en la productividad.

**Pregunta 8: ¿Ha participado usted en las charlas, tareas o reuniones en los que promueva el mejoramiento de los procesos mediante el aporte del criterio de los colaboradores?**

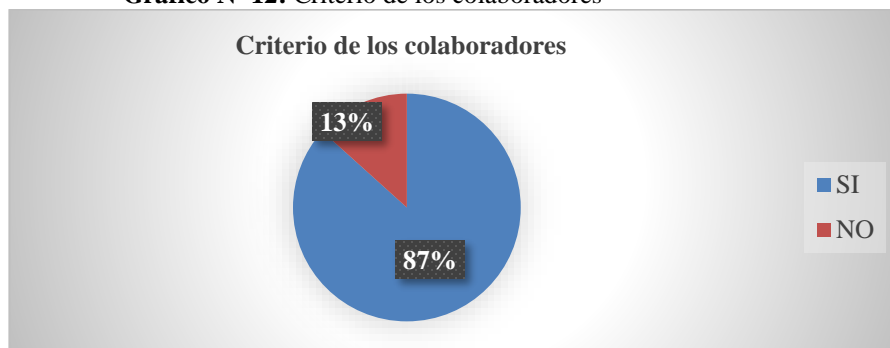
**Tabla N° 9:** Criterio de los colaboradores

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	52	87%
NO	8	13%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Investigación de campo

**Elaborado por:** Karla Acosta (2015)

**Gráfico N° 12:** Criterio de los colaboradores



**Fuente:** Investigación de campo

**Elaborado Por:** Karla Acosta (2015)

### **Análisis**

De 60 empleados encuestados, 52 trabajadores que corresponden al 87% manifestaron que si han sido participes de las actividades que promueven el mejoramiento de los procesos; mientras que, 8 colaboradores que corresponden al 13% de la organización dicen que no han sido participes de estas actividades.

### **Interpretación**

En su mayoría los colaboradores expresan que han sido participes de las actividades de mejoramiento en los procesos lo que resulta altamente positivo para el desarrollo de nuevas ideas, técnicas, metodologías que incidan, en la optimización del producto a elaborar; mientras que, una parte minoritaria del talento humano dice que no ha participado, lo que provoca falta de optimización en los procesos, causando que el producto no tenga una mejora continua e innovadora y restando competitividad en el mercado.

**Pregunta 9: ¿La empresa le comunica cuales son los indicadores de desempeño que espera obtener de su cargo?**

**Tabla N° 10:** Indicadores de desempeño

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	49	82%
NO	11	18%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Investigación de campo  
**Elaborado por:** Karla Acosta (2015)

**Gráfico N° 13:** Indicadores de desempeño



**Fuente:** Investigación de campo  
**Elaborado Por:** Karla Acosta (2015)

**Análisis**

De 60 empleados encuestados, 49 trabajadores que corresponden al 82% expresaron que la empresa IMPACTEX si da a conocer los indicadores de desempeño; sin embargo, 11 colaboradores que corresponden al 18% dicen que no se socializa los indicadores de desempeño en la organización.

**Interpretación**

La mayor parte de los trabajadores de la empresa dicen que si se da a conocer los indicadores de desempeño en la organización, lo que resulta altamente efectivo para verificar si los colaboradores rinden de manera eficiente, en su trabajo, esta actividad ayuda a monitorear si se están cumpliendo los objetivos institucionales; por otro lado, una población menor de trabajadores, dice que no se ha socializado dichos indicadores, lo que podría causar niveles de productividad negativos, alterando el cumplimiento de la misión, visión, y objetivos de IMPACTEX.

**Pregunta 10: ¿Considera que se mejoraría el cumplimiento de las metas planificadas para su cargo mediante el involucramiento de los trabajadores en la toma de decisiones?**

**Tabla N° 11:** Involucramiento de los trabajadores

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	47	78%
NO	13	22%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Investigación de campo

**Elaborado por:** Karla Acosta (2015)

**Gráfico N° 14:** Involucramiento de los trabajadores



**Fuente:** Investigación de campo

**Elaborado Por:** Karla Acosta (2015)

### **Análisis**

De 60 empleados encuestados, 47 trabajadores que corresponden al 78% manifestaron que si se mejoraría el cumplimiento de metas mediante la participación del talento humano en las decisiones; por otro lado, 13 colaboradores que corresponden al 22% dice que no mejoraría el cumplimiento de metas.

### **Interpretación**

La mayoría de los trabajadores de IMPACTEX expresaron que si se mejoraría el cumplimiento de metas, involucrando a todos los colaboradores, lo cual indica que existe la predisposición para ser partícipes, con sus múltiples competencias en la mejora de los procesos productivos; sin embargo, una parte menor manifiesta que no se mejoraría las metas, demostrando que el personal desconoce los beneficios que significa formar sinergia entre el personal operativo y los directivos de la empresa, causando falta de trabajo en equipo y deficiencia en los procesos productivos.

**Pregunta 11: ¿Cree que los colaboradores pueden contribuir con la generación de nuevos y mejores productos en función de su experiencia?**

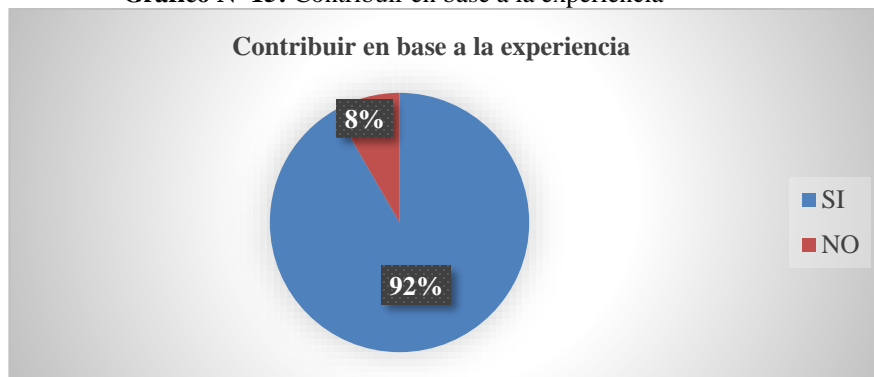
**Tabla N° 12:** Contribuir en base a la experiencia

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	55	92%
NO	5	8%
TOTAL	60	100%

**Fuente:** Investigación de campo

**Elaborado por:** Karla Acosta (2015)

**Gráfico N° 15:** Contribuir en base a la experiencia



**Fuente:** Investigación de campo

**Elaborado Por:** Karla Acosta (2015)

### **Análisis**

De 60 empleados encuestados, 55 trabajadores que corresponden al 92% dijeron que si se mejoraría los productos en base a la experiencia; mientras que 5 empleados que corresponden al 8% expresaron que no se mejoraría.

### **Interpretación**

La mayoría de los colaboradores, respondieron que, la experiencia ayudaría a mejorar la calidad en los productos, lo que resulta positivo para IMPACTEX debido a que los colaboradores saben de la importancia, que trae la experiencia en la mejora continua, haciendo que estos muestren más interés por involucrarse en el trabajo y desarrollen sus destrezas; por otra parte una población inferior de colaboradores, dicen que, la experiencia no influye en la mejora de los productos, lo cual ocasionaría que el personal se mantenga en una zona cómoda y estática, resistiéndose al desarrollo de habilidades y el aprendizaje de nuevos métodos de producción.

## 4.2. VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Planteamiento de la hipótesis

H0. El desarrollo productivo NO incide al Emprendimiento de la Empresa Impactex, del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua.

H1. El Emprendimiento SÍ incide al desarrollo productivo en la Empresa Impactex, del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua.

### 4.2.1. Descripción de la hipótesis

H1. El Emprendimiento SÍ incide al desarrollo productivo en la Empresa Impactex, del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua.

### 4.2.2. Selección del nivel de significación

Para la verificación de la hipótesis se utilizará un nivel de significación de 0.05

### 4.2.3. Descripción de la población

Para la investigación de campo se tomará en consideración el total de los colaboradores de la Empresa Impactex, del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua.

**Tabla N° 13:** Descripción de la muestra.

Total de los colaboradores	Porcentaje
60	100%

**Fuente:** Investigación de campo.

**Elaborado por:** Acosta Pérez Karla Aracelly (2015).

### 4.2.4. Especificación de lo estadístico – cálculo de las frecuencias

Para el cálculo del Xi cuadrado se toman en cuenta las preguntas número 3 y 5 de la variable independiente, 7 y 10 de la variable dependiente, a continuación mencionamos las mismas:

Pregunta número tres. ¿Han existido casos en los cuales la empresa ha desarrollado nuevos productos o ha mejorado los ya existentes gracias a la sugerencia o participación de los empleados?



Pregunta número cinco. ¿Se toma en cuenta las ideas de los colaboradores para la generación de nuevos productos?

Pregunta número siete. ¿Tiene usted pleno conocimiento de la visión, misión y planes que la empresa tiene a futuro?

Pregunta número diez. ¿Considera que se mejoraría el cumplimiento de las metas planificadas para su cargo mediante el involucramiento de los trabajadores en la toma de decisiones?

#### 4.2.5. Especificación de las zonas de aceptación

El grado de libertad es igual a la multiplicación del número de las filas menos 1 por el Número de las columnas menos 1.

**Tabla N° 14:** Zona de aceptación

	<b>Fila</b>	<b>Columna</b>
<b>G</b>	(F- 1)	(C - 1)
<b>G=</b>	4-1	2-1
<b>G=</b>	3	1
<b>G=</b>	3 Grados de libertad	

**Fuente:** Investigación de campo.

**Elaborado por:** Acosta Pérez Karla Aracelly (2015).

Con un nivel de libertad de 3 y un grado de significancia de 0.05. De acuerdo con el estadístico que se puede observar en la tabla de probabilidades del Xi cuadrado, (tabla número 15), se debe obtener un valor superior a 7.815 para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa

**Tabla N° 15:** Tabla de probabilidades del Xi Cuadrado

<b>ÁREAS DE EXTREMOS SUPERIOR (<math>\alpha</math>)</b>	

<b>Grados de Libertad</b>	<b>0.25</b>	<b>0.10</b>	<b>0.05</b>	<b>0.025</b>	<b>0.01</b>	<b>0.005</b>
<b>1</b>	1.323	2.706	3.841	5.024	6.635	7.879
<b>2</b>	2.773	4.605	5.991	7.378	9.210	10.597
<b>3</b>	4.108	6.251	7.815	9.348	11.345	12.838
<b>4</b>	5.385	7.779	9.488	11.143	13.277	14.860
<b>5</b>	6.626	9.236	11.071	12.833	15.086	16.750
<b>6</b>	7.841	10.645	12.592	14.449	16.812	18.548
<b>7</b>	9.037	12.017	14.067	16.013	18.475	20.278
<b>8</b>	10.219	13.362	15.507	17.535	20.090	21.955
<b>9</b>	11.389	14.684	16.919	19.023	21.666	23.589
<b>10</b>	12.549	15.987	18.307	20.483	23.209	25.188

**Fuente:**(Tejada, 2008)

**Recuperado por:** Acosta Pérez Karla Aracelly (2015).

## **FRECUENCIAS OBSERVADAS**

**Tabla N° 16:** Frecuencias observables

<b>ÍTEMS</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>TOTAL</b>
3	52	8	60
5	40	20	60
7	49	11	60
10	43	17	60
<b>TOTAL</b>	184	56	240

**Fuente:** Investigación de campo.

**Elaborado por:** Acosta Pérez Karla Aracelly (2015).

## **FRECUENCIAS ESPERADAS**

La Frecuencia Esperada de cada celda, se calcula con la siguiente fórmula aplicada a la tabla de Frecuencias Observadas.

**Tabla N°17:** Frecuencias esperadas.

ÍTEMS	SI	NO	TOTAL
3	46	14	60
5	46	14	60
7	46	14	60
10	46	14	60
TOTAL	184	56	240

**Fuente:** Investigación de campo.

**Elaborado por:** Acosta Pérez Karla Aracelly (2015).

#### 4.2.6. RECOLECCIÓN DE DATOS Y CÁLCULO DE LO ESTADÍSTICO

**Tabla N°18:** Tabla general de resultados

Frecuencia Observada	Frecuencia Esperada	(fo-fe)^2	(fo-fe)^2	(fo-fe)^2/fe
52	46	6	36	0,782608696
8	14	-6	36	2,571428571
40	46	-6	36	0,782608696
20	14	6	36	2,571428571
49	46	3	9	0,195652174
11	14	-3	9	0,642857143
43	46	-3	9	0,195652174
17	14	3	9	0,642857143
TOTAL				X=8,385093168

**Fuente:** Investigación de campo.

**Elaborado por:** Acosta Pérez Karla Aracelly (2015)

#### 4.2.7. Decisión y aceptación de la hipótesis.

Fórmula para la aplicación del Xi Cuadrado.

$$X_c^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E}$$

$$X^2 = 8,38$$

**Dónde:**

$X_c^2$  = Chi cuadrado

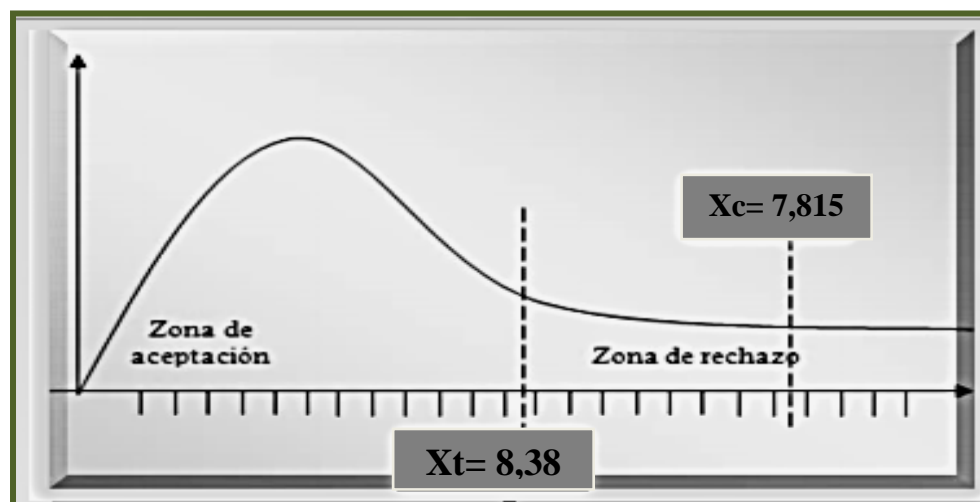
$\Sigma$  = Sumatoria.

O = Frecuencia observada

E = Frecuencia esperada.

Tal como se puede observar, el resultado obtenido de la operación es 8,38 y se encuentra en un rango superior a lo solicitado (7.815), por lo tanto se descarta la hipótesis nula y se ratifica la hipótesis alternativa, es decir:

El Emprendimiento si incide al desarrollo productivo en la Empresa Impactex, del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua



## CAPÍTULO V

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **Conclusiones**

Se puede concluir que las condiciones actuales de la empresa no son las óptimas para que se promueva el espíritu emprendedor, debido a que el empleador no permite que sus colaboradores opinen sobre los procesos para elaborar las prendas; sin embargo, existe un agradable clima organizacional que facilita el trabajo en equipo.

Desde la creación de esta empresa se han visto múltiples cambios en su desarrollo, en los últimos años la demanda de sus prendas en nuestra ciudad y a nivel nacional ha sido exitosa, es así que su personal ha incrementado notablemente haciendo que la producción sea rápida y de calidad, satisfaciendo las necesidades del consumidor.

En la empresa no existe un modelo o sistema que regule la participación de los colaboradores, se necesita la implementación de estrategias que permitan al colaborador desarrollar su espíritu emprendedor de modo que contribuyan al crecimiento de la empresa y las dos partes obtengan beneficios.

### **Recomendaciones**

Se recomienda al empleador crear las condiciones óptimas necesarias para que sus colaboradores desarrollen el espíritu emprendedor, es decir, crear un ambiente de trabajo adecuado con puestos de trabajo ergonómicos, además de motivarlos a través de capacitaciones y estímulos económicos y verbales que permitan la creación nuevas ideas en cuanto a la producción se refiere.

Se recomienda agilizar los procesos de producción a través de la selección adecuada del personal así como también de la adecuada utilización del espacio y maquinaria que permitan a los colaboradores realizar bien sus funciones y cumplir a tiempo con la producción establecida diariamente.

Se recomienda implementar la teoría 'Z' de Ouchi a través de charlas constantes donde prevalezca el sistema participativo y de confianza en el cual los subordinados se sientan libres de actuar en grupos, fomentando a través de las capacitaciones la interacción humana y la toma de decisiones participativa.



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**  
**MODALIDAD PRESENCIAL**

**ARTÍCULO ACADÉMICO**

**TEMA:**

---

**“EL EMPRENDIMIENTO SI INCIDE EN EL DESARROLLO  
PRODUCTIVO” (CASO IMPACTEX)**

---

**AUTORA: Karla Aracelly Acosta Pérez**

**TUTOR: Ing. Mg. Santiago Paúl Fiallos Bucaram**

**AMBATO – ECUADOR**

**2015**

## **ARTÍCULO ACADÉMICO**

*Universidad Técnica de Ambato  
Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación  
Carrera de Psicología Industrial*

### **“EL EMPRENDIMIENTO SI INCIDE EN EL DESARROLLO PRODUCTIVO DE LA EMPRESA TEXTIL IMPACTEX”**

**Karla Aracelly Acosta Pérez  
Ing. Mg. Santiago Paúl Fiallos Bucaram**

#### **RESUMEN EJECUTIVO**

El presente trabajo tiene como finalidad investigar la incidencia del emprendimiento de los empleados sobre el desarrollo productivo de la empresa IMPACTEX, desde un enfoque cuali – cuantitativo. Para lo cual se ha tomado como referencia varios artículos enfocados en los siguientes aspectos: desarrollo del emprendimiento, ambientes de trabajo adecuado, motivación a través de capacitaciones, además de estímulos económicos y verbales; conjuntamente, el agilizar los procesos de producción por medio de la selección adecuada del personal, el implementar la teoría 'Z' de Ouchi a través de charlas constantes. Para el desarrollo de esta investigación se analizaron revistas científicas, 25 libros que constituyeron la base para una operacionalización de variables, mediante la cual se diseñó un cuestionario de 11 preguntas cerradas, que fue aplicada a un total de 60 colaboradores por medio de la técnica de encuesta; los datos fueron procesados y comprobados estadísticamente con el método de chi-cuadrado que con un 95% de nivel de significancia y un 5% de margen de error, dando paso para verificar la hipótesis planteada, es decir, la incidencia del emprendimiento es directamente proporcional sobre el desarrollo productivo. En el proceso de análisis e interpretación de resultados, se detectó márgenes altos de inconformidad en lo que se refiere a metas de desempeño, ideas de colaboradores frente al desarrollo de nuevos productos, conocimiento de los valores corporativos. A nivel general se puede reflexionar que la ausencia de capacitaciones, insuficientes técnicas de motivación son factores que afectan el espíritu emprendedor, y es justamente por dichos aspectos que el personal no rinde adecuadamente en la productividad, es por razón que la empresa debe poner atención inmediata en la gestión del talento humano.

Palabras clave: Emprendimiento, Desarrollo productivo, Motivación, Valores corporativos, Liderazgo Palabra

## **ARTÍCULO ACADÉMICO**

*Universidad Técnica de Ambato  
Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación  
Carrera de Psicología Industrial*

### **“EL EMPRENDIMIENTO SI INCIDE EN EL DESARROLLO PRODUCTIVO DE LA EMPRESA TEXTIL IMPACTEX”**

**Karla Aracelly Acosta  
Ing. Mg. Santiago Paúl Fiallos Bucaram**

#### **ABSTRACT**

This paper aims to investigate the impact of entrepreneurship in the productive development of the company IMPACTEX; and analyze entrepreneurship in workers from the qualitative and quantitative approach because it allows you to create a deep and detailed analysis about the problems in the organization, while giving way to investigate and determine the problem through the survey, which facilitates numerical and statistical data of organizational reality. For the development of this research journals, books that formed the basis for operationalization of variables, by which a questionnaire that was applied to a total of 60 employees by the survey technique was designed analyzed; the data were processed and tested statistically with the method of chi-square with 95% significance level and a 5% margin of error, gave way to verify the hypothesis, the incidence is directly proportional to entrepreneurship on productive development. That process of analysis and interpretation of results, high margins of nonconformity was detected, with respect in regards to performance goals, ideas of collaborators against the development of new products, knowledge of corporate values. Taking as a series of theoretical framework based on the development of entrepreneurship articles. Create an appropriate work environment with ergonomic workstations, motivate them through training and economic and verbal stimuli that allow creating new ideas in terms of production is concerned, expediting the production processes through the proper selection of personnel, implement the theory 'Z' Ouchi through constant talks.

Key words: Entrepreneurship, Productive Development, Motivation, Corporate Values, Leadership

#### **INTRODUCCIÓN**



El desarrollo productivo es un tema de interés para las organizaciones ya que permite potenciar los procesos creativos e innovadores y generar productividad, el mismo que permite mejor la calidad de vida, la estabilidad social y el crecimiento económico. El emprendimiento empresarial, es la solución de problemas para el entorno a partir de la aplicación de conocimientos que permitan generar su propio empleo y riqueza. Tomando en consideración que el entorno es importante para que el individuo pueda comenzar a tener actitudes emprendedoras Stevenson (2000). Si el entorno en el que un individuo se desempeña en su trabajo no le permite expresarse, no le da confianza para mostrar lo que piensa y sobretodo no le da la oportunidad de aportar nuevas ideas para los productos, los colaboradores se resignan a trabajar bajo órdenes reprimiendo su creatividad, se debe tomar en cuenta que cada trabajador es a su vez consumidor y sabe lo que el publico necesita.

El estudio de estas variables ha sido analizado por (Alfonso Rodríguez Ramírez) Magíster en Ciencias de la Organización quien investigó nuevas perspectivas para entender el emprendimiento empresarial, el concluyo que: el emprendedor se caracterizaba por dos tipos de individuos: el guerrero arriesgado que emprendía una lucha y el rey o jefe de Estado que planeaba sus estrategias y políticas para obtener con éxito sus metas. Es decir que un emprendedor no es solo aquel que planea hasta el mínimo detalle al momento de lanzar un prototipo o una nueva idea, sino también aquel que de la nada se lanza con nuevas ideas, y ve posibilidades diversas, acepta el pensamiento de los demás y se arriesga a confiar en su gente.

El Emprendimiento es un tema que se ha venido tratando cada vez con mayor frecuencia en las empresas, es una área del conocimiento nueva en el marco global de la investigación es por eso que autores como, MORRIS. (2010) y GEM. (2009) mencionan que el emprendimiento es aquella disciplina que se basa en otras ciencias como: sociología, ingeniería, la economía y la administración, por esta razón el emprendimiento es la base fundamental para el crecimiento y desarrollo, y es considerado como uno de los mejores factores para generar productividad y a partir de la creación de nuevos entes económicos, las empresas no buscan solo ser emprendedoras a nivel general como un solo grupo, ahora se pretende que cada trabajador de manera individual se convierta en un ser emprendedor capaz de aportar nuevas ideas y generar por si mismo mayor productividad en su puesto de trabajo, lo que beneficia tanto a los colaboradores como a la empresa para la que trabajan, a los colaboradores les beneficia en la esfera psicológica ya que los hace sentirse parte de su lugar de trabajo, no solo un recurso más, sino un miembro participativo y activo de esta, y a la empresa porque ayuda a nivel productivo y aporta a la imagen corporativa.

El emprendedor es la persona capaz de realizar algo novedoso, tiene capacidad para ejecutar las nuevas ideas. Es por eso que “emprendimiento” se deriva del término francés entrepreneur, que significa tomar decisiones; esta definición ha ido evolucionando con el paso del tiempo ya que las personas deben poseer un estado de innovación permanente.

La presente investigación es de interés ya que a través de la misma se puede detectar y observar problemáticas y dar soluciones en base a los resultados obtenidos, una vez aplicada la investigación sobre el espíritu emprendedor y el desarrollo productivo, además es novedosa porque el tema a investigar se realizara por primera vez en la empresa “Impactex” por lo tanto la problemática a tratar se la maneja de una forma asertiva con el propósito de aumentar la productividad e implementar metodología que ayude a los trabajadores a mejorar en todo ámbito, pretendiendo que muchas personas se beneficien de este trabajo, la empresa, sus clientes, los colaboradores, sus familiares y por lo tanto a su vez, la sociedad.

El presente trabajo tiene como referencia la teoría Z de William Ouchi (1982) ya que pretende entender al trabajador como un ser integral que no puede separar su vida laboral de la vida personal es por eso que invoca ciertas condiciones como la confianza, el trabajo en equipo, compartir los mismos objetivos, las relaciones personales y la toma de decisiones para conseguir mayor productividad empresarial y mejorar el rendimiento en el trabajo.

La presentación del presente paper científico busca compartir los resultados de una investigación realizada con mucha responsabilidad, se ha aplicado un método estadístico para medir resultados y es así que se puede proceder a discutir los resultados obtenidos y compararlos con los de otros autores que se han interesado por variables similares.

La empresa ha acogido la investigación con gran apertura por ser un tema que ellos consideraban necesario para su crecimiento empresarial.

## **METODOLOGÍA**

La presente investigación fue desarrollada de tipo cuali-cuantitativa ya que permitió obtener información acerca de las variables de estudio; analizando los factores que inciden en el emprendimiento y desarrollo productivo.

El trabajo de investigación se inició con el planteamiento del problema y el análisis de su causa-efecto, identificándose mediante la técnica árbol de problemas que las inadecuadas políticas de innovación, la ausencia de incentivos para la generación de nuevas ideas y la cartera de productos limitados son las principales causas que generan insatisfacción en la organización.

Posterior a una investigación bibliográfica que comprendió 5 artículos científicos, 25 libros, documentos digitales, y otras fuentes, se tomó como referencia a los autores como Maslow, Vroom, V, Walter, A, S, Hewhart, William Ouchi una vez identificado los modelos teóricos en que se basa la investigación, se procedió al desarrollo de una matriz de operacionalización de variables en la cual se pudo identificar términos como: gestión del cambio, renovación estratégica, creación de nuevas estrategias de mejora, valores, estrategias, conducta orientadas, cambio planificado, desempeño y en función de los términos antes mencionados se estructuró un cuestionario de 11 preguntas con dos opciones de respuesta (Sí, No).

Para el desarrollo de la investigación de campo se aplicó la técnica de encuesta a través de un cuestionario ya previamente diseñado, la investigación fue aplicada para todo el personal de la organización siendo un total de 60, posteriormente los datos fueron tabulados y ordenados obteniendo frecuencias y porcentajes; los valores sistematizados se comprobaron a través del método Chi-Cuadrado.

La comprobación estadística se aplicó con un 95%, con 3 niveles de libertad en función de las preguntas estudiadas (4) y sus opciones de respuesta (2) con un grado de significancia de 0.05. De acuerdo con el estadístico que se puede observar en la tabla de probabilidades del Xi cuadrado, (tabla número 15), se debe obtener un valor superior a 7.815 para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

Para la ejecución del método de Xi cuadrado se sistematizaron las preguntas 3 y 5 de la variable independiente (emprendimiento), las cuales tienen como finalidad saber si ha existido casos en los cuales la empresa ha desarrollado nuevos productos o ha mejorado los ya existentes gracias a la sugerencia o participación de los empleados, también conocer si se toma en cuenta las ideas de los colaboradores para la generación de nuevos productos; y las preguntas 7 y 10 de la variable dependiente (desarrollo productivo), enfocadas a conocer si tiene el empleado pleno conocimiento de la visión,

misión y planes que la empresa tiene a futuro ,así como, considera que se mejoraría el cumplimiento de las metas planificadas para su cargo mediante el involucramiento de los trabajadores en la toma de decisiones.

Con las preguntas mencionadas se estructuraron las matrices, donde se transfieren los datos con las dos opciones de respuesta (Sí, No), teniendo como resultado la frecuencia esperada. El grado de libertad es igual a la multiplicación del número de las filas menos 1 por el Número de las columnas menos 1. Tal como se puede observar, el resultado obtenido de la operación es 8,38 y se encuentra en un rango superior a lo solicitado (7.815), por lo tanto se descarta la hipótesis nula y se ratifica la hipótesis alternativa, es decir: El Emprendimiento si incide al desarrollo productivo en la Empresa Impactex, del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua.

## **ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

Los seres humanos son los entes que aportan aquellos componente tan importantes que permiten que las organizaciones alcancen sus metas empresariales con éxito, es por tal razón que sin colaboradores motivados no puede existir una producción adecuada, tampoco se podría brindar servicios de calidad y calidez a los clientes y por ende las empresas perderían su competitividad en general; por lo cual, en la actualidad las más importantes empresas a nivel mundial están invirtiendo mucho dinero en su capital más importante, el capital humano, creando condiciones laborales óptimas que permitan el crecimiento de sus empleados en todo sentido, ya sea este en el ámbito laboral, personal, social o familiar.

Para que los empleados de la empresa IMPACTEX puedan sentirse parte de su organización, primero deben creer que son parte de la misma, motivándose con cada logro individual y grupal alcanzado, permitiéndose desarrollar todas sus habilidades, destrezas y competencias en general, logrando potencializar a la empresa.

Posteriormente, el personal debe lograr obtener ciertas características que le permitan transformarse en ese tan importante ente emprendedor, tales como: alta disciplina, fuerte autoestima, trabajo duro por conseguir resultados, construir ambientes que sean positivos ante la iniciativa de un proyecto dentro de la empresa; conjuntamente, deben poseer dinamismo, además deben ser creativos e innovadores, poseyendo flexibilidad y adaptabilidad ante los cambios venideros. Una vez se consiga que los colaboradores sean unos entes altamente emprendedores se logrará que IMPACTEX sea un referente activo para la industria textilera de la zona centro del país.

Para el desarrollo de este proyecto investigativo se ha tomado como referencia los resultados que fueron arrojados por la encuesta aplicada al personal de la empresa IMPACTEX, en donde, se detectó que el área administrativa presta atención y toma en cuenta las sugerencias planteadas por sus empleados para implementar mejoras y desarrollar nuevos productos, lo que resulta positivo para la organización ya que los colaboradores sienten que su labor es útil en la producción; sin embargo, un porcentaje menor de empleados considera que no son partícipes en el lanzamiento de nuevos productos o en la mejora de los ya existentes, por lo cual, existe desinterés y desmotivación, repercutiendo en un trabajo tardío y mal elaborado.

Por tal razón, IMPACTEX debería implementar técnicas que permitan motivar a su personal, creando un ambiente participativo, en donde se pueda tomar como referencia la teoría Z de William Ouchi, basándose en sus principios fundamentales como la confianza que debería existir desde los empleados hacia la empresa y viceversa, estrechando las relaciones humanas entre los colaboradores en todas sus direcciones, es decir tratando de eliminar la jerarquización de cargos, más sin embargo, nunca dejar de lado el respeto hacia los compañeros de trabajo al tratarlos con sutileza, y permitirles que desarrollen sus funciones en un ambiente saludable.

Con respecto a las políticas organizacionales un importante porcentaje de colaboradores de IMPACTEX admite que van en conjunción con sus metas y objetivos personales y laborales, lo que resulta positivo para la empresa debido a que los colaboradores saben de su importancia al ser tomados en cuenta en el desarrollo de los lineamientos de la organización, haciendo que estos muestren más interés por involucrarse en un trabajo bien elaborado. Por el contrario, una tercera parte del personal encuestado manifiesta que no tiene conocimiento de los planes a futuro trazados por la empresa, por lo cual existe incertidumbre y temor al no saber qué pasará posteriormente con la empresa y con los cargos que ellos desempeñan.

La teoría Z de William Ouchi plantea que la toma de decisiones dentro de las empresas debe ser participativa, por lo cual, dentro de IMPACTEX se trata de permitir que sus colaboradores sean partícipes en la toma de decisiones. Conjuntamente, esta teoría se basa en las relaciones humanas, pretendiendo concebir al empleado como un ente integral que no se puede separar en partes, es decir, de su vida laboral o su vida personal, por tal motivo involucra ciertos contextos exclusivos como la seguridad en sí mismo, el trabajar activamente en equipo, el pertenecer a una empresa y desarrollar sus funciones hasta jubilarse, con relaciones humanas estrechas, permitiendo que haya una toma de decisiones colectiva, desde y hacia todas las direcciones de la empresa.

IMPACTEX debe implementar todas estas técnicas si es que desea alcanzar un mejor rendimiento del capital humano, consiguiendo una alta productividad empresarial, intentando instaurar una nueva filosofía empresarial humanista en la cual dicha empresa se encuentre comprometida con sus empleados y ellos con su organización.

## **CONCLUSIONES**

- Los trabajadores dentro de la organización investigada deben comenzar a ser emprendedores, para esto es necesario brindar herramientas que les permita sentirse parte de esta. Un trabajador motivado, tiene la iniciativa necesaria para trabajar sin que se lo pidan, aportar con ideas y cumplir las metas organizacionales, en esta organización la mayor parte de colaboradores se encuentran motivados, ya que consideran que son tomados en cuenta para crear y mejorar los productos, siendo este un punto importante de partida.
- Existen índices de insatisfacción del personal, por ello IMPACTEX debe preocuparse por implementar metodologías que permitan identificar las necesidades reales de los colaboradores, para poder así incentivarlos, una buena manera de hacerlo es tomarlos más a menudo en cuenta en el desarrollo de nuevos productos.
- Una gran parte de los trabajadores de la empresa IMPACTEX expresan que tienen pleno conocimiento de los lineamientos de la organización, sin embargo, una gran mayoría comenta que desconoce de dónde viene y hacia dónde se dirige, lo cual provoca inseguridad e insatisfacción, provocando pérdidas a la institución.
- Finalmente se concluye que la empresa IMPACTEX se debe permitir crear diferentes metodologías basadas en la teoría Z de Ouchi, en donde se promueva la toma de decisiones participativa, generando mayor compromiso y empowerment hacia la empresa aportando en la generación de nuevas ideas para mejorar la producción.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Alles, M. (2007). *Comportamiento Organizacional*. En M. Alles, *Comportamiento Organizacional*. Ediciones Granica. Tercera edición. Buenos Aires. Argentina

- Álvarez, Ignacio (2006) Introducción a la calidad: Aproximación a los sistemas de gestión. Ideas propias Editorial S.L. Vigo. Pág. 5.
- Blanco de la Fuente Ana (2003). Atención al cliente. Serie empresa y gestión. Bonilla, M. J. (2000). *Motivación en el mundo del trabajo*. Díaz de Santos S.A. primera edición. Barcelona. España.
- Bravo, J. (1996). *Gestión de la calidad total*. Díaz de Santos S.A Ediciones. Primera edición. Madrid. España.
- Cardy, L. G. (2001). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Prentice Hall Ediciones. Primera edición. Madrid. España.
- Crosby, J. I. (1999). *Gestión, Calidad y Competitividad*. IRWIN Ediciones. Tercera edición. México. México.
- Chiavenato, I. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Ediciones Mc Graw Hill. Quinta edición. Bogotá. Colombia.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Ediciones Mac Graw Hill. Sexta edición. Bogotá. Colombia.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano*. Ediciones Mac Graw Hill. Sexta edición. Bogotá. Colombia.
- Davis, W. (2008). *Human Resources and Personnel Management*. Ediciones Mac Graw Hill. Segunda edición. México. México.
- Ecuador, C. P. (2008). *Constitución Política del Ecuador*.
- Gelabert, M. P. (2010). *Gestión de personas*. Primera edición. Madrid. España.
- Gómez, R. C. (2000). *Administración de la calidad total*. Ediciones Incontec Internacional. Segunda edición. Bogotá. Colombia.
- Stephen P. Robins y Mary Coulter, en su libro Administración, editorial Prentice Hall
- Idalberto Chiavenato en su Administración de recursos humanos, editorial McGraw-Hill
- Ivancevich, J. M. (2005). *Human Resource Management*. México: Ediciones Mc primera edición. Graw Hill. México. México.
- Izquierdo, F. J. (1991). *Círculos de calidad. Teoría y práctica*. Ediciones Marcombo S. A. primera edición. Barcelona. España.
- Judge, S. P. (2010). *Essentials of Organizational Behaviour*. Ediciones Pearson Educación S. A. tercera edición. Barcelona. España.

- Judge, S. R. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Ediciones Pearson Educación. Segunda edición. México. México.
- Krieger, E. F. (2011). *Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina*. Ediciones Pearson Educación S. A. Primera edición. México. México.
- González, S. (2003). *Comportamiento Organizacional. Un enfoque latinoamericano*. Compañía Editorial Continental. Primera edición. México. México.
- Murray, S. (1979). *Teoría y problemas de probabilidad y estadística*. Mc Graw Hill ediciones. Décima edición. México. México.
- Newstrom, J. (2007). *Organizational Behaviour*. Ediciones Mc Graw Hill. Segunda edición. México. México.
- Ponce, R. F. (2006). *Motivación Laboral*. Ediciones Mc Graw Hill. Segunda edición. México. México.
- Reeve, J. M. (2010). *Motivación y Emoción*. Ediciones Mc Graw Hill. Primera edición. México. México.
- Robbins, S. (2004). *Organizational Behaviour*. Pearson Educación. Primera edición. México. México.
- Sanchez, F. P. (2008). *Motivación y Emoción*. Ediciones Mc Graw Hill. Segunda edición. Madrid. España.
- Santos, A. C. (2010). *Gestión del Talento Humano y del conocimiento*. Ecoe ediciones. Primera edición. Bogotá. Colombia
- Tejada, H. E. (2008). *Estadística para las ciencias sociales, del comportamiento y de la salud*. Cengage Learning ediciones. Segunda edición. México. México.
- Duarte, T. (2009). *Emprendimiento, una opción para el desarrollo*. Universidad Tecnológica de Pereira. Bogotá. Colombia
- Matiz, F. (2009). *Investigación en emprendimiento, un reto para la construcción de conocimiento*. Revista EAN No. 66. España.

## **LINKOGRAFÍA**



23 de septiembre del 2015. Empleados desmotivados señalan de renuncia. Alto nivel. Recuperado de: <http://www.altonivel.com.mx/5986-empleados-desmotivados-senal-de-renuncia.html>

de abril del 2010. Causas de la insatisfacción laboral. Infoempleo.com. Recuperado de: <http://blog.infoempleo.com/blog/2010/04/05/causas-de-la-insatisfaccion-laboral/>

Helen Montoya. 01 de septiembre del 2014. 10 factores que desmotivan a los empleados. La prensa. Recuperado de: <http://www.laprensa.hn/suplementos/743532-98/10-factores-que-desmotivan-a-los-empleados>

Recuperado de la página oficial de América Economía: <http://www.americaeconomia.com/economia-mercados/finanzas/africa-y-latina-y-el-caribe-lideran-el-nivel-de-emprendimiento-nivel-glob>

Recuperado de la página oficial de Gerencia. Com: <http://www.gerencie.com/emprendimiento.html><http://municipios.unq.edu.ar/modules/mislibros/archivos/MonografiaVersionFinal.pdf>

Recuperado de la página oficial de la Universidad del Rosario. Bogotá, Colombia. <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2057/1026255323-2010.pdf?sequence=1>

Recuperado de la página oficial de Turizmo.com: <http://xxxturismoxxx.blogspot.com/2010/03/conceptos-de-calidad-segun-diversos.html>

Recuperado de la página oficial de infocalser.blogspot.com: <http://infocalser.blogspot.com/2008/07/la-productividad-concepto-y-factores.html>

Recuperado de la página oficial de Banco de la República de Colombia: <http://admin.banrepultural.org/blaavirtual/economia/industriatina/246.htm>

Recuperado de la página oficial de psicología en línea.com: <https://psicologosenlinea.net/23-definicion-de-autoestima-conceptos-de-autoestima-segun-diferentes-autores-y-abraham-maslow.html>

Recuperado de la página oficial de Academia.edu.com: [http://www.academia.edu/415734/Compendio\\_De\\_Definiciones\\_Del\\_Concepto\\_innovaciones\\_Realizadas\\_Por\\_Autores\\_Relevantes\\_Diseño\\_Historizado\\_Actualizado\\_Del\\_Concepto\\_A\\_Compilacion\\_de](http://www.academia.edu/415734/Compendio_De_Definiciones_Del_Concepto_innovaciones_Realizadas_Por_Autores_Relevantes_Diseño_Historizado_Actualizado_Del_Concepto_A_Compilacion_de)

Recuperado de la página oficial de Eumed.net: [http://www.eumed.net/libros-gratis/2011e/1099/introduccion\\_liderazgo.html](http://www.eumed.net/libros-gratis/2011e/1099/introduccion_liderazgo.html)

Recuperado de la página oficial de psicopedagogía en línea.com: <https://psicopedagogiaaprendizajec.wordpress.com/2012/06/29/abraham-maslow-y-su-teoria-de-la-motivacion-humana/>

Recuperado de la página oficial de revista líderes Ecuador: <http://www.revistalideres.ec/lideres/ecuador-lidera-tasa-emprendimiento-necesidad.html>

# ANEXOS

## Anexo A. Cuestionario para la aplicación de la Encuesta en IMPACTEX

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**

Objetivo: Determinar El Emprendimiento y desarrollo productivo de los colaboradores de la empresa Impactex.

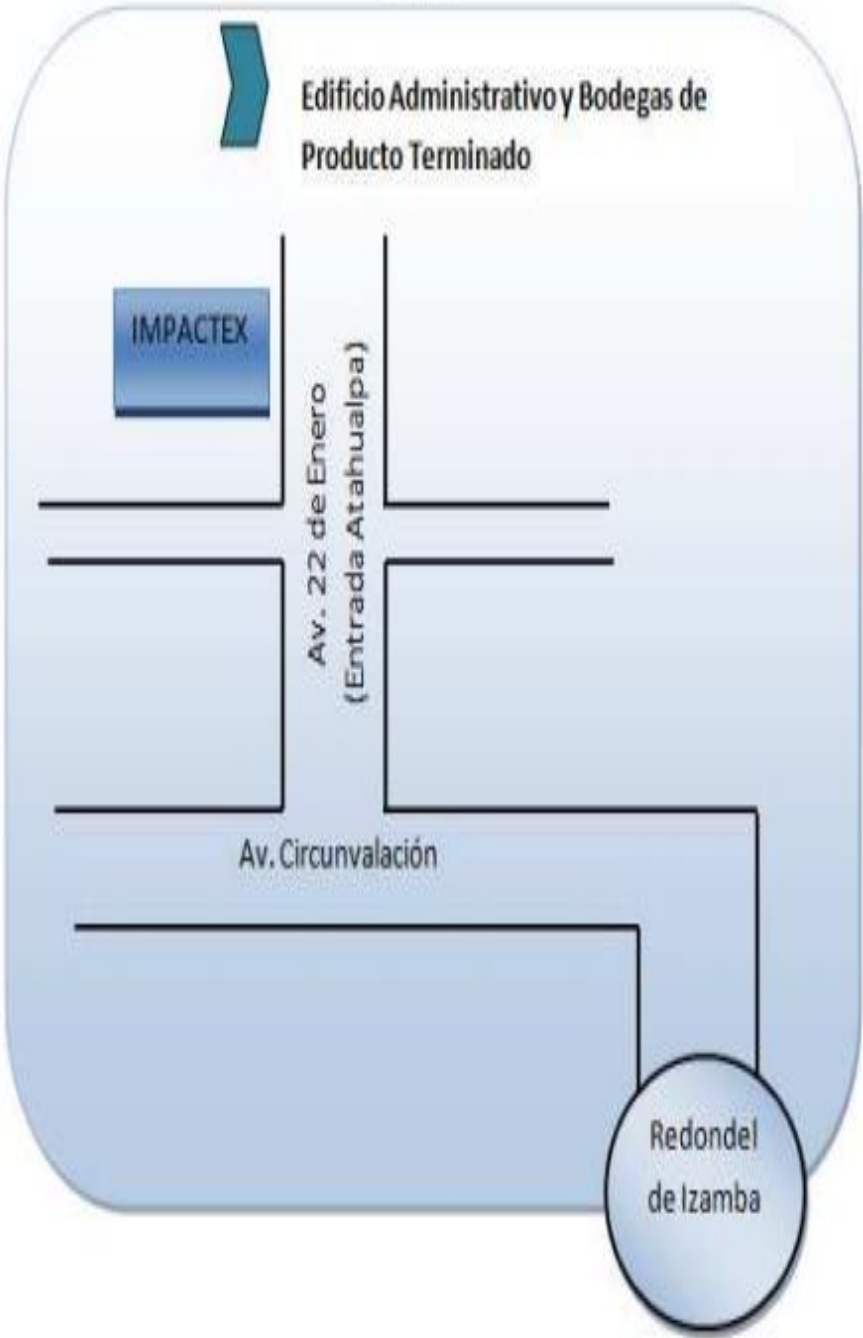
### Instrucciones:

1.-La encuesta es personal por lo tanto no registre su nombre ni firma

2.-Marque con una “x” la opción de su preferencia

Preguntas	SI	NO
1. ¿La Empresa promueve y motiva a los trabajadores para que desarrollen su iniciativa y los involucra en el mejoramiento de sus procesos?	SI	NO
2. En la Empresa se permite que las metas de desempeño y producción sean negociadas de forma participativa con los empleados?	SI	NO
3. ¿Han existido casos en los cuales la empresa ha desarrollado nuevos productos o ha mejorado los ya existentes gracias a la sugerencia o participación de los empleados?	SI	NO
4. ¿Considera que actualmente la empresa brinda las condiciones para que los empleados desarrollen su creatividad en el desempeño o ejercicio de su trabajo?	SI	NO
5. ¿Se toma en cuenta las ideas de los colaboradores para la generación de nuevos productos?	SI	NO
6. ¿Conoce cuáles son los valores corporativos que la empresa promueve en el comportamiento de sus empleados o colaboradores?	SI	NO
7. ¿Tiene usted pleno conocimiento de la visión, misión y planes que la empresa tiene a futuro?	SI	NO
8. ¿Ha participado usted en las charlas, tareas o reuniones en los que promueva el mejoramiento de los procesos mediante el aporte de los criterios de los colaboradores?	SI	NO
9. ¿La empresa le comunica cuales son los indicadores de desempeño que espera obtener de su cargo?	SI	NO
10. ¿Considera que se mejoraría el cumplimiento de las metas planificadas para su cargo mediante el involucramiento de los trabajadores en la toma de decisiones?	SI	NO
11. ¿Cree que los trabajadores pueden contribuir con la generación de nuevos y mejores productos en función de su experiencia?	SI	NO

Anexo B. Edificio matriz y Georreferenciación de la empresa



**Anexo C** Fotos de Aplicación de la Encuesta

Colaboradoras de la empresa Impactex respondiendo la encuesta aplicada





Personal de la empresa en el área de producción elaborando prendas de vestir



Empleados de la empresa Impactex dispuesto a trabajar por el bienestar de la institución



## **Anexo D. Historia de la empresa impactex**

### **HISTORIA DE LA EMPRESA IMPACTEX**

Este emprendimiento familiar creado por Milton Altamirano y su esposa Martha Segura, comenzó en un año muy difícil para el país, 1999. Hasta el año 2002, la empresa ya había superado la dolarización del país, la invasión asiática de productos baratos y el desaparecimiento de muchos emprendimientos y empresas del sector, pero gracias al esfuerzo de sus emprendedores y familia, se consolidan como una empresa de textiles en la ciudad de Ambato.

La actividad de la empresa comenzó en el barrio de la Concepción en Ambato, en un pequeño galpón construido de bloque, el cual tenía una dimensión de 3x4 metros cuadrados.

La clave del sostenimiento de este emprendimiento fue la experiencia de sus creadores adquirida en tiempos anteriores como empleados de una empresa en el sector textil y confección, que les permitió conocer a las empresas del sector, así como a proveedores, insumos, materias primas y el proceso en sí de como confeccionar una prenda de una forma minuciosa.

El funcionamiento se inicia con capital propio, por la venta de un carro usado a un precio de 30 millones de sucres que permitió la adquisición de cuatro máquinas usadas y la contratación de cuatro obreras textiles. Posteriormente en el transcurso de un año se contrata una secretaria. Al cabo de un año y medio se obtiene un pequeño crédito para la construcción de la primera planta de provisión.

Por su pequeño capital inicial, que permitía una producción muy baja, se empezó produciendo 60 docenas de interiores al mes, y se los vendía a pequeños clientes que pagaban al contado.

Prácticamente la empresa inició sus actividades sin ningún tipo de administración. De la misma manera empieza prácticamente sin capital para tener solvencia que le permita sostenerse en el tiempo, sin ningún plan de acción, sin ningún horizonte estratégico, solo basados en la experiencia adquirida.

Emprendimiento que aparece sin visión de empresa, sin embargo, de ello paso a paso ha ido creciendo. Con miedo a tributar, ya que desconocían cómo declarar impuestos, como facturar, pero poco a poco fueron llenando estos vacíos con lo que la empresa creció considerablemente.

Como indica su dueño: “Si hubiera tenido un plan de negocios desde el comienzo de creación de la empresa hubiéramos estado más arriba de lo que actualmente estamos”.



**Misión** es ser una organización dedicada a la innovación desarrollo y comercialización de marcas de moda con excelencia posicionándonos en los mercados nacionales y extranjeros para generar rentabilidad, sostenibilidad y crecimiento empresarial para nuestros clientes internos y externos.

**Visión** es ser un grupo empresarial líder en el mercado de moda con excelencia, responsabilidad social, empresarial y ambiental, internacionalizando nuestras marcas para crecer y consolidarnos, con nuestros consumidores neo tradicionales casuales.

**Objetivo empresarial** es generar recursos económicos por medio del desarrollo y la comercialización del portafolio de productos de marcas, para satisfacer necesidades de vestimenta y estilo neo tradicional del mercado nacional e internacional.