

Determinación de factores diferenciadores e innovadores de productividad: Club Deportivo Especializado Formativo FEDERIO Riobamba, Ecuador

Determination of differentiating and innovative factors of productivity: Club Deportivo Especializado Formative FEDERIO Riobamba, Ecuador

Ligia María Crespo Astudillo, Juan Bautista Solis Muñoz, Patricio Fernando Cevallos Jiménez

RESUMEN

El actual trabajo de investigación tiene como propósito determinar los factores diferenciadores e innovadores de la productividad del Club Deportivo Especializado Formativo FEDERIO para lograr su crecimiento, por medio de un enfoque exploratorio, descriptivo y correlacional. Se elaboró un cuestionario estructurado con la medición de los factores por escala de Likert y la medición de las variables de control, cada ítem del instrumento se validó en consenso con tres expertos y se determinó 44 ítems. Asimismo, la población finita fue de 102 alumnos. Los resultados de la prueba Kolmogorov-Smirnov determinó que es una prueba no paramétrica y se aplicó la correlación de Spearman. Se concluye que la principal variable que influye en la productividad es la Transferencia de Conocimiento (0,864**) y va de la mano con la Innovación, ya que, los alumnos prefieren creatividad, mejora de procesos en el aprendizaje y un diferenciador que satisfaga las necesidades de los consumidores.

Palabras clave: factores diferenciadores; factores innovadores; productividad; Riobamba.

Ligia María Crespo Astudillo 

Universidad Católica de Cuenca - Ecuador. ligiacrespo58@ucacue.edu.ec

Juan Bautista Solis Muñoz 

Universidad Católica de Cuenca – Ecuador. jbsolizm@ucacue.edu.ec

Patricio Fernando Cevallos Jiménez 

Universidad Católica de Cuenca – Ecuador. fernando.cevallos@ucacue.edu.ec

<http://doi.org/10.46652/pacha.v4i11.179>

ISSN 2697-3677

Vol. 4 No. 11 mayo-agosto 2023, e230179

Quito, Ecuador

Enviado: enero 04, 2023

Aceptado: marzo 27, 2023

Publicado: abril 12, 2023

Publicación Continua

ABSTRACT

The current research work aims to determine the differentiating and innovative factors of the Productivity of the Club Deportivo Especializado Formativo FEDERIO to achieve its growth, through an exploratory, descriptive and correlational approach. A structured questionnaire was developed with the measurement of factors by Likert scale and the measurement of control variables, each item of the instrument was validated in consensus with three experts and 44 items were determined. Likewise, the finite population was 102 students. The results of the Kolmogorov-Smirnov test determined that it is a nonparametric test and Spearman's correlation was applied. It is concluded that the main variable that influences productivity is Knowledge Transfer (0.864**) and goes hand in hand with Innovation, since, students prefer creativity, improvement of processes in learning and a differentiator that meets consumer needs.

Keywords: differentiating factors; innovative factors; productivity; Riobamba.

1. Introducción

Para conseguir que las microempresas y las pequeñas empresas se conviertan en grandes compañías, los responsables deben empeñarse en aplicar otros métodos, otros sistemas, otras maneras y otras formas de innovar. En este sentido, la innovación ayuda a las microempresas a des-puntar para alcanzar un verdadero cambio en sus actividades. Las microempresas y las pequeñas empresas están muy expuestas a la innovación de nuevos productos y servicios debido a diversos factores. Por lo tanto, este trabajo se centra en investigar los factores que contribuyen a la innovación de las microempresas de servicios y productivas: el papel de la actividad empresarial hacia la innovación en la administración de la ciudad de Woldia.

Los autores utilizaron un modelo de investigación transversal y siguieron un planteamiento cuantitativo. Los resultados se obtuvieron mediante un formulario estructural. Los datos recogidos se analizaron mediante el programa SPSS v-25 y los diagramas de Amos para efectuar análisis descriptivos, de factores, de correlaciones, de retrocesión y de trayectorias. Los hallazgos del estudio demostraron que el apoyo gubernamental, el acceso a la infraestructura, la formación emprendedora, la actitud empresarial y el liderazgo de los empresarios afectaron de forma significativa a la innovación de las microempresas de servicios y manufactureras. La formación empresarial y el liderazgo de los propietarios afectaron directa e indirectamente a la innovación de las microempresas de servicios y de fabricación a través de la variable intermediaria de la actividad empresarial (Kassa E & Getnet M, 2022).

En el presente estudio se indaga sobre los factores diferenciadores e innovadores de la productividad del Club Deportivo Especializado Formativo FEDERIO Riobamba, Ecuador. Además, resuelve el objetivo general de investigación que busca determinar los factores diferenciadores e innovadores de la productividad del Club Deportivo Especializado Formativo FEDERIO para lograr el crecimiento de la misma llegando a disponer de un mayor número de alumnos a quienes servir en la ciudad de Riobamba, Ecuador.

1.2 Marco Teórico

El marco teórico que se inscribe en el presente trabajo se enmarca en dos apartados: Las investigaciones teóricas y las investigaciones empíricas. Teóricamente, este estudio se enfoca en dos cuestiones fundamentales: 1) Determinación de factores diferenciadores, 2) Determinación de factores innovadores, 3) Productividad (Castillo José, 2004).

El marco teórico de esta investigación está fundamentado en el programa de investigación científica (Catillo José, 2004). De acuerdo al estudio realizado por Castillo (2016) en el cual concluye que los diferenciadores de las escuelas de fútbol se dan principalmente por las marcas, los dominantes en esta categoría son los clubes profesionales de gran trayectoria y reconocimiento. Entrenadores anclados en el reconocimiento de ex futbolistas profesionales. Campos de entrenamiento haciendo referencia a la calidad de las canchas principalmente su ubicación y la característica de terminación (sintéticas o de arenilla) La composición de las ofertas de las distintas escuelas son muy similares, componiéndose de cinco elementos: costo de matrícula, uniformes, mensualidad, horarios y frecuencias de entrenamiento y, ubicación canchas de entrenamiento.

Barrera (2007) desde la óptica utilizada por los docentes Los estudiantes con desarrollo de “competencias hacia la innovación” (p. 87) tienen una autovaloración y una autoafirmación de su futuro rol, que le permite relacionar los aspectos curriculares con la formación de valores y el sentido social que tiene su función docente. Adoptan una actitud de continuo aprendizaje, encontrando de manera inicial en la investigación una herramienta útil para conocer mejor su práctica pedagógica y recapacitar sobre ella. Para ellos el trabajo en equipo facilita la búsqueda de soluciones compartidas a los problemas, comportan una postura crítica dispuesta a nuevos desafíos y cambios. Los estudiantes con desarrollo de “competencias técnico-instrumentales” (p. 88) tienen como foco de atención principal el aula para desarrollar en ella procesos activos de enseñanza y aprendizaje cada vez mejores, aplicando estrategias e instrumentos didácticos actualizados.

Innovación es un proceso complicado tanto para definir, medir y como para gestionar. Muchas empresas no le dan la importancia que tiene, pues al tener éxito con su producto o servicio no ven la necesidad de ir más allá; lo más seguro es que esta actitud permanezca aún en tiempos de crisis, ante ella, las empresas responden con variaciones a su modelo de gestión y dejan de lado el largo plazo, es decir, no analizan la necesidad de modificar su modelo de negocio. Para que un modelo de negocio tenga éxito, es necesario innovar y esto de manera permanente, ello requiere generar condiciones que incentiven la investigación aplicada a incrementos de la productividad y en consecuencia de la competitividad. En este documento se propone rescatar la importancia de la innovación en los modelos de negocio y proponer opciones de política para elevar la competitividad de un país vía la innovación (Álvarez, 2013, p. 3).

Los niveles de exigencia del mundo contemporáneo implican que las organizaciones generen bienes y servicios de alta calidad, en el menor tiempo posible, bajo esquemas de productividad ab-

soluta, lo que permite generar condiciones competitivas, ante lo que es vital que una organización que considere cumplir con esquema de empresa en marcha, considere a la productividad como parámetro mandatorio en sus operaciones.

La innovación es una herramienta que potencia la productividad organizacional, implica la generación de nuevos procesos y/o esquemas de trabajo en base a la investigación y desarrollo; la innovación altamente correlacionada con la tecnología, variables cuyo objetivo organizacional fundamental es potenciar los output productivos minimizando el consumo de factores de producción, esto ante otras medidas que no han generado resultados relevantes (Abad, 2015).

1.3 Factores de la productividad

X1: Motivación laboral

La fuerza laboral es el motor en la parte económica de cualquier organización, por lo que, la desmotivación en el talento humano causan el incumplimiento de los objetivos estratégicos de la empresa, como consecuencia se tienen efectos negativos como el cansancio, desinterés, la disminución del rendimiento, entre otros, afectando a la empresa. Es importante la creación de estrategias que mantengan la fuerza laboral conexas a la misión y objetivos empresariales. Dentro de la revisión bibliográfica se encuentra la investigación de Coromoto y Sabina (2018) titulada “Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional” en el que concluyen que se pretende que exista un vínculo importante de armonía y el equilibrio entre la organización y sus trabajadores. Cuando los empleados integran sus necesidades básicas, se genera el agrado de ser útil, reconocido y apreciado, aportando un valor agregado para la organización. La motivación laboral crea sentido de pertenencia y un ambiente laboral propicio para la convivencia en el proceso de interacción social del individuo (Morales & Blanco, 2020).

Como escribió Buisán (2022) la motivación laboral consiste en las expectativas del empleado al conseguir metas por medio de su trabajo. Es así que, la motivación obedecerá de cómo aprecie el trabajador que su desempeño laboral afecta en el momento de lograr ciertos objetivos, y cuán importantes estos sean en su vida. La teoría menciona las relaciones entre el esfuerzo, desempeño y recompensa o metas personales.

X2: Capacitación

Dentro de una organización un punto clave es el recurso humano, en el que la capacitación se convierte en un soporte para la empresa, que incide llanamente al empleado de manera positiva, generando talento humano calificado y con compromiso al trabajo. Por lo tanto, conocer las habilidades del trabajador permite que la capacitación tenga como propósito el fácil desenvolvimiento en el campo laboral designado, con capacidad para hacer frente a los retos y contribuyendo con conocimientos, y como consecuencia de ello se tiene la innovación, competitividad y producti-

vidad a través de la optimización de recursos con calidad en sus servicios o productos (Obando, 2020).

De acuerdo al libro *Human talent factor in the organizations*, menciona que se requiere de una estructura compleja que consienta el fortalecimiento del trabajador con base a su talento humano, libre de su lugar dentro de la organización, caso contrario el personal no se desarrolla naturalmente. Es así que, el propósito de cualquier empresa es la potenciación del desempeño de los empleados generando una cadena productiva (Mejía et al., 2013; citado en Obando, 2020).

Obando (2020) define a la capacitación como:

La preparación de la persona en el cargo. Es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito es preparar, desarrollar e integrar los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno. (p.168)

X3: Innovación

En un sistema global que cambia constantemente la apropiación del conocimiento y la innovación son una ventaja competitiva de los productos y servicios, lo que brinda oportunidades para la sostenibilidad de las empresas. Así también, se establece la calidad, el valor agregado en los productos, la tecnología de los procesos, la organización de la producción hasta el servicio postventa. La continua actualización y mejora de los procesos y productos conlleva a una innovación permanente y debe estar adjunta al planteamiento estratégico de las empresas. Las organizaciones que apuestan a la innovación son mayormente más apreciadas en el mercado, ya que, permite su crecimiento. La relación entre innovación y crecimiento está influenciada directamente por la edad de las organizaciones, es así que, aquellas con mayor tiempo en ejercicio poseen mayor posibilidad de éxito en las acciones de innovación, esto se relaciona con su “experiencia y la capacidad para identificar previamente los resultados de las actividades de Investigación y Desarrollo (I+D)” (Díaz et al., 2022, p. 3), por otra parte, las empresas jóvenes ocupan más riesgos.

Desde el aporte de Schumpeter (1997) la innovación es “el motor del cambio económico”. Mientras que Pascale (2005) citado en Hinojosa (2022) define a la innovación como el surgimiento de una idea para ponerla en marcha de manera que sea valorada.

Finalmente, Caicedo et al. (2022) describe a la innovación como un nuevo procedimiento en el ámbito comercial de la empresa, mediante cambios en la “estructura, los procesos de producción, los sistemas de gestión, en el conocimiento y las habilidades de liderazgo, la creatividad y el aprendizaje” (p. 14), beneficiando al ambiente laboral para los empleados para mejorar el uso los recursos en la empresa.

X4: Transferencia del conocimiento

Actualmente la economía se basa en el conocimiento, por lo que existe cambios en la forma de gestionar las organizaciones especialmente los bienes intangibles que forman parte del capital intelectual, con esto se precisa centrarse en la innovación, además de valorar el conocimiento con la finalidad de generar estrategias que incremente la productividad. La transferencia del conocimiento, se refiere a la trasmisión de conocimientos por medio de acciones enfocadas a participar con otros y todos los procesos que se pretendan para su transmisión (Avalos et al., 2021).

En Espinoza et al., (2022) definen a la transferencia del conocimiento como el conjunto de todas aquellas actividades que promuevan a las empresas generar valor por medio de activos de conocimiento como la acumulación, procesamiento, almacenamiento, producción y difusión. Asimismo, mencionan que es el “proceso organizacional que procura la combinación sinérgica del tratamiento de información incorporando estrategias colectivas de negocio y funcionales en la empresa” (pp. 112).

Y: Productividad

Actualmente, las empresas manejan nuevos desafíos como la competitividad y la mejora en la productividad con el objetivo de adecuarse a una economía global, gran parte de las expectativas está a conveniencia con el desarrollo económico y social que comparecen a un incremento en la innovación con el objetivo de conseguir mayor productividad en la organización (Hinojosa, 2022, p. 4).

De acuerdo a la investigación de Hinojosa (2022) describe que la productividad representa el equilibrio entre factores de producción como el recurso económico, los recursos naturales, talento humano y la tecnología que manejados de una manera eficiente se logra una mayor producción, ya sea, en la manufactura o servicios minimizando costos y optimizando recursos (p. 5).

2. Metodología

2.1 Enfoque metodológico

Acorde a la práctica cuantitativa de investigación y al método científico, el presente caso de estudio se enfocó en la determinación de supuestos, lo que permitió deducir los hallazgos mediante el trabajo en acción (Sáenz y Rodríguez, 2014; Lincoln y Guba, 2000). Mediante revisión bibliográfica se identificó el constructo teórico a partir de relaciones de causa-efecto. En primer lugar, se realizó un muestreo intencional, ya que, se seleccionó a los individuos con base al criterio del investigador (Bologna, 2018).

La investigación parte desde el nivel exploratorio, donde el alcance se aplicó en fenómenos dentro del contexto del análisis, que no están sujetos a investigaciones previas, por lo que, es im-

portante reconocer sus características para su comprensión. Seguidamente, se utilizó una investigación descriptiva sobre las características con el propósito de representar en un determinado grupo humano. Finalmente, se empleó una investigación correlacional, mediante el empleo de procesos estadísticos para generar resultados a través del cálculo con que las variables independientes están asociadas a la variable dependiente en beneficio del presente estudio (Ramos, 2020). Se determinó que el estudio no es experimental debido a no manipulación de las variables (Díaz & Calzadilla, 2015, p. 119).

2.2 Técnicas y estrategias de recolección de datos

Dentro de la recolección de los datos se elaboró un cuestionario con base a la revisión sistemática de la literatura como artículos científicos de bases de datos como Scopus, Redalyc, Scielo y Google Académico. Se estructuró en dos partes, en la que, se parte con la medición de los factores por escala de Likert que consta de cinco opciones valoradas de la siguiente manera: 1 totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo. De acuerdo al enfoque o experiencia del investigador se desarrolló los ítems o variables observables. Por otra parte, se realizó la medición de las variables de control para caracterizar el perfil del sujeto de investigación (Mendoza y Garza, 2009; Dillman, 2000).

Para la validación de cada ítem del instrumento de medición se realizó un consenso de expertos. Para lo cual, se eligió 3 jueces con cuatro opciones de relevancia y se adjuntó el concepto de cada factor determinado. Se conformó las opciones a marcar del siguiente modo: 1 irrelevante, 2 poco relevante, 3 relevante y, 4 muy relevante. Como siguiente paso, se calculó el promedio de cada valoración y se eliminó aquellos ítems que mantenían un promedio menor a tres, de este modo se realizó la prueba piloto, se inició originalmente con 75 ítems. Sin embargo, luego de la validación de expertos quedaron 44 ítems (Matas, 2018, p. 3).

La población finita para el estudio fue de 102 sujetos de investigación. Siendo los alumnos del Club Deportivo Especializado Formativo FEDERIO Riobamba, Ecuador. Asimismo, se consideró como objeto de estudio a los trabajadores de la escuela de fútbol. De acuerdo con Cortés et al. (2020) se determinó el tamaño de la muestra con el 95% de nivel de confianza y el 5% de error con 2 desviaciones estándar, por lo que, se definió la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Npq}{(N - 1) \left(\frac{e}{z}\right)^2 + pq}$$

De donde:

Z= intervalo de confianza del 95% con un valor crítico de Z=1.96

p= probabilidad de éxito del 50%

q= (1-p) probabilidad de fracaso del 50%

N= Población finita

e= error del muestreo aceptable del 5%

n= 367

Igualmente, se calculó un factor de estratificación n/N para la distribución del tamaño de la muestra en los estratos de estudio (Bologna, 2018). En el que, se indicó los estadísticos descriptivos y la correlación de Pearson para medir la asociación de las variables.

2.3 Fiabilidad del instrumento de medición con prueba piloto

Según Rodríguez et al. (2020) mencionan que la fiabilidad es una propiedad de las apreciaciones de un cuestionario o una escala para un grupo determinado de personas pertenecientes a una muestra concreta (p. 5). La fiabilidad indica la precisión y constancia en la información recogida, lo que resulta indispensable para realizar investigaciones con un nivel de rigor aceptable (p.11).

Se estimó el Coeficiente del Alpha de Cronbach el cual contribuye en la determinación de la fiabilidad del instrumento en el cual la respuesta de los ítems determinados es dicotómica.

3. Resultados

Se presenta en la figura 1 la prueba de Parametría. El test tiene la intencionalidad de determinar el comportamiento de normalidad de los datos. Al tratarse de una investigación donde $n > 50$ se aplica la prueba Kolmogorov-Smirnov. Se encuentra que se trata de una prueba no paramétrica y en consecuencia se aplica la correlación de Spearman.

Figura 1. Pruebas de normalidad

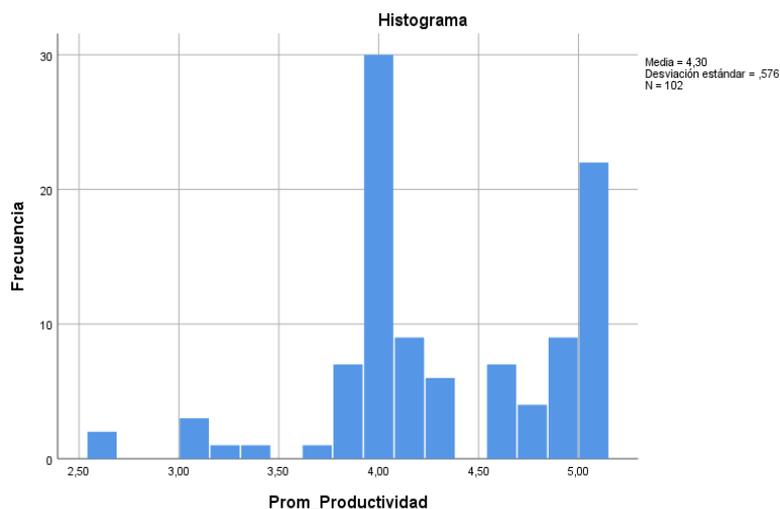
	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Prom_Productividad	,148	102	,000	,887	102	,000
Prom_MotivaciónLaboral	,160	102	,000	,872	102	,000
Prom_Capacitación	,186	102	,000	,869	102	,000
Prom_Innovación	,163	102	,000	,878	102	,000
Prom_TransferenciaConocimiento	,149	102	,000	,909	102	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Adaptado de las salidas del programa SPSS (2023)

La prueba de Parametría se corrobora con el histograma presentado en la Figura 2 donde se presenta un comportamiento no paramétrico de los datos.

Figura 2. Histograma de la variable dependiente Prom_Productividad



Nota. Adaptado de las salidas del SPSS (2023)

Correlaciones de Spearman

En la figura 3 se presenta la correlaciones de Spearman donde se evidencia que las variables independientes Prom_MotivaciónLaboral (0,679**), Prom_Capacitación (0,758**), Prom_Innovación (0,777**) y Prom_TransferenciaConocimiento (0,864**) muestran una correlación potente con la variable dependiente Prom_Productividad. La asociación del constructo es estadísticamente significativa.

Figura 3. Correlaciones de Spearman

		Prom_Productividad	Prom_MotivaciónLaboral	Prom_Capacitación	Prom_Innovación	Prom_TransferenciaConocimiento	
Rho de Spearman	Prom_Productividad	Coefficiente de correlación	1,000	,679**	,758**	,777**	,864**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000
		N	102	102	102	102	102
Prom_MotivaciónLaboral		Coefficiente de correlación	,679**	1,000	,675**	,732**	,731**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000
		N	102	102	102	102	102
Prom_Capacitación		Coefficiente de correlación	,758**	,675**	1,000	,828**	,786**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000
		N	102	102	102	102	102
Prom_Innovación		Coefficiente de correlación	,777**	,732**	,828**	1,000	,863**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000
		N	102	102	102	102	102
Prom_TransferenciaConocimiento		Coefficiente de correlación	,864**	,731**	,786**	,863**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.
		N	102	102	102	102	102

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Adaptado de las salidas del paquete SPSS (2023)

4. Discusión

Con los resultados de la figura 1 de la actual investigación se determinó que el coeficiente a emplear es de Speraman, debido, a que el reporte de significancia manifiesta con totalidad de las variables un valor de cero, estos resultados concuerdan con el trabajo de Orellana (2022) en el que determino los factores de gestión empresarial que impulsan la competitividad de las MIPYMES, sector muebles de madera en el sur de Ecuador, el cual menciona diez variables. De este modo, el mismo autor concuerda con la figura 2 en la que se detalló las Correlaciones de Spearman a escala general o agrupada, los cuales presentan similitud en los valores medios en sus coeficientes. Sin embargo, el análisis individual por variables arrojó valores altos en el presente estudio y valores bajos en el estudio de Orellana (2022) por lo que, el autor aplicó potencia estadística a través del programa GPower 3.1, los resultados en el que se observó un nivel alto de potencia con valores de p (tamaño del efecto) en un promedio de 0,50 y con $1 - \beta$ igual a un promedio de 0,99. Este promedio está por debajo de los promedios de cada variable como Prom_MotivaciónLaboral (0,679**), Prom_Capacitación (0,758**), Prom_Innovación (0,777**) y Prom_TransferenciaConocimiento (0,864**) realizadas en el actual trabajo.

Es así que, en la vigente investigación se encontró correlaciones entre variables dependientes e independientes, la productividad se relaciona con las variables planteadas en el estudio siendo estas los factores diferenciadores e innovadores de la productividad del Club Deportivo Especializado Formativo FEDERIO, por medio del análisis estadístico se fortalecen los resultados generados en el caso de estudio, a pesar de que Ecuador continua en la reactivación económica a partir de la emergencia sanitaria. De acuerdo con el desarrollo, se menciona que el medio en el Club Deportivo Especializado Formativo FEDERIO está interesado ampliamente en la productividad mediante la transferencia de conocimiento, innovación, motivación laboral y capacitación.

Dentro de un análisis la escala general de correlaciones correspondiente a la tabla 2, se denotó la correlación imponderable entre las variables independientes, es así que, la variable Transferencia del Conocimiento tiene una correlación significativa de 0,731 con la variable Motivación Laboral con un nivel de significancia de 0,01. De igual forma, la variable capacitación posee una correlación de 0,786 y un nivel de significación a 0,01. Finalmente, la variable Innovación tiene un valor mayor en el coeficiente de correlación de 0,863 y un nivel de significación a 0,01. Es decir, que los alumnos de FEDERIO prefieren la creatividad, la innovación en el aprendizaje del deporte.

En este sentido, se concuerda con Guaderrama (2018) que menciona que en cualquier industria, empresa u organización es imprescindible transferir de manera efectiva el conocimiento, debido a que cuando el sujeto comparte el saber dentro de su lugar de trabajo, otorga un efecto positivo en las habilidades individuales y colectivas de la organización, en consecuencia la productividad incrementa. Además, permite relacionarse con las demás variables independientes aumentando la productividad de FEDERIO.

5. Conclusión

Con base a los resultados del presente trabajo se determinó los factores diferenciadores e innovadores de la productividad del Club Deportivo Especializado Formativo FEDERIO para lograr el crecimiento del mismo llegando a disponer de un mayor número de alumnos a quienes servir en la ciudad de Riobamba, la productividad de la empresa permite establecer los recursos que se necesitan implementar para alcanzar los objetivos planteados por la organización, dentro de las variables independientes identificadas se tiene la motivación laboral, la innovación, la capacitación y la transferencia de conocimiento, conocer e identificar todos estos indicadores permite a FEDERIO optimizar los recursos mediante la eficiencia y la eficacia.

Acorde al análisis estadístico se mencionó que la principal variable que influye en la productividad es la transferencia de conocimiento. No obstante esta variable se interrelaciona de manera estrecha con la motivación laboral, la innovación y la capacitación aportando positivamente a la organización.

En un marco general, la transferencia de conocimiento va de la mano con la innovación, ya que, los alumnos prefieren creatividad, mejora de procesos en el aprendizaje y un toque diferenciador que satisfaga las necesidades de los consumidores. Sin disminuir la importancia de las otras variables, ya que, en conjunto la organización alcanza la productividad deseada.

Referencias

- Abad, M. (2015). La innovación y productividad como aporte al desarrollo económico de América Latina. *Observatorio Economía Latinoamericana*. <https://www.eumed.net/cursecon/ecolat/la/15/productividad.html>
- Álvarez Falcón, C. (2013). Innovación, competitividad y nuevos modelos de negocio. *Sinergia e Innovación*, 1(08). <http://revistas.upc.edu.pe/index.php/sinergia/article/view/89>
- Avalos, R. M. M., Chacchi, D. V. G., Yépez, N. L. M., & Hernández, E. J.V. (2021). Gestión del conocimiento y productividad de una empresa constructora del Perú: Knowledge and productivity management of a construction company in Peru. *South Florida Journal of Development*, 2(4), 5183–5194. <https://doi.org/10.46932/sfjdv2n4-017>
- Barrera Andaur, S. (2007). El desarrollo de competencias y los factores innovadores integrados en la formación docente inicial: una experiencia en institutos normales superiores de Bolivia. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 5(5), 81-91
- Buisán, J. (2022). *Motivación laboral y productividad*. [Tesis de pregrado, Universidad de Valladolid] <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/56521>
- Caicedo Safra, S., y Briceño Ramos, L.V.I. (2022). *La innovación organizacional y el cambio organizacional en la mejora de la productividad de una empresa*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas] <http://hdl.handle.net/10757/667097>

- Cortés Cortés, M. E., Mur Villar, N., Iglesias León, M., & Cortés Iglesias, M. (2020). Algunas consideraciones para el cálculo del tamaño muestral en investigaciones de las Ciencias Médicas. *MediSur*, 18(5), 937-942. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000500937&lng=es&tlng=es
- Díaz Díaz, A. A., & Toscano Moctezuma, J. A. (2022). El capital humano y la productividad de las empresas. *Revista Torreón Universitario*, 11(30), 123–130. <https://doi.org/10.5377/rtu.v11i30.13427>
- Díaz Hincapié, F. I., Melgarejo Molina, Z. A., & Vera Colina, M. A. (2021). Relación entre innovación y crecimiento empresarial en la pyme de la industria de alimentos y bebidas de Bogotá, Colombia. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 11 (3), 493-505. <https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13346>
- Díaz Narváez, V.P., & Calzadilla Núñez, A. (2015). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *Revista Ciencias De La Salud*, 14(01), 115-121. <https://doi.org/10.12804/revsalud14.01.2016.10>
- Duarte Castillo, J. (2004). *Factores determinantes y críticos en empresas, para la obtención de ventajas competitivas sostenibles y transferibles a estrategias de globalización: un análisis de la industria del software*. [Tesis de doctorado, Universitat Autònoma de Barcelona] <http://hdl.handle.net/10803/3957>
- Espinoza Lastra, O. R., Montes de Oca Sánchez, J. E., Álvarez Hernández, S. R., & Cuaran Guerrero, M. S. (2022). Modelo de cuatro hélices: una variante para la transferencia de conocimiento y el desarrollo económico en Ecuador. *Revista Conrado*, 18(84), 108-117. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v18n84/1990-8644-rc-18-84-108.pdf>
- Hinojosa Perez, A. H. (2022). Effects of innovation on productivity and poverty. Organic producers CITE Agroindustrial, Arequipa. *TECHNO REVIEW. International Technology, Science and Society Review*, 12(4), 1–12. <https://doi.org/10.37467/revtechno.v11.4478>
- Kassa, E.T., Getnet Mirete, T. (2022). Exploring factors that determine the innovation of micro and small enterprises: the role of entrepreneurial attitude towards innovation in Woldia, Ethiopia. *J Innov Entrep* 11(26). <https://doi.org/10.1186/s13731-022-00214-7>
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(1), 38-47. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>.
- Morales Guardo, M. & Blanco Góme, K. (2020). La motivación como estrategia facilitadora para el aumento de la productividad. *Gerencia Libre*, 7, 19 – 33 https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gerencia_libre/article/view/9518
- Obando Changuán, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: una revisión literaria. *Sinerga*, 11(2), 166-173. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254
- Orellana Buen, D. (2022). *Factores de gestión empresarial que impulsan la competitividad de las MIPY-MES, sectores muebles de madera en el sur del Ecuador*. [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Nuevo León] Repositorio Institucional. <http://eprints.uanl.mx/23005/1/1080315804.pdf>
- Pérez Pérez, G. C., & Torres Castillo, J. A. (2016). *Plan de mercadeo para la asociación deportiva Wiper para el año 2017 como escuela de futbol de niños entre 4 y 15 años del barrio Versalles*. [Tesis de pregrado, Universidad Libre] <https://hdl.handle.net/10901/10459>

Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3). <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>

Rodríguez Rodríguez, J., y Reguant Álvarez, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE: Revista de innovación acerca de la educación*, 13(2), 1–13. <https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>

Solis Muñoz, J. B., Neira Neira, M. L., Ormaza Andrade, J. E., & Quevedo Vázquez, J. O. (2021). Em-prendimiento e innovación: Dimensiones para el estudio de las MiPymes de Azogues-Ecua-dor. *Revista De Ciencias Sociales*, 27(1), 315-333. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i1.35318>

AUTORES

Ligia María Crespo Astudillo. Ingeniero Comercial de por la Universidad Católica de Cuenca.

Juan Bautista Solis Muñoz. Doctor en Filosofía con mención en Administración de la Universidad Autónoma de Nuevo León, ciudad de Monterrey, Estado de Nuevo León, México. Docente investigador de la Universidad Católica de Cuenca.

Patricio Fernando Cevallos Jiménez. Ingeniero en sistemas con una maestría en gestión de proyectos. Docente de las asignaturas de Gestión de Proyectos, Técnicas de Gestión de Proyectos y Taller de Titulación.

DECLARACIÓN

Conflicto de intereses

Los autores declaran que no tienen conflicto de intereses con relación al manuscrito.

Financiamiento

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo

Agradecimiento

A la Unidad Académica de Posgrados de la Universidad Católica de Cuenca.

Nota

El artículo no ha sido enviado ni publicado en otra revista.