

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS**  
**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**TEMA:**

“LA MOTIVACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA PYDACO Y SU  
INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL”

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciatura en  
Administración de Empresas.

**AUTORAS:**

Diana Saray Valdivieso Revelo; Maholy Josenka Zambrano Navarro

**DIRECTOR:**

Msc. Luis Clemente Calderón Ayala

Ibarra, 2023



## UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

### AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

#### 1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
<b>CÉDULA DE IDENTIDAD:</b>	1004334510		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES:</b>	Valdivieso Revelo Diana Saray		
<b>DIRECCIÓN:</b>	Vía Imbaya, calle los Manzanos 1-48, el Milagro		
<b>EMAIL:</b>	<a href="mailto:dsvaldiviesor@utn.edu.ec">dsvaldiviesor@utn.edu.ec</a>		
<b>TELÉFONO FIJO:</b>	542104	<b>TELÉFONO MÓVIL:</b>	0967312735

DATOS DE CONTACTO			
<b>CÉDULA DE IDENTIDAD:</b>	1317261533		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES:</b>	Zambrano Navarro Maholy Josenka		
<b>DIRECCIÓN:</b>	Guayanas y Bolivia, Las Palmas		
<b>EMAIL:</b>	<a href="mailto:mjzambranon@utn.edu.ec">mjzambranon@utn.edu.ec</a>		
<b>TELÉFONO FIJO:</b>		<b>TELÉFONO MÓVIL:</b>	0994756239

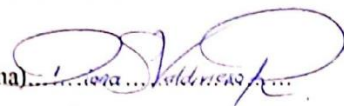
DATOS DE LA OBRA	
<b>TÍTULO:</b>	La motivación del talento humano en la empresa PYDACO y su incidencia en la productividad laboral.
<b>AUTOR (ES):</b>	Valdivieso Revelo Diana Saray – Zambrano Navarro Maholy Josenka
<b>FECHA: DD/MM/AAAA</b>	23-10-2023
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
<b>PROGRAMA:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> <b>PREGRADO</b> <input type="checkbox"/> <b>POSGRADO</b>
<b>TÍTULO POR EL QUE OPTA:</b>	Licenciatura en Administración de Empresas
<b>ASESOR /DIRECTOR:</b>	Msc. Luis Clemente Calderón Ayala

## 2. CONSTANCIAS

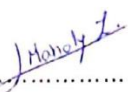
Las autoras (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es (son) el (las) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 23 días del mes de octubre del 2023

### LAS AUTORAS:

(Firma).....

Nombre: Dora Valderrama.....

(Firma).....

Nombre: Moholy Zambrano.....



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
Acreditada resolución Nro. 173-SE-33-CACES- 2023



**CERTIFICACIÓN DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN  
CURRICULAR**

Ibarra, 23 de octubre del 2023

Msc. Luis Calderón

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe final del trabajo de Integración Curricular, el mismo que se ajusta a las normas vigentes de la Universidad Técnica del Norte, en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

  
\_\_\_\_\_  
**DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO**

Msc. Luis Calderón

CI: 0400666897



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
Acreditada resolución Nro. 173-SE-33-CACES- 2023



### **APROBACIÓN DEL COMITÉ CALIFICADOR**

El comité calificado del trabajo de Integración Curricular "La motivación del talento humano en la empresa PYDACO y su incidencia en la productividad laboral" elaborado por Diana Valdivieso y Maholy Zambrano, previo a la obtención del título de Licenciatura en Administración de Empresas, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Universidad Técnica del Norte.



---

**DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO**

Msc. Luis Calderón

CI: 0400666897



---

**ASESOR DE TRABAJO DE GRADO**

Msc. Marcelo Vallejos

CI: 1001813821

## DEDICATORIA

"Dedico este trabajo a Dios, a mi madre Marcela y a mis abuelos, Benjamín y Aida, cuyo amor incondicional y apoyo constante han sido mi mayor fortaleza a lo largo de este viaje académico. Gracias por creer en mí y por ser mi fuente de inspiración. Este logro es también de ustedes."

*Diana Valdivieso*

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo quiero dedicarlo primeramente a Dios, segundo a mis padres Blanca Navarro y Wilfrido Zambrano quienes me formaron con principios y valores y gracias a ellos soy la persona que soy ahora y a mis hermanos Jonathan Zambrano y Lilibeth Zambrano quienes han sido un apoyo en mi etapa universitaria, y por último a todas las personas que han estado ahí para mí.

*Maholy Zambrano*

## AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco infinitamente a Dios, por bendecir cada uno de mis pasos, dándome la fortaleza, paciencia, y perseverancia. Que el reconocimiento de todos mis logros sea siempre para gloria de él.

Igualmente, a mi madre Marcela Revelo y mis abuelos, Aida Imbaquingo y Benjamín Revelo, quienes han sido una fuente constante de sabiduría, amor y motivación en mi vida. De manera especial, a mi abuelo Benjamín, mi ángel guardián, gracias por haber sido mi refugio y un faro de luz en mis noches de desvelos. Mientras viva, nuestra promesa seguirá intacta...

Gracias a todas las personas que he conocido a lo largo de mi vida universitaria, pero, sobre todo, a mi gran amiga Maholy Zambrano, compañera de este trabajo de investigación. Gracias por todo el esfuerzo y apoyo brindado. Nuestra determinación nos permitió llegar a culminar esta meta y etapa de la vida. Gracias por compartir y hacer mejor todos estos años de universidad. Tú le diste significado a la frase “los amigos son la familia que escogemos”.

Finalmente, muchas gracias a la empresa PYDACO y a mi alma mater, la Universidad Técnica del Norte, entes que me dieron la información y las herramientas que me permitieron culminar este trabajo.

*Diana Valdivieso*



## AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradecer a Dios por haberme dado la oportunidad y la fuerza suficiente para haber concluido este trabajo de investigación. Deseo agradecer a todas las personas que de una forma u otra aportaron a la realización de este trabajo, en especial mis padres, por su apoyo inquebrantable y su amor incondicional. A mis hermanos, quienes han sido mi soporte, gracias por confiar en mí, en mis capacidades, gracias por enseñarme a que todo tiene solución y que, si estamos los tres juntos, lo tenemos todo.

A mi compañera de tesis Diana Valdivieso quien no solo ha sido una compañera excepcional, sino también una amiga leal. Agradezco todas las risas y llantos, el apoyo mutuo, y los momentos de alivio y diversión que compartimos durante nuestra vida universitaria. Sin duda celebrar los logros y superar los desafíos juntas ha hecho que este viaje sea aún más especial y memorable.

A mi director, asesor y profesores, quienes han sido una fuente inagotable de sabiduría, paciencia y guía a lo largo de estos años.

Quiero expresar también mi sincero agradecimiento a mi casona universitaria que me ha exigido tanto, pero al mismo tiempo me ha permitido obtener mi tan ansiado título. También a la empresa PYDACO por su colaboración durante el trabajo de investigación.

En resumen, mi tesis no habría sido posible sin el apoyo y la contribución de tantas personas maravillosas en mi vida. A todos ustedes, les doy las gracias de todo corazón por su ayuda, paciencia, aliento y amor, y por todo lo que han hecho por mí y por creer en mí incluso cuando yo misma dudaba.

*Maholy Zambrano*

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA.....	II
CERTIFICACIÓN DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR ....	IV
APROBACIÓN DEL COMITÉ CALIFICADOR.....	V
DEDICATORIA .....	VI
DEDICATORIA .....	VII
AGRADECIMIENTO .....	VIII
AGRADECIMIENTO .....	IX
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	X
RESUMEN .....	XIII
ABSTRACT.....	XIV
INTRODUCCIÓN .....	1
Planteamiento del problema .....	1
Formulación del problema .....	3
Antecedentes .....	3
Justificación.....	7
Impactos .....	8
Limitaciones.....	9
Objetivos .....	9
<i>Objetivo general</i> .....	9
<i>Objetivos específicos</i> .....	9
1. Capítulo 1: Marco referencial.....	10
1.1. MARCO TEÓRICO.....	10
1.1.1 Motivación Laboral .....	10
1.1.2 Factores de influencia en la motivación laboral. ....	11
1.1.3 Teorías motivacionales.....	13
1.1.4 Teoría de Expectativas.....	15

1.1.5	Dimensiones.....	16
1.1.6	Teoría de Equidad.....	17
1.1.6.1	Dimensiones.....	18
1.1.7	Productividad laboral.....	19
1.1.8	Factores que influyen en la productividad.....	20
1.1.8.1	Medición de la productividad.....	21
1.1.9	Teorías de la productividad.....	21
1.1.10	Teoría del management.....	22
1.2	MARCO LEGAL.....	25
2.	Capítulo 2: Materiales y métodos.....	31
2.1.	Descripción del área de estudio.....	31
2.2.	Enfoque o tipo de investigación.....	31
2.3.	Alcance de la investigación.....	32
2.4.	Métodos.....	33
2.5.	Técnicas e instrumentos de investigación.....	33
	Hipótesis.....	35
	Matriz de operacionalización de variables.....	35
2.6.	Detalle de población.....	44
2.7.	Procedimiento y análisis de datos.....	44
3.	Capítulo 3: Resultados y discusión.....	46
3.1.	Análisis descriptivo de las variables de estudio.....	46
3.3	Análisis de correlación entre variables.....	51
4.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	57
	CONCLUSIONES.....	57
	RECOMENDACIONES.....	58
	Glosario.....	59
	Bibliografía.....	61

Anexos .....	74
--------------	----

### Índice de figuras

Figura 1. Relación de elementos motivacionales. ....	17
Figura 2. Principios del Management .....	23
Figura 3. Relevancia de los factores motivacionales .....	48
Figura 4. Objetivos de venta 2021-2022 .....	50
Figura 5. Dispersión de las variables.....	54

### Índice de tablas

Tabla 1. Factores de motivación laboral. ....	12
Tabla 2. Teorías motivacionales .....	13
Tabla 3. Factores de la productividad .....	20
Tabla 4. Teorías de la productividad.....	22
Tabla 5. Matriz de operacionalización de las variables. ....	36
Tabla 6. Personal de la empresa .....	44
Tabla 7. Resultados descriptivos de la variable de motivación. ....	46
Tabla 8. Resultados descriptivos de la variable de productividad. ....	49
Tabla 9. Datos para la correlación.....	51
Tabla 10. Prueba de normalidad Shapiro Wilk. ....	52
Tabla 11. Correlación de las variables .....	53

## RESUMEN

La motivación del talento humano en la empresa PYDACO y su incidencia en la productividad laboral se realizó en la sucursal de la ciudad de Ibarra en el año 2023, quien tiene como prioridad el aumentar el desempeño de sus empleados. El objetivo fue determinar la incidencia de la motivación del talento humano en la productividad laboral, enmarcada en las teorías de expectativas, equidad y management. La investigación fue de tipo descriptivo-correlacional al haberse analizado la percepción de los empleados sobre la motivación y la productividad laboral y su correlación. La población de estudio estuvo compuesta por 28 trabajadores, a quienes se realizó una encuesta con escala de Likert y el gerente a quien se realizó una entrevista con preguntas abiertas. Dando como resultado que la motivación incide en la productividad laboral de la empresa PYDACO, dado que el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.663 con una significancia bilateral de 0.00, lo que representa una relación directa, es decir, a mayor motivación mayor productividad laboral. Como parte de las conclusiones se expuso, los factores de motivación aplicados en la empresa y su relevancia y el nivel de productividad disminuido en relación con los objetivos de ventas. Con lo expuesto, se dieron una serie de recomendaciones que la empresa puede aplicar para optimizar los elementos que afectan a la motivación de su personal, su compromiso con la institución y el alcance de los objetivos estratégicos.

**Palabras claves:** motivación, productividad, expectativa, equidad, metas.

## ABSTRACT

The motivation of human talent in the company PYDACO and its impact on labor productivity was conducted in the branch of the city of Ibarra in the year 2023, which has as a priority to increase the performance of its employees. The objective was to determine the incidence of human talent motivation on labor productivity, framed in the theories of expectations, equity and management. The research was descriptive-correlational in that the employees' perception of motivation and labor productivity and their correlation were analyzed. The study population consisted of 28 workers, who were surveyed using a Likert scale, and the manager, who was interviewed with open-ended questions. The results showed that motivation has an impact on labor productivity at PYDACO, since the Spearman correlation coefficient was 0.663 with a bilateral significance of 0.00, which represents a direct relationship, i.e., the higher the motivation, the higher the labor productivity. As part of the conclusions, the motivational factors applied in the company and their relevance and the level of productivity decreased in relation to the sales objectives. With what was exposed, a series of recommendations were given that the company can apply to optimize the elements that affect the motivation of its personnel, their commitment with the institution and the achievement of the strategic objectives.

**Key words:** motivation, productivity, expectation, equity, goals.

## INTRODUCCIÓN

El propósito de este estudio de investigación consiste en analizar la correlación entre la motivación y la productividad laboral en la consecución de los objetivos empresariales en la distribuidora PYDACO, de la ciudad de Ibarra.

Por ende, se estableció parámetros para el planteamiento del problema, con los cuales se busca dar respuestas a la interrogante estipulada. A su vez, se desarrolla la parte de antecedentes y justificación con los que se estructuran bases que dan un preámbulo del tema de investigación, adicionalmente se detallan las limitaciones e impacto que generó esta investigación.

Finalmente se exponen objetivos, general y específicos, los mismos que guían el enfoque y meta del presente trabajo.

### *Planteamiento del problema*

Investigaciones relevantes del entorno empresarial han demostrado que existen ciertas pautas de comportamiento organizativo que influyen en la productividad laboral, que puede favorecer o dificultar los objetivos estratégicos de PYDACO, cuyo giro de negocio es la distribución de productos de consumo masivo (enlatados, conservas, pastas, salsas, aderezos, aceites, grasas, lácteos, confitería, licores) para la comercialización.

El encargado de talento humano de la empresa PYDACO mencionó que en el periodo 2021-2022, la empresa presentó un cuadro de limitada productividad laboral, que influyó en el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Para el estudio de caso se consideró las teorías de proceso en donde se contemplan dimensiones como: la valencia, instrumentalidad, expectativa,

contribuciones y resultados como parte de la motivación; y, la fijación de objetivos organización de recursos, supervisión del rendimiento y el desarrollo de personas como parte de la productividad.

En la empresa PYDACO, el personal valora la estabilidad laboral y la seguridad financiera, mediante un contrato de trabajo y el pago puntual de su remuneración, generando una valencia alta. (Pedraza et al., 2010) menciona que la estabilidad laboral y financiera otorga tranquilidad, bienestar físico y mental y motivación a los trabajadores.

Los empleados han tenido la creencia de que no tienen las habilidades y la capacidad para alcanzar los objetivos establecidos, por lo que su expectativa de éxito y motivación se vio disminuida para lograr las metas deseadas. Según Ortega J. (2016), la desmotivación del trabajador afecta al grado de compromiso, desempeño, y actitud.

Además, el personal presenta un nivel medio de instrumentalidad, dado que tratan de superar los objetivos de ventas para poder recibir comisiones. Sin embargo, hay meses en donde solo alcanzan a cumplir con la meta establecida. Páez, I. (2010) destaca que la instrumentalidad influye en el orgullo de los empleados frente a los resultados de su trabajo.

Por otra parte, los empleados llegaron a sentir que existe una mediana reciprocidad entre lo que aportan a la empresa con relación a lo que reciben por su esfuerzo. Para Morán & Menezes (2016) la contribución y los resultados tienen incidencia en el compromiso, responsabilidad, desempeño, desarrollo personal, seguridad, autodisciplina, control y salario de los trabajadores.

Al momento de alcanzar metas empresariales de manera eficiente, los objetivos son parte importante del desempeño laboral de la empresa, con lo cual PYDACO establece objetivos de ventas que no llegaron a alcanzarse en comparación con años



anteriores. Según Atalaya, M. (1999) el rendimiento del personal es mayor cuando se establecen metas concretas y alcanzables.

En lo que respecta a la organización de recursos y supervisión del rendimiento el gerente mencionó que se realizan de forma continua procesos de control y supervisión para evidenciar falencias y promover la mejora continua. Para Vélez, S. (2022) estos aspectos contribuyen a mejorar la eficiencia de los equipos de trabajo, corrigen errores, y orientan a convertir las deficiencias en eficiencias.

A su vez, la empresa PYDACO no maneja capacitaciones desde los últimos 2 años, lo que incidió en el desenvolvimiento del personal, mismo que limitó el logro de los objetivos estratégicos. Obando, M. (2020), asegura que un elemento básico para desarrollar personas es la capacitación, debido a que genera un aumento en el capital de la empresa al volver a los trabajadores más productivos.

### ***Formulación del problema***

¿Cómo influye la motivación del talento humano en la productividad laboral enfocado en las teorías de proceso y de management en la empresa PYDACO?

### ***Antecedentes***

Actualmente, una infinidad de empresas se desarrollan en un mundo globalizado y competitivo las cuales precisan de una mejora continua para crecer y mantenerse a flote, lo que requiere de la implementación de un conjunto de cambios que impacten en las dinámicas organizacionales tradicionales. La finalidad es obtener una mayor adaptabilidad, trabajando a la par con el crecimiento y desenvolvimiento del capital humano, mismo que se verá reflejado en un alto índice de productividad laboral, como respaldo para el progreso de las empresas.

Entre los estudios que avalan la importancia de la motivación laboral, se encuentran los planteados por (Emanuel Bohórquez et al., 2020; Jackson Buisán, 2017; Valencia et al., 2019). Sin embargo, aún se puede evidenciar la necesidad de un trabajo enfocado en el talento humano, sobre todo si se habla a nivel de Latinoamérica, el cual produzca una máxima motivación del personal al momento de ejercer sus funciones y aumentar su productividad.

Según Valencia et al., (2019):

La motivación es un elemento esencial para el éxito en toda institución ya que de ella depende en gran medida la elaboración de los objetivos de la empresa. La verdad es que todavía muchos sectores no se han fijado en lo importante que es la motivación y siguen realizando una gestión sin darle la importancia al factor humano. Por tal motivo se empiezan las pérdidas de recursos cualificados y algunas empresas hoy en día están buscando formas de atraer y retener los recursos humanos. (P. 4).

En los últimos años Global Engagement Index (GEI), buscó medir el nivel de motivación laboral a través de la aplicación de una serie de evaluaciones, tomando como referencia países como: Argentina, China, Reino Unido, India, Brasil, Alemania, Canadá, México, entre otros. Concluyendo que “son muy pocos los colaboradores que están realmente comprometidos con la empresa y su puesto. Los países con un mayor porcentaje de personas totalmente motivadas son: Estados Unidos y China con un 19%”. (Emanuel Bohórquez et al., 2020, p. 2)

Hasta el día de hoy, muchos expertos como (Maslow Abraham 2012; Alderfer Clayton; Chiavenato Idalberto 2005; Vroom Victor; Robbins & Coulter, 2012; Stoner, Freeman, & Gilbert, 2009; et al.) han analizado la temática de la motivación haciendo alusión a que las empresas que llegan a presentar una notable disminución o variación

en su productividad laboral surgen debido a la falta de atención y la pronta solución a las causas que la producen.

Según la OIT, la productividad es considerada como:

La relación entre la producción obtenida y los recursos utilizados para obtenerla; dichos recursos son administrados por las personas, quienes ponen todos sus esfuerzos para producir bienes y servicios de forma eficiente, mejorando dicha producción cada vez más, por lo que toda intervención para mejorar la productividad en la organización tiene su génesis en las personas. (Suárez M. C. & Manríquez L. M., 2018, p. 11)

Esto abre paso a un análisis de la productividad entorno a dos perspectivas. En un micro nivel se encasilla como un aspecto primordial para generar estabilidad y crecimiento económico de las personas mejorando sus condiciones de vida. Por otro lado, desde un macro nivel, llega a establecer la competitividad que tiene una empresa y el grado que necesita para mantenerse en un mercado muy exigente y cambiante.

Si llevamos este contexto a nivel nacional, Ecuador entre los años 2017-2021 implemento un plan de desarrollo que perseguía el objetivo de promover la competitividad y productividad para un crecimiento económico sustentable, el cual arrojó datos que determinaron un bajo nivel de productividad en comparación con el resto de Sudamérica y países desarrollados.

Según estudios realizados por Quijia et al., (2021):

La productividad laboral promedio de las empresas ecuatorianas es de \$306 804,3. Es decir, cada empleado por empresa genera en promedio aproximadamente un ingreso de 300 mil dólares al año. Desagregando la productividad por tamaño de las empresas se tiene lo siguiente: Las empresas pequeñas y grandes son las que presentan mayores niveles productividad laboral. Las empresas pequeñas tienen

una productividad de USD 276 141,7, mientras que las empresas grandes tienen una productividad de USD 776 071, 2. (p. 19).

Se entiende que la productividad y la motivación laboral son aspectos que al manejarlos correctamente pueden asegurar el éxito de una empresa. Las teorías con las que se pretende establecer la relación entre las variables de estudio comprenden la expectativa, la equidad y el management, mismas que van de la mano de la expresión de que un personal motivado es un personal productivo.

En la teoría de Victor Vroom sobre las expectativas, el autor adopta una visión más realista a lo expuesto por Maslow y Herzberg donde afirma que un individuo tiende a actuar de cierta manera con base en la expectativa de que después del hecho se presentará un resultado dado y en el atractivo de ese resultado para el individuo (Lizana, 2018).

En la teoría de la equidad, Stacy Adams señala que la comparación de las contribuciones que un empleado hace a su trabajo (tiempo, esfuerzo, experiencia, etc.) y los beneficios que recibe (salario y otras posibles recompensas) con los de otras personas de la misma organización que realizan las mismas funciones influye en la motivación del personal. Así, si el trabajador siente que la relación entre sus contribuciones y beneficios es igual o comparable a la de otros de su grupo, lo considerará justo (Jackson Buisán, 2017).

En lo que respecta a la productividad, Peter Drucker se refiere a la teoría del management como un enfoque de las funciones que todo directivo debe desempeñar: fijar objetivos, organizar recursos, motivar a las personas, controlar el rendimiento y desarrollar a las personas. Por ende, la misión fundamental del management sigue siendo la misma: permitir que las personas actúen juntas proporcionándoles objetivos

comunes, valores compartidos, la estructura adecuada y la formación continua que necesitan para lograr resultados y gestionar el cambio. (R. I. Ramírez et al., 2019).

### ***Justificación***

En la actualidad, las empresas son conscientes de la relevancia del talento humano como un medio para crecer y alcanzar un desarrollo sostenible, por lo que muchas organizaciones motivan a sus trabajadores para dar cumplimiento a los objetivos propuestos con los mejores resultados posibles. Sin embargo, debido a que pueden generarse situaciones en donde los trabajadores se sientan injustamente tratados, presenten desacuerdos entre compañeros o se desenvuelvan en un mal clima laboral, son algunas de las problemáticas que afectan su rendimiento.

Al trabajar con los fundamentos expuestos en las teorías de proceso y de management se busca abordar la importancia de los factores motivacionales en la personalidad de los empleados, dado que manejan elementos clave a la hora de desempeñar funciones. Es decir, estas teorías buscan especificar variables y elementos que incidan en las conductas personales.

Con lo expuesto, se busca generar un análisis objetivo trabajando con estas teorías, dado que representan una guía útil para los directivos a la hora de realizar diagnósticos, revisar el rendimiento del personal, identificar fallas e incluso buscar aspectos a mejorar para aumentar la productividad.

Esta investigación se centra en la exploración de la teoría de las expectativas y de la equidad dentro de PYDACO para analizar los factores de motivación del personal, derivando estrategias que la empresa pueda aplicar para optimizar ciertos elementos que afectan a la motivación de su personal y su compromiso con la institución. Dentro de

este contexto se logra identificar situaciones o problemáticas motivacionales que incidan en la limitación del alcance de los objetivos empresariales.

Con la información analizada se aportó, a la gerencia y a los trabajadores, con recomendaciones que ayuden a mejorar la productividad laboral. De igual forma se pretende trazar nuevos caminos con los cuales otros investigadores puedan trabajar y abordar la temática con mayor profundidad.

Con ello, también llega a ser beneficiosa para la Universidad Técnica del Norte, al representar un elemento de apoyo a modo de datos, herramientas y conclusiones que aporten a los lineamientos del desarrollo social y comportamiento humano, pertenecientes a las líneas de investigación que maneja la institución.

### ***Impactos***

El sector corporativo busca constantemente mejorar e incrementar la productividad laboral a través del desarrollo profesional, enfocándose en una motivación continua que asegure el cumplimiento de las metas.

La elaboración del estudio de caso “La motivación y su incidencia en la productividad laboral” permitió favorecer la adquisición de conocimientos con un enfoque realista sobre el ambiente laboral y la productividad, lo que permitió a estudiantes, docentes y empresarios tener referencias de información actualizadas.

Con la investigación, se reforzó la importancia de la temática en ámbitos sociales y económicos, dado que los trabajadores, actualmente perciben a la motivación como un elemento clave del entorno laboral para desenvolverse con una estabilidad a nivel físico, psicológico y emocional. A la par con la productividad laboral en donde los

empleados se esfuerzan más por alcanzar un mayor rendimiento, dando como resultado un crecimiento económico, y una mejora en la calidad de vida.

### ***Limitaciones***

Durante la aplicación de la encuesta (técnica de recopilación aplicada), existió una limitada disponibilidad por parte de los trabajadores para dar respuesta al cuestionario planteado. De igual forma se presentó una demora en la obtención de datos sobre las ventas del periodo 2021-2022, debido a que la información solicitada tuvo que ser enviada desde la matriz principal ubicada en la ciudad de Quito.

Por último, existieron inconvenientes en la instalación del programa estadístico SPSS versión 25, dado que la versión actual no era compatible con las computadoras de las autoras, dificultando y atrasando el proceso de análisis de datos.

### ***Objetivos***

#### ***Objetivo general***

Determinar la incidencia de la motivación del talento humano en la productividad laboral de la empresa PYDACO.

#### ***Objetivos específicos***

- Identificar los factores motivacionales que se aplican en la empresa.
- Establecer el nivel de productividad existente en la empresa.
- Analizar el grado de correlación de la motivación respecto a la productividad.

## **1. Capítulo 1: Marco referencial**

En este capítulo se detallarán los fundamentos teóricos de la investigación:

Marco teórico, marco legal.

### **1.1. MARCO TEÓRICO**

#### **1.1.1 Motivación Laboral**

Peña (2015) contempló a la motivación laboral como un impulso que incita a los empleados a alcanzar metas organizacionales y laborales, los cuales están estrechamente relacionados con una satisfacción personal.

En un enfoque psicológico, planteado por Reeve (1994) la motivación es un proceso primordial vinculado con la conducta, que responde acerca del “por qué” de ciertas reacciones y la interacción entre estructuras cognitivas y conducta. Asignando a la motivación un rol importante entre la percepción del mundo y la reacción comportamental. Para autores como Vroom (1964, citado en Apaza, 2016) y Chiavenato (1999) la motivación alude a la fuerza que impulsa al trabajador a realizar una actividad o poseer un comportamiento frente a situaciones y condiciones concretas. La presencia de elementos asociados al pensamiento, las emociones y la conducta, tales como: preferencias, perseverancia y energía, muestra que la motivación en el empleado generará compromiso, trabajo duro y rendimiento.

Apaza (2016) en su trabajo titulado “vista de factores motivacionales en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de San Jerónimo” planteó que la motivación laboral tiene por fundamento el mantener culturas y valores corporativos enfocados en aumentar el desempeño, siendo meritorio el aplicar estímulos a los empleados para que den lo mejor de sí.



El elemento motivacional es de gran valor para las empresas u organizaciones dado que influye en el personal que labora en ellas. Es notorio, que en la actualidad los directivos y gerentes buscan alcanzar niveles altos de eficacia y productividad por parte de sus trabajadores y es que es vital que haya un equilibrio entre los intereses de los empleados y los que persigue la empresa.

Es muy importante tener en cuenta cómo la motivación afecta en el rendimiento y la productividad laboral. Lope et al. (2013), en su investigación sobre el recurso humano expresó que es necesario que en las empresas cuenten con una amplia gama de personal capacitado en distintas funciones, que, sumado a habilidades específicas, entreguen su entusiasmo y optimismo. Esto impulsará la integración de los objetivos empresariales con los planteados por cada integrante del personal.

Los trabajadores deben estar interesados en su trabajo y las actividades que cumplen, de modo que puedan dedicarle tiempo, esfuerzo y energía positiva a lo que realizan. Con ello, las empresas que manejen altos índices de motivación en sus empleados notarán un incremento en su productividad, misma que se llegará a evidenciar al poseer procesos eficientes, reducción de sobrecostos, manejo de tiempo óptimo, incremento en el número de ventas e ingresos.

### **1.1.2 Factores de influencia en la motivación laboral.**

Existen varios aspectos diferenciados en dos partes. En primer lugar, existe un nivel interno donde se ve implicado el interés de la gerencia y los trabajadores y en segundo, un nivel externo que se relaciona directa e indirectamente con el entorno, los cuales llegan a incidir en la motivación laboral de los trabajadores. Es decir, se hace alusión a elementos como: normas laborales, roles y puesto de trabajo, actividades y funciones, compañeros de trabajo, ambiente laboral, sueldos y retribuciones, entre otros.

Amado et al. (2020) encontraron que hay razones que llegan a influir en la obtención de mejores resultados, tomando en cuenta, la situación laboral, el tipo de trabajadores y los objetivos organizacionales que se desean alcanzar.

Por ello, la motivación es un método de gran valor, tanto para la gestión organizacional como para la perspectiva de investigación. Menautt et al. (2016) aseguraban que los trabajadores están más motivados por diversos factores que pueden llevar a variar en cada individuo.

**Tabla 1.**

**Factores de motivación laboral.**

<b>AUTORES</b>	<b>CONCEPTO</b>	<b>FACTORES</b>
De la Mella, S. F., Miralbal, J. M., Contreras, J., M. (2012)	La actividad laboral responde a directrices enfocadas a la mejora, incidiendo en la configuración laboral y la estructura y funcionamiento organizacional.	Servicios, remuneración, reconocimientos, trabajo en equipo, influencia de familiares y amigos.
Barberá E. & Mateos P. M.(2002)	Con el objetivo de incentivar la salud mental y emocional, los factores de motivación se pueden usar para desarrollar una actitud optimista.	El carácter de los individuos, métodos lúdicos del trabajo, la relación entre esfuerzo y resultados obtenidos, el crecimiento profesional progresivo e integral.
Reeve J. (1994)		
Amado, L. P., Quitian, M. S., & Barrientos, E. J. (2020)	Las empresas deben manejar factores motivacionales, al ser directamente influyentes en el personal y el entorno.	Puesto de trabajo, autonomía y participación, ambiente de trabajo y condiciones de trabajo.
Apaza O. (2016)	Las organizaciones se encuentran obligadas a velar por su personal, evaluando los elementos que	La forma en que el empleado percibe la justicia, actitudes y opiniones hacía su trabajo, desempeño, clima y condiciones laborales.

impulsan la motivación y el  
rendimiento laboral.

### 1.1.3 Teorías motivacionales.

No es erróneo mencionar que gran parte del éxito y crecimiento empresarial depende de la motivación del personal. Realizar una asertiva motivación en los trabajadores puede dar resultados favorables.

El analizar las teorías que determinan las bases motivacionales representa una herramienta de apoyo. Lussier, R. & Achua, C. (2008) muestran dichas teorías de la siguiente manera:

**Tabla 2.**

#### Teorías motivacionales

TEORIAS DE CONTENIDO		
TEORÍA	AUTOR	DEFINICIÓN
Teoría de la jerarquía de necesidades (1943)	Abraham Maslow	Los trabajadores se motivan en base a cinco niveles de necesidades: básicas, de seguridad, sociales, de respeto y realización personal.
Teoría de las necesidades adquiridas (1961)	David McClelland	Los empleados poseen tres necesidades: de logro, de poder, afiliación, se desarrollan de manera subconsciente y que se adquieren a través de la educación recibida a lo largo de la vida.
Teoría bifactorial (1959)	Frederick Herzberg.	Plantea que los empleados están impulsados por motivos relacionados con la satisfacción de sus deseos (necesidades de alto nivel).
Teoría X y Teoría Y (1960)	Douglas McGregor.	Los dos puntos abarcan dos enfoques que reúnen ideas y acciones distintas en relación con la administración de recursos humanos. Teoría X: el empleado evita el trabajo. Teoría Y: el empleado quiere y necesita trabajar.

Teoría ERC (1972)	Clayton Alderfer	Los empleados manejan tres motivaciones, de existencia; de relación y de crecimiento personal.
----------------------	---------------------	--

#### TEORÍAS DE PROCESO

TEORÍA	AUTOR	DEFINICIÓN
Teoría de Equidad (1965)	Stacey Adams	Sugiere que los trabajadores se sienten inspirados cuando ven que hay una justa reciprocidad entre lo que dan y lo que reciben.
Teoría de Expectativas (1964)	Víctor Vroom	Establece que los empleados se sienten motivados cuando conocen que van a recibir una recompensa
Teoría del establecimiento de objetivos (1968)	Edwin Locke	El personal se motiva cuando se establecen objetivos de trabajo.

#### TEORÍAS DEL REFORZAMIENTO

TEORÍA	AUTOR	DEFINICIÓN
Teoría del Reforzamiento (1975)	Fredric Skinner	Propone que las consecuencias del comportamiento motivan a las personas a actuar de determinada manera.

*Nota.* Tomado de *Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*, por Lussier & Achua (2010)

Hasta la actualidad, se ha evidenciado el desarrollo de teorías que buscan explicar la motivación y un gran número de investigaciones que parten a raíz de estas. Para Yaguari (2016) las teorías más influyentes enfocadas en el ámbito de motivación laboral comprenden: teoría de las Necesidades de Maslow, teoría del factor dual de Herzberg, teoría X y teoría Y de McGregor, teoría de las Expectativas de Vroom y teoría de la Equidad de Stacey Adams.

Cada una de ellas, surge con el propósito de conocer los componentes fundamentales de la motivación, sus dimensiones, indicadores y aplicabilidad, mediante el estudio de las necesidades, expectativas, pensamientos y conducta de las personas

frente a situaciones laborales particulares, sin dejar de lado que cada trabajador es un ser individual que se desenvuelve y convive con otros en sociedad.

En otras palabras, se comprende que la evolución del concepto de motivación fue gracias al desarrollo y estudio de las distintas disciplinas y fundamentos que la integran, mismo que a lo largo de la historia establecen lineamientos básicos para el análisis de las teorías, las cuales fueron detalladas en la continuidad de este apartado.

#### **1.1.4 Teoría de Expectativas.**

La teoría de expectativas es una de las más aprobadas hasta la fecha. Su planteamiento se atribuye al psicólogo Víctor Vroom en 1964, quien hizo grandes aportes en torno a temas de liderazgo, motivación y toma de decisiones a lo largo de su carrera.

Peña (2015) en su trabajo de investigación sobre la motivación laboral, expuso que la teoría de expectativas toma un papel importante y desarrolla un nuevo modelo de motivación en el trabajo. Este resultado fue ampliado dos años después por Porter y Lawler. El planteamiento final de la teoría establece la dependencia de dos factores: el convencimiento del trabajador de que las acciones a realizar tendrán algún resultado y el interés o beneficio que represente para la persona dicho resultado.

En resumen, los fundamentos de la teoría de Vroom suponen que los trabajadores pueden tener conductas particularmente favorables cuando pueden llegar a tener algún beneficio o recompensa por las funciones que realizan y la manera en la que lo hacen.

Padovan (2020) en su trabajo de investigación sobre “la motivación y su aplicación práctica” revela que la teoría de expectativas genera resultados positivos en cuento a la viabilidad de su aplicación y al hecho de que es un modelo de elección

interno al ser humano, llegando a predecir mejor el comportamiento de los empleados en empresas donde se reconoce la relación entre esfuerzo y recompensa. Por otro lado, la teoría tiende a aplicarse la mayoría de las veces en zonas urbanas con alto grado de educación, lo que llega a dificultar su generalización.

### **1.1.5 Dimensiones.**

Vroom (1964, citado en Peña, 2015), estableció que la motivación es resultado de tres dimensiones valencia, instrumentalidad y expectativa:

**Valencia:** Corresponde a comportamientos, que un empleado tiene frente a diversas situaciones, resultados o acontecimientos. Usualmente, la valencia puede tener dos aspectos: uno positivo en donde existe un deseo de alcanzar algo y otro negativo, donde se presenta un deseo de huir o apartar algo. Con ello, se tiene presente que la valencia es diferente para cada trabajador junto con su nivel de deseo y experiencia. De modo que llega a tener gran influencia las recompensas que se lleguen a obtener y las metas que se establece a nivel personal y empresarial.

**Instrumentalidad:** Es la valoración o medición que cada trabajador tiene sobre la relación y probabilidades existentes entre la recompensa a alcanzar y el desempeño que se necesita generar para lograrlo.

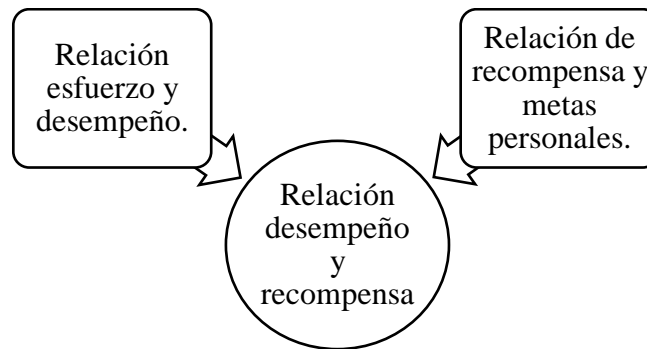
**Expectativa:** Maneja el nivel de seguridad y confianza que tienen los empleados sobre los resultados que se pueden llegar a obtener a través de la realización de sus actividades, desempeño y esfuerzo.

Con lo expuesto en el anterior punto, es concluyente que los empleados se llegan a sentir motivados si saben que pueden llegar a conseguir ciertos beneficios como: recompensas, incentivos o la satisfacción de cumplir con necesidades personales y

laborales. Para Ramírez et al. (2008) es posible esquematizar factores importantes que giran en torno a elementos como:

**Figura 1.**

**Relación de elementos motivacionales.**



*Nota.* Tomado de *La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales*, por Ramírez et al. (2008)

**1.1.6 Teoría de Equidad.**

El aspecto de equidad posee un gran impacto a nivel teórico-práctico en muchas empresas. Todo esto, debido a que empleados y empleadores buscan desenvolverse en trabajos donde apliquen un sistema equitativo, sobre todo si se habla en términos de desempeño y productividad.

Para Méndez (2014) lo planteado por Adams gira en torno a un concepto de comparación. Es decir, los trabajadores tienden a comparar su situación con la de otros colegas de igual o distinto rango, con el fin de determinar su lugar de trabajo emplea un sistema de retribución justo. Lo referente a equidad engloba estímulos económicos, sociales, y psicológicos que derivan de actividades laborales.

De modo que, la equidad puede llegar a tener una gran influencia en la motivación dependiendo de la percepción que tenga cada trabajador. En palabras de

Robbins & Judge (2009) los colaboradores que perciban desigualdad pueden tener distintas reacciones como: disminuir o reducir su productividad; disminuir la calidad de su trabajo, cambiando los resultados que se esperan obtener del individuo como empleado; cambiar la percepción sobre sí mismos, el trabajador siente que no recibe suficiente a cambio de su esfuerzo, empezando a desvalorizar el trabajo de sus colegas, generando un mal ambiente laboral; seleccionar referencias distintas con el personal dentro y fuera de la empresa, dando como resultado una mayor percepción de inequidad; renunciar a su puesto de trabajo, aumentando la rotación de personal.

Autores como Padovan (2020) y Tamayo & Gamero (2007) en sus trabajos de investigación concuerdan que la teoría tiende a ser menos efectiva al predecir el comportamiento de los empleados. Sin embargo, desde un punto de vista retrospectivo ayuda a la explicación de conductas. De todas formas, para los empleados es un elemento de valor al abarcar la justicia organizacional, al dar como resultado mayor compromiso, satisfacción y proactividad laboral.

#### **1.1.6.1 Dimensiones**

En palabras de Naranjo (2009) la teoría de equidad se basa en dos factores, los de aporte o contribución, que comprenden aspectos como: esfuerzo, tareas realizadas, formación, capacidad, experiencia y habilidades; y retribución que abarcan: resultados, ventajas y beneficios que los empleados obtienen.

De modo que las dimensiones se centran en inputs o contribuciones que, según lo expuesto anteriormente, son lo que los trabajadores perciben como beneficio o contribuciones (compromiso, esfuerzo personal) por el intercambio con su trabajo; y outputs o resultados, que, por el contrario, se definen como recepciones de los empleados en el intercambio (salario, seguridad y desarrollo personal).



### **1.1.7 Productividad laboral**

Robbins y Judge (2013), aprecian a la productividad como el aspecto más importante en el análisis de la conducta organizacional. Una compañía se considera productiva, cuando alcanza el objetivo de convertir sus recursos en productos a un precio reducido. Por consiguiente, la productividad significa tanto eficacia como eficiencia. Las empresas son eficaces cuando cumplen objetivos de ingresos o cuotas de mercado, pero su productividad también se ve condicionada en poder cumplir esos objetivos de manera eficiente.

El término “productividad” también se puede entender como una correlación entre los resultados alcanzados y la cantidad de tiempo invertido para conseguirlos, y también una relación entre la cantidad y calidad de los bienes o servicios producidos con los recursos empleados para generarlo (Sladogna, 2017).

A esto la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015, pág. 1) afirma que la productividad laboral “mide la eficiencia de un país al utilizar la materia prima en una economía para producir bienes y servicios, y ofrece una medida de crecimiento económico, la competitividad y los niveles de vida en un país”.

Sumanth (2000) se refiere a tres tipos de productividad: parcial, asocia la relación de la producción y un solo tipo de recurso; factor total, que establece la correspondencia de la producción neta y los factores de mano de obra y patrimonio; y total, refiriéndose al cociente entre la producción total y la sumatoria de todos los insumos.

Rodríguez, Velásquez y Núñez (1982), en su trabajo titulado “Estrategias para el Mejoramiento de la Productividad” mencionan que es fundamental impulsar los valores organizacionales para mejorar la productividad, ya que estos son la base para

que los empleados puedan desempeñarse de forma ordenada y clara, amar lo que hacen y comportarse adecuadamente tanto individualmente como en grupo, sintiéndose cómodos en el trabajo.

Para promover un crecimiento sostenido de los negocios y una mayor rentabilidad, es necesario incrementar la productividad. La clave radica en el uso de métodos eficaces, estudios de tiempos y sistemas de incentivación salarial. Esto motiva al personal para que cumpla con el trabajo asignado, contribuyendo así al fortalecimiento de la productividad de la entidad. Las empresas con un nivel de productividad superior al promedio nacional obtienen mayores ganancias, siempre y cuando su productividad crezca más rápido que la de sus competidores (Sladogna, 2017).

### **1.1.8 Factores que influyen en la productividad**

Muchos factores pueden tener una repercusión en la productividad de una empresa, por lo tanto, es esencial identificarlos y analizar el grado en el que la entidad puede contraponer los impactos negativos, así como amplificar los positivos, estructurando o implementando estrategias que se reflejen en resultados.

Existen distintos factores de productividad de acuerdo con varios autores como se expresa en la tabla N°3.

**Tabla 3.**

#### **Factores de la productividad**

<b>AUTORES</b>	<b>CONCEPTOS</b>	<b>FACTORES</b>
	Se requieren de la participación de las personas y de una permanente relación social laboral, donde estarán	El trabajo en Equipo, estrés laboral, nivel teórico y profesional, satisfacción laboral, La motivación, La valoración de trabajo, El Aprendizaje, La autonomía del trabajo, La comunicación, Las expectativas del trabajo, Las actitudes, Los

(Ganga & Villacís, 2018)	presente factores psicológicos y psicosociales.	sentimientos, La solución de conflictos, La participación en decisiones, Las relaciones interpersonales, Los temores, El sentido de pertenencia, El desempeño laboral.
(Murillo et al., 2014)	Mencionan que es relevante encontrar un balance entre las necesidades y deseos de las personas tanto a nivel individual como grupal.	Factor humano, Motivación, Competencias, Satisfacción laboral, Identificación, Compromiso e implicación, Cohesión, Conflicto, Participación, Cultura organizacional, Liderazgo, Clima organizacional
(Cequea et al., 2010)	Los factores de producción (trabajo, tierra y capital, a los que se les une la dirección) para obtener el producto al menor coste posible, con la máxima calidad posible.	La formación, El estado físico, Motivación, Compromiso, Liderazgo, Planificación del trabajo, La remuneración e incentivos.
(Ruiz & Tixe, 2019)	Establece relaciones cuantitativas entre cantidades que corresponden a procesos iguales o diferentes.	Sueldos y Salarios, Herramientas de trabajo, Relación con los compañeros de trabajo, Comunicación entre jefes de área y trabajadores, Instalaciones, Capacitaciones y Seminarios
(Herrera, Granadillo & Gómez, 2019).	Componen varios factores, algunos controlables, (factores internos), y otros muy difíciles de controlar (factores externos.)	Factores internos: Productos, tecnología, personas, equipos, materiales, organización. Factores externos: Cambios económicos y demográficos, recursos naturales, y gobierno.

### 1.1.8.1 Medición de la productividad

Frazier y Gaither (2000), explicaron la productividad como el número de productos y servicios desarrollados y los recursos utilizados, proponiendo así la siguiente medida.

$$\text{PRODUCTIVIDAD} = \frac{\text{Cantidad de productos o servicios realizados}}{\text{Cantidad de recursos utilizados}}$$

### 1.1.9 Teorías de la productividad

Se deben considerar varias teorías relacionadas con el tema de productividad y productividad laboral. Las cuales se observa en la tabla N°4.

**Tabla 4.****Teorías de la productividad**

<b>Teoría</b>	<b>Autor</b>	<b>Definición</b>
La teoría del Valor del Trabajo	(Adam Smith, 1776. La Riqueza de las Naciones).	Menciona que a medida que los mercados se expanden, la distribución de trabajo se vuelve más acentuada, lo que lleva a una mayor especialización en las actividades requeridas para la producción de bienes y servicios.
La teoría Marxista.	(Karl Marx, 1849. Trabajo asalariado y capital).	El valor del trabajo es directamente proporcional a la desvalorización de los bienes, que el Estado debe controlar tanto la fuerza de trabajo como los bienes de capital, de modo que se logre una equidad entre ambos.
La teoría subjetiva del valor.	(Carl Menger, 1871)	Asiste a las personas en la generación de valor al facilitar la transferencia de propiedad de algo a otra persona, incrementando su valor sin alterar la propiedad en sí misma.
Teoría de la productividad marginal.	(Jhon Bates, 2016)	Los factores de producción reciben una remuneración basada en su productividad marginal, misma que se define como el incremento en la producción al utilizar una unidad adicional del factor, manteniendo todos los demás factores constantes.
La productividad desde una perspectiva humana	(Chiavenato, 1999)	Existen tres elementos claves que intervienen en la motivación, un personal productivo, el alcance de objetivos individuales, y la percepción de la aptitud propia para influir en el grado de productividad.
Teoría del management	Peter Drucker (2010)	Se fundamenta en las tareas que cualquier líder debe llevar a cabo: establecer metas, coordinar los recursos, motivar a los empleados, controlar el rendimiento y desarrollar a las personas, incluyéndose a sí mismo.

En este caso se va a trabajar con la teoría de Peter Drucker denominada:

**1.1.10 Teoría del management**

Peter Drucker afirma que el concepto de management se fundamenta en las tareas que cualquier líder debe llevar a cabo: establecer metas, coordinar los recursos, motivar a los empleados, controlar el rendimiento y desarrollar a las personas, incluyéndose a sí mismo.

*“El management consiste en gestionar lo que hay y trabajar para crear lo que podría o debería haber”.*

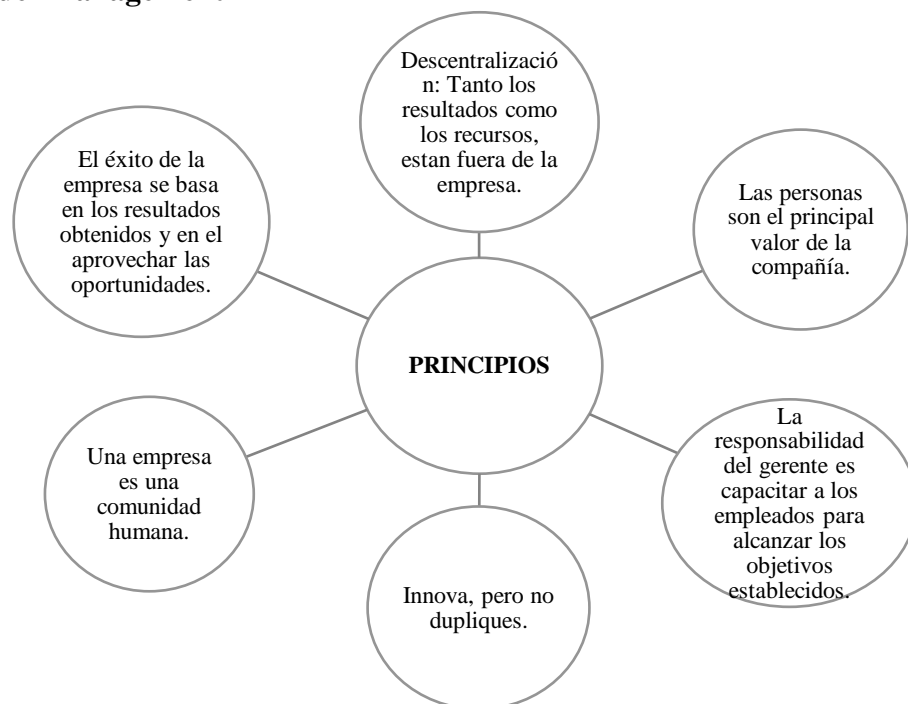
Gutiérrez A (2000) en su artículo “El management: una alternativa de dirección empresarial”, plantea el interés de la utilización del management a pesar del tiempo y de los cambios, la cual consiste en empoderar a las personas para que desarrollen acciones colectivas, brindándoles la educación y capacitación continua que necesitan para lograr un propósito común, la estructura adecuada, el alcance de resultados y aceptación el cambio.

### **Principios del Management de Peter F. Drucker**

Para Drucker, P. (2010) los principios del Management son los siguientes:

**Figura 2.**

#### **Principios del Management**



*Nota.* Tomado de *Los principios del Management según Peter Drucker*, por Solé, J.

(2020)

## **Dimensiones de la teoría del Management**

Para Drucker, P. (2010) las dimensiones de la teoría del Management son las siguientes:

**Fijar objetivos:** La dirección superior de cualquier empresa establece regularmente metas globales, generalmente alineadas con la visión de la organización, que luego se desglosan en áreas, departamentos o procesos. Por lo tanto, al formular nuestros objetivos específicos, se debe considerar integrarlos a los objetivos generales de la entidad, de modo que las metas deben establecerse de acuerdo con estos y de acuerdo con ciertos indicadores como: resultados, desempeño y eficiencia.

**Organizar recursos:** Un buen directivo percibe la importancia de poseer una infraestructura y un personal adecuado para alcanzar las metas institucionales. Por lo tanto, la asignación de los insumos es un factor crucial para el éxito empresarial y el aumento de la tasa de productividad del empleado, por ello, la formación debe ser una parte esencial de la gerencia.

**Motivar al personal:** Gestionar a través de una comunicación directa (y bidireccional) con los empleados responsables es una prioridad para la dirección de la empresa. La gerencia debe seguir instrucciones como el Management by Walking y crear canales de discusión con los empleados. Su colaboración en la estructuración e implementación de objetivos específicos, así como en los procesos cotidianos, es indispensable para lograr los resultados deseados.

**Supervisar el rendimiento:** Aplicando la metodología PDCA (mejora continua) y procurando que los objetivos sean alcanzados, se debe revisar y evaluar periódicamente el nivel de cumplimiento, con el indicador de control y calidad. A su vez, analizar las

causas que puede ayudar a identificar cualquier deficiencia de recursos, distribuciones de tareas incorrectas, falta de capacitación y una meta poco clara.

Desarrollar personas: Es el crecimiento de las habilidades de trabajo en equipo donde depende principalmente de las partes involucradas en el área bajo nuestra dirección como líderes. La mayoría de ellos son un "activo secundario" (el primer activo eres tú mismo) que necesitamos construir, capacitar y respaldar, lo cual lo podemos hacer a través del indicador de capacitaciones.

## **1.2 MARCO LEGAL**

PYDACO es una compañía de responsabilidad limitada con número de RUC: 1790599051001, que lleva ejerciendo 40 años en el mercado. Actualmente, posee una situación legal activa y se encuentra regulada por la superintendencia de compañía.

La motivación y productividad laboral en Ecuador está regulado por normativas, leyes, decretos y acuerdos ministeriales expuestas en la Constitución de Ecuador, el Código de trabajo, la Ley Orgánica del Trabajo, la Ley de Seguridad Social, el Reglamento de salud y seguridad en trabajo, Código Orgánico de la Producción, Comercio E Inversiones, COPCI. Por otro lado, a nivel internacional interviene la Organización Internacional de Trabajo (OIT). Todas estas entidades establecen las bases de los derechos y deberes de los empleados junto con los criterios para que los trabajadores obtengan incentivos y otros asuntos que pueden estar relacionados con la motivación en el trabajo.

### **1.2.1 Organización internacional del trabajo**

En la sección de elementos y referencias de la “Guía de Diagnostico Empresarial” establecida por la OIT (2014) se maneja el concepto de trabajo decente, en

el cual se plantea la búsqueda de un empleo eficiente fundamentado en principios de autonomía, justicia, protección, estímulo y el respeto hacia la valía de cada individuo. Según entendidos como Githa Roelans, jefa de la unidad de empresas multinacionales de la OIT, el trabajo digno se ha transformado en una iniciativa a nivel global. Ecuador, implementa el proyecto CERLAC (2020) con el cual se espera conseguir cambios positivos a nivel nacional e internacional impulsando el empleo, la protección social, los derechos en el trabajo.

En la página web de la organización internacional del trabajo (2009) existe una sección que proporciona datos acerca del rendimiento laboral en la economía a nivel mundial, el cual nos menciona lo siguiente:

*Punto 18. Productividad*

Este apartado nos define a la productividad laboral como la relación entre el valor añadido y la magnitud del trabajo requerida para alcanzar dicho resultado. Esta productividad se puede aumentar cuando se emplea más inteligencia, esfuerzo o rapidez, o con mejores habilidades; sin embargo, también se incrementa cuando se usan máquinas mejores o más eficientes, la reducción de los desperdicios de insumos, o la incorporación de innovaciones tecnológicas.

La OIT promueve el incremento de la productividad por medio de planes de formación, reforzamiento de entidades laborales y mecanismos de negociación social. Programas como SCORE (el cuál impulsa el desarrollo de organizaciones responsables, competitivas y sostenibles) y Better Work (que brinda mejorías en las condiciones laborales).

El Estado, empleados y empleadores colaboran de forma conjunta para impulsar el incremento de la productividad, ya que esta constituye el medio principal de mejora



en los estándares de vida, creando caminos más sostenibles para que los trabajadores superen la pobreza.

### **1.2.2 Constitución de la República**

La Constitución de la República del Ecuador (2008) en su octava sección correspondiente al trabajo y seguridad social, en el Art. 33.- El Gobierno garantizará que los trabajadores sean tratados con dignidad, tengan una vida digna, reciban salarios y compensaciones justas, y ejerzan un empleo saludable y de su libre elección.

Además, asegura la libertad de los trabajadores para negociar el salario y las condiciones de trabajo con sus empleadores. Establece los derechos y obligaciones de ambos lados en materia de productividad laboral.

En los art. 284, 320, 385 establece que todos los métodos de producción deben cumplir con los lineamientos y estándares de calidad, sostenibilidad, productividad integral, valoración del trabajo, eficiencia económica y social. Además, se promoverá el desarrollo de tecnologías e innovaciones que impulsen la producción nacional, aumenten la eficiencia y productividad y contribuyan al logro de una vida plena y satisfactoria.

### **1.2.3 Código de Trabajo**

El Código de Trabajo (2012) en apartados como: Art. 13. Formas de remuneración; Art. 42 Obligaciones del empleador; Art. 45 Obligaciones del trabajador; Art. 50.- Límite de jornada y descanso forzosos; Art. 79 Igualdad de remuneración; Art. 126 Consideraciones para las fijaciones de sueldos, salarios y remuneraciones básicas mínimas unificadas; Art. 131. Unificación Salarial; Art. 191.- Indemnizaciones y bonificaciones al trabajador; Art. 305. Empleado privado o particular y Art. 410.-

Obligaciones respecto de la prevención de riesgos, aseguran que los empleados tienen el derecho fundamental a la motivación laboral, una correcta remuneración, espacios, equipamiento e instalaciones óptimas, las cuales deben ser garantizado por el empleador.

Define en relación con la productividad laboral, la responsabilidad de los directivos y los trabajadores estableciendo el derecho de los empleadores a exigir un trabajo productivo, así como el derecho del personal de recibir un salario justo por su trabajo.

Art. 119, en las atribuciones del consejo nacional de salarios, se hace referencia a la importancia de implementar políticas conscientes y adaptadas a la situación actual, que promuevan un equilibrio entre los diferentes elementos de producción con el objetivo de fomentar el desarrollo del país.

La asignación del Consejo Nacional de Salarios establece que:

En el Art. 122 de las comisiones sectoriales, propone al Consejo Nacional de Salarios CONADES, modificar y examinar los ingresos, sueldos y salarios básicos mínimos de los empleados del sector privado en diversas áreas de trabajo. Para lograrlo, seguirán las pautas y normas establecidas por el Consejo Nacional de Salarios CONADES. Estas medidas buscan modernizar, adaptar y simplificar el sistema salarial, teniendo en cuenta aspectos como la eficiencia y la productividad.

#### *Disposiciones Transitorias*

Decima-A.- Las empresas públicas y privadas, deberán llevar a cabo las adecuaciones correspondientes en un plazo máximo de seis meses para garantizar un entorno de trabajo productivo y sostenible para las personas con capacidades especiales.

#### 1.2.4 **Ministerio del Trabajo** - Reglamento de Salud y Seguridad en el trabajo

El departamento de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos del Ministerio del Trabajo establece que existen responsabilidades, derechos y obligaciones de cumplimiento técnico y legal. La implementación de medidas de seguridad y salud en el trabajo (Ministerio de Trabajo, 2003), por Decreto Ejecutivo 2393, publicado en el Registro Oficial No. 565 del 17 de noviembre 1986, se respalda en el Art. 326, numeral 5 de la Constitución del Ecuador, en Normas Comunitarias Andinas, Convenios Internacionales de la OIT, Código del Trabajo, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, Acuerdos Ministeriales.

#### 1.2.5 **Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social** - Ley de Seguridad Social.

La Ley de Seguridad Social (2001) establecida mediante Decreto 1179, describe en apartados como: Art. 2 Sujetos de Protección; Art. 3. Riesgos cubiertos; Art. 10. Reglas de protección y exclusión; Art. 102.- Alcance de la protección; Art. 154.- Prestaciones y beneficios; Art. 156.- Contingencias cubiertas, lineamientos que permiten al empleado sentirse respaldado en su trabajo, llegando a influenciar en su motivación y rendimiento.

#### 1.2.6 **Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, COPCI**

COPCI (2015) “Tiene por objeto regular el proceso productivo en las etapas de producción, distribución, intercambio, comercio, consumo, manejo de externalidades e inversiones productivas orientadas a la realización del Buen Vivir.”

Art. 3.- Objeto. – Este artículo tiene como propósito crear y fortalecer las normativas que impulsen y fomenten la generación de mayor valor añadido en la

producción, estableciendo requisitos para aumentar la productividad y fomentar el cambio de la estructura productiva. Asimismo, se busca la implementación de herramientas de desarrollo productivo que generen un empleo de calidad y un crecimiento equilibrado, equitativo y sostenible, teniendo en cuenta la preservación del medio ambiente.

## **2. Capítulo 2: Materiales y métodos**

En este capítulo se detalla los procedimientos metodológicos correspondientes para desarrollar la investigación: Descripción del área de estudio, enfoque o tipo de investigación, métodos a utilizar y las técnicas e instrumentos para la recopilación de datos.

### **2.1. Descripción del área de estudio.**

La investigación se realizó en la distribuidora PYDACO, compañía de responsabilidad limitada fundada desde 1983. La entidad cuenta con varias sucursales a nivel nacional, siendo la sede ubicada en la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura, el área de estudio investigada. Actualmente la empresa posee una situación legal activa y se encuentra regulada por la Superintendencia de Compañía.

PYDACO desde su creación se ha dedicado a la distribución al por mayor y menor de una amplia gama de productos, entre los que se destacan, los artículos de primera necesidad, productos alimenticios, confitería y licores.

La empresa ha logrado adentrarse al mercado de distribución y mantenerse por más de 25 años, llegando a ser considerada una de las distribuidoras mejor establecidas en el mercado comercial nacional.

Su estructura organizacional está conformada por gerencia, administración, ventas, despachos, con un total de 29 empleados.

### **2.2. Enfoque o tipo de investigación**

El trabajo de investigación manejó un enfoque mixto Cualitativo-cuantitativo, con un alcance descriptivo-correlacional.

Para Hernández et al., (2014) el enfoque mixto lo representa como:

Un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio. (p. 534).

El enfoque cualitativo permitió identificar las características del problema con sus variables y dimensiones, lo que dio paso a la estructuración de encuestas y entrevistas. En el ámbito cuantitativo se estableció una escala de Likert numérica que permitió conocer la valoración que tienen los empleados con respecto a las variables. Para su procesamiento se empleó herramientas estadísticas que otorgaron aspectos críticos en cantidades que sirvieron para el análisis base del objeto de estudio, el cuál fue medible y permitió establecer patrones generales acerca de la motivación y la productividad en la empresa.

### **2.3. Alcance de la investigación**

En lo que respecta al alcance de investigación es de tipo descriptivo, al haberse analizado la percepción que tienen los empleados sobre la motivación y la productividad laboral, enfocado en las teorías de expectativa, equidad, y managment. Después se relacionó el vínculo entre la motivación y la productividad laboral con el fin de conocer que tan fuerte es el comportamiento entre dichas variables.

De acuerdo a Hernández Roberto et al., (2014) el estudio descriptivo:

Busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera

independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. (p. 92)

El estudio correlacional “Especifica las relaciones entre dos o más variables, que corresponden a los estudios correlacionales y establecen la asociación entre dos variables de estudio”, (Abreu José, 2012, p. 4).

#### **2.4. Métodos**

Los métodos aplicados son: Deductivo y analítico.

Según Abreu J, (2012) el método deductivo:

Permite determinar las características de una realidad particular que se estudia por derivación o resultado de los atributos o enunciados contenidos en proposiciones o leyes científicas de carácter general formuladas con anterioridad. Mediante la deducción se derivan las consecuencias particulares o individuales de las inferencias o conclusiones generales aceptadas.

El método analítico “consiste en la extracción de las partes de un todo, con el objeto de estudiarlas y examinarlas por separado, para ver, por ejemplo, las relaciones entre éstas” (Hernández et al., 2014, p. 521). Se aplicó en la fundamentación teórica, antecedentes, resultados y discusión.

#### **2.5. Técnicas e instrumentos de investigación**

“Las técnicas de investigación comprenden un conjunto de procedimientos organizados sistemáticamente que orientan al investigador en la tarea de profundizar en el conocimiento y en el planteamiento de nuevas líneas de investigación” (Maya, 2014, p. 5).

Para el estudio de caso se empleó la encuesta y la entrevista como técnicas de investigación.

### ***Encuesta***

Una encuesta es una herramienta que facilita recaudar datos e información de los sujetos de estudio. Buendía et al., (1998) señala que una encuesta es considerada como el “Método de investigación, capaz de dar respuesta a problemas tanto en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida de información sistemática, según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida”.

La encuesta fue estructurada con una serie de preguntas cerradas de tipo dicotómicas, de selección múltiple y de escala de Likert. Esta técnica posee parámetros adecuados que lo categorizan como la óptima para conocer información sobre la motivación del personal de la entidad, al manejar un alto nivel de asertividad y gran facilidad de interpretación.

### ***Entrevista***

“Consiste en la recogida de información a través de un proceso de comunicación, en el transcurso del cual el entrevistado responde a cuestiones, previamente diseñadas en función de las dimensiones que se pretenden estudiar, planteadas por el entrevistador” (Buendía et al., 1998).

La entrevista se aplicó en base a una guía estructurada de preguntas abiertas, lo que permitió conocer información subjetiva por parte de gerencia.



### ***Hipótesis***

H1: La motivación del personal incide en la productividad laboral de la empresa PYDACO.

H0: La motivación del personal no incide en la productividad laboral de la empresa PYDACO.

### ***Matriz de operacionalización de variables***

Tabla 5.

## Matriz de operacionalización de las variables.

Tema	Objetivo general	VARIABLES	Dimensiones	Indicadores	Encuesta	Entrevista	Público	Técnica
<p><b>“La motivación del talento humano en la empresa PYDACO y su incidencia en la productividad laboral”</b></p>	<p>Analizar la motivación del talento humano en la empresa PYDACO y su incidencia en la productividad laboral.</p>	<p><b>Motivación laboral</b></p>	<p>Valencia</p>	<p>Metas</p>	<p>¿La empresa promueve el cumplimiento de metas empresariales a través de incentivos y recompensas?</p>	<p>1. ¿Cuáles son los principales desafíos que usted ha enfrentado al tratar de mejorar el rendimiento de sus empleados? 2. ¿Qué herramientas ha utilizado para mejorar el rendimiento de sus empleados?</p>	<p>Trabajadores</p>	<p>Encuesta</p>
					<p>¿Está conforme con las habilidades que ha desarrollado dentro empresa para alcanzar sus metas laborales?</p>			
				<p>Recompensas</p>	<p>¿Las recompensas laborales son adecuadas para mejorar el desempeño laboral?</p>			
<p>¿Está conforme en la manera en la que se determinan las</p>								

				recompensas para los empleados?	3. ¿Qué estrategias financieras y no financieras ha implementado la empresa para aumentar el nivel de motivación y compromiso de sus empleados?
		Instrumentalidad	Desempeño	<b>Responda los siguientes apartados en base a su realidad y criterio.</b>	4. ¿Cómo está promoviendo la confianza laboral entre sus trabajadores?
				Cuándo me encuentro trabajando, ¿Me siento 100% enfocado en mis labores?	5. ¿Qué está haciendo para asegurarse de que los trabajadores estén comprometidos con sus objetivos y responsabilidades?
				¿Mi función me permite desarrollar y aprender nuevas habilidades?	6. ¿Ha alcanzado la empresa los objetivos establecidos en el año?, ¿Cómo se asegura que estos objetivos se estén cumpliendo?
				¿Me siento motivado para lograr mis objetivos laborales y personales?	
		Expectativa	Esfuerzo	En base a la valoración de esfuerzo establecido responda. (Siendo 1 lo mínimo y 5 lo máximo).	

				<p>¿Logra cumplir con sus actividades en el horario establecido?</p>	<p>7. ¿Cómo evalúa el desempeño de los trabajadores del año 2023 en relación con años anteriores?</p> <p>8. ¿PYDACO implementa estrategias para asegurar la eficacia y eficiencia en la empresa? ¿Cuales?</p>
				<p>¿El esfuerzo que ha venido realizando ha sido significativo para el mejoramiento de su desempeño laboral?</p>	
			<p>Reconoci miento</p>	<p><b>En base a la valoración de reconocimiento establecido responda. (Siendo 1 lo mínimo y 5 lo máximo).</b></p>	<p>9. ¿La empresa cuenta con un presupuesto destinado a gestionar el talento humano? ¿Cómo se asegura usted que dichos recursos se están utilizando de una manera eficiente?</p> <p>10. ¿Cuál es el nivel de ausentismo laboral en la empresa? ¿Qué acciones se ha empleado para contrarrestarlo?</p>
				<p>¿La empresa maneja un nivel adecuado de reconocimiento entre sus empleados?</p>	
				<p>¿Influye más el reconocimiento que una recompensa económica?</p>	
				<p>¿Está satisfecho con el reconocimiento laboral aplicado a los empleados?</p>	

			Confianza	<p>¿Tiene la certeza de contribuir a los objetivos de la organización de forma óptima y eficiente?</p> <p>¿Los resultados de su desempeño le permiten sentirse motivado y confiado?</p>	<p>11. ¿Cómo garantiza que los empleados estén alcanzando los objetivos de rendimiento establecidos?</p> <p>12. ¿La empresa cumple con los estándares de calidad establecidos?</p> <p>13. ¿PYDACO se considera una empresa productiva y competitiva? ¿Por qué?</p> <p>14. ¿La empresa cuenta con programas de entrenamiento para mejorar las competencias del personal?</p>
		Contribuciones	Compromiso	<p>¿Cumple con todas las actividades establecidas en el tiempo requerido?</p> <p>¿Los resultados obtenidos de sus actividades son óptimos?</p>	
				Esfuerzo personal	

			Resultados	Salario	¿Recibe a tiempo el pago de su sueldo?
					¿La remuneración que recibe es equitativa con el trabajo que realiza, en el sector de la industria?
				Seguridad	¿Tiene el conocimiento de las medidas de seguridad relacionadas con sus funciones?
					¿Las herramientas y equipos de seguridad que entregan a los trabajadores son adecuados?
				Desarrollo personal	¿Sus cualidades y habilidades han crecido en la empresa?
					¿Está satisfecho con las oportunidades de crecimiento profesional en esta empresa?

		<b>Productividad laboral</b>	Fijar objetivos	Resultados	¿Considera que la motivación contribuye al logro de resultados?	Gerente	Entrevista
					¿Su trabajo es significativo para el alcance de los objetivos empresariales?		
				Desempeño	¿Se encuentra satisfecho con su desenvolvimiento en la empresa?		
					¿Las actividades que realiza ayudan al cumplimiento de los objetivos empresariales?		
				Eficiencia	¿La empresa utiliza el talento humano de una forma óptima y eficiente?		
					¿La empresa cuenta con supervisiones mensuales para las distintas áreas?		

			Organizar recursos	Tasa de productividad del empleado	¿Las actividades que realiza van de acorde al alcance los resultados que se planea alcanzar en la empresa?			
						¿Usted se encuentra satisfecho con las actividades realizadas en el tiempo establecido?		
			Supervisar el rendimiento	Control	¿Tiene asignado funciones que vayan acorde al desempeño de su puesto de trabajo?			
						¿Cumple con los objetivos asignados por el supervisor o jefe de área?		
					Calidad	¿Cuenta con todas las herramientas necesarias para tener un mejor desenvolvimiento en el trabajo?		



				¿A la hora de la asignación de sus actividades, mantiene una actitud positiva, armónica, y colaborativa?		
			Desarrollar personas	Capacitación	¿Ha recibido alguna capacitación en el trabajo?	
		¿Cuál es el grado de satisfacción frente a las capacitaciones otorgada por la empresa?				
		¿Siente que su trabajo mejoró gracias a la capacitación?				
		¿Cree que la capacitación recibida le ha ayudado a desarrollar sus habilidades?				

## 2.6. Detalle de población

La población de una investigación abarca a todas las personas u organismos involucrados en la problemática estudiada (López, 2004, p. 1).

Debido a limitada cantidad de personal que forma parte la empresa PYDACO sede de Ibarra, no se llevó a cabo un cálculo de muestra, sino que se aplicó un censo completo. Esto implicó recopilar información de toda la población, la cual consta de un total de 29 trabajadores, incluido el gerente. Los datos se exponen a continuación.

**Tabla 6.**

### Personal de la empresa.

Áreas	Personal
Gerencia	1
Administración	5
Ventas	9
Despachos	14
<b>Total</b>	<b>29</b>

## 2.7. Procedimiento y análisis de datos

Para la obtención de datos se diseñó un cuestionario, se aplicó la prueba piloto, seguido se hicieron las respectivas correcciones y se obtuvo el cuestionario definitivo para la recopilación de datos, su respectiva tabulación y organización de la información, seguido

se dio uso del software SPSS versión 25 y Jamovi R de software libre, que son herramientas de análisis y tabulación de datos.

Con el fin de conocer los factores de motivación y el nivel de productividad se aplicó un análisis descriptivo en donde se permitió conocer la media, moda y varianza de los datos, los cuales son detallados en las tablas N°7 y N°8. A su vez se realizó una asociación, que permitió establecer cuál de los indicadores de las variables es más relevante entre el personal.

Para el análisis relacional, se aplicó la prueba de normalidad que se basa en evaluar si un conjunto de datos sigue o no una distribución normal, existen tres tipos de pruebas: Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors y Shapiro-Wilk. Para este estudio de caso la muestra fue menor a 50 por lo que se trabajó con Shapiro Wilk.

Para Althouse et al., (1998) la prueba de Shapiro-Wilk (SW) permite encontrar desviaciones de la normalidad, ya sea causadas por asimetría, curtosis o ambas, desde un inicio se limitó a muestras de tamaño reducido ( $n < 50$ ). Para ello, se ingresaron los datos recopilados que dieron como resultado lo expuesto en la tabla N°9, mostrando un valor de significancia menor a 0.05, lo que indica que la muestra no sigue una distribución normal, siendo necesario la implementación de la prueba de correlación de Spearman. Mondragón, M. (2014), expresan que Spearman es un procedimiento bivariado que se emplea cuando el investigador desea examinar representaciones de la información para determinar similitudes o diferencias entre las variables e individuos. Lo que se detalla en la tabla N°10.

### 3. Capítulo 3: Resultados y discusión

#### 3.1. Análisis descriptivo de las variables de estudio

En este apartado se detallaron los resultados del estudio de caso en base a la información recopilada mediante la encuesta. Los datos obtenidos se presentaron a través de tablas estadísticas que muestran la media, la moda y desviación estándar, que tuvo como propósito argumentar los resultados a modo de discusión y dar respuesta a objetivos propuestos.

#### 3.2 Logro de objetivos planteados

A continuación, se presentan los datos descriptivos de las variables de estudio:

**Tabla 7.**

#### Resultados descriptivos de la variable de motivación.

MOTIVACIÓN	Salario	Reconocimiento	Metas	Recompensas
<b>LABORAL</b>				
<b>Media</b>	3,86	3,7	3,78	3,5
<b>Moda</b>	4	4	4	3
<b>Desviación estándar</b>	0,75	1,07	0,91	1,03

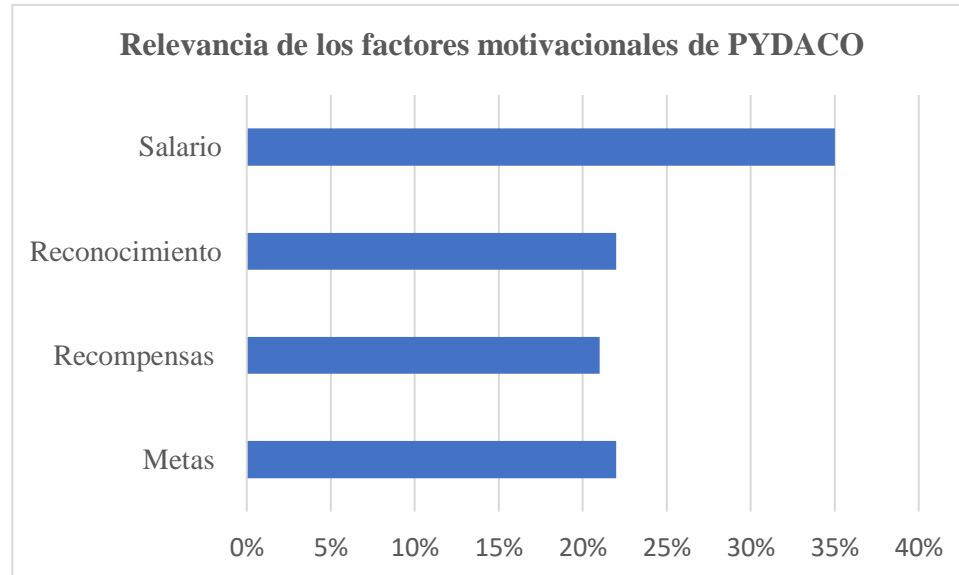
Para el objetivo específico 1 se identificó los factores motivacionales de la empresa PYDACO que corresponden a: salario, reconocimiento, metas y recompensas. Su identificación permitió realizar una comparación que arrojó datos estadístico-descriptivos en donde se presenta una moda de 3 y 4 que abarca las opciones, ni de acuerdo ni de desacuerdo y de acuerdo por parte de los trabajadores, y una desviación estándar en donde reconocimiento y recompensas presentan un comportamiento parecido, mientras que en el

salario y metas varían las respuestas. Finalmente, con la media se evidenció el nivel de influencia de los factores antes mencionados para los empleados de la empresa como muestra la tabla N°7.

El salario como factor de motivación presentó una media de 3.86 que le asigna una mayor relevancia frente a los trabajadores. Esto concuerda con los resultados expuestos por (Faillace et al., 2015; García, 2012; Rubiano et al., 2022), en sus respectivos trabajos de investigación sobre la motivación, en los cuales se relaciona la necesidad de los empleados de obtener a tiempo su sueldo al soportar cargas económicas y familiares, evidenciando la importancia e influencia de dicho factor, otorgándole una mayor valoración. Sin embargo, este resultado no coincide con (Curletto & Uicich, 2019; Vaca, M.; 2017), quienes aseguran que el salario ocupa los últimos lugares de interés motivacional para los trabajadores.

Se estableció una significancia media alta en los factores de reconocimiento y metas. Por un lado, (Montoya, 2019; Mora & Mora, 2020) mencionan que el reconocimiento puede generar cierta indecisión entre los empleados al buscar asegurarse de que su trabajo sea reconocido por sus compañeros. Mientras que para Bedodo & Giglio (2006), las metas permiten a los empleados dirigir su atención hacia tareas concretas, incrementando la persistencia y el desarrollo del rendimiento, argumentado que cuando se acepta voluntariamente una meta trae consigo un compromiso y esfuerzo integro por parte del personal.

Finalmente, el factor de recompensas se ubicó en la última posición de la tabla, indicando ser el menos influyente para los trabajadores, Palomino & Huallanca (2014), comparten este resultado al afirmar que el sistema de recompensas monetarias influye directamente en la motivación de los empleados, pero no resulta ser uno de los principales.

**Figura 3.****Relevancia de los factores motivacionales.**

*Nota.* Tomado de SPSS, función de frecuencia.

De modo que las bases de la teoría de expectativas de Vroom los factores estuvieron presentes en 67% a través de los indicadores de recompensas, metas y reconocimiento, lo que forma parte de las dimensiones de valencia y expectativa, sin embargo, no se evidencia la presencia de la instrumentalidad. Por otro lado, la Teoría de Equidad de Adams, se ve aplicada en un 50% con el indicador de salario correspondiente a la dimensión de resultados, de igual forma no está presente la contribución.

**Tabla 8.****Resultados descriptivos de la variable de productividad.**

<b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>	<b>Fijar objetivos</b>	<b>Organizar Recursos</b>	<b>Supervisar el rendimiento</b>	<b>Desarrollar personas</b>
<b>Media</b>	4,429	4,036	4,107	3,679
<b>Moda</b>	5	4	4	4
<b>Desviación estándar</b>	0,99	0,79	0,83	0,99

Para la consecución del objetivo específico 2 se estableció el nivel de productividad existente de la empresa PYDACO como se muestra en la tabla N°8 que muestra los datos descriptivos de media, moda, desviación estándar de las dimensiones de la productividad laboral. En los resultados se pudo apreciar que la dimensión que más prevalece en la empresa PYDACO con una media de 4.429 es fijar objetivos en donde se engloban resultados, desempeño y eficiencia, seguido de la supervisión al rendimiento, luego la organización de recursos que hace referencia al personal, y por último el desarrollar personas en términos de capacitaciones. Por otro lado, con la moda se estableció que la mayoría de los empleados están entre totalmente de acuerdo y de acuerdo con las dimensiones planteadas, por último, se evidenció una desviación estándar en donde fijar objetivos y desarrollar personas presentan un comportamiento similar, mientras que organizar recursos y supervisión al rendimiento varían las respuestas.

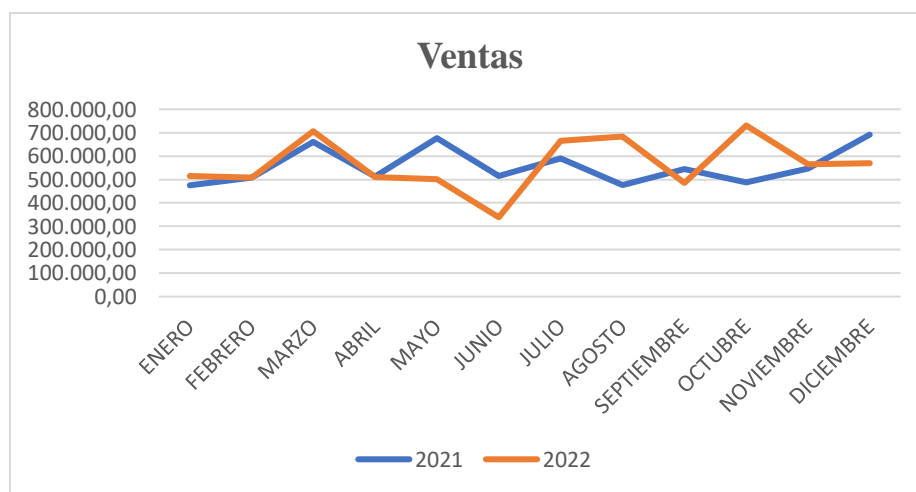
Estos resultados coinciden con (Odiorne, 1990) en su libro “El Lado Humano de la Dirección” donde cita que “el fijar objetivos centrados en la productividad supone idear nuevas ratios y establecer la superación de estos como indicadores de resultados.” Además, es importante destacar que no basta con establecer metas y alcanzarlas, sino que también es

fundamental considerar que el trabajo realizado para lograr esos objetivos debe ser llevado a cabo de manera eficiente.

Se complementa con lo expuesto por la organización "Conduce tu empresa" (2018), que señalan que el poder contar con objetivos permite a las empresas evaluar el rendimiento de los empleados a través de metas específicas y medibles en cada área. Un ejemplo de ello son los objetivos establecidos por la empresa PYDACO en el departamento de ventas, se realizó un análisis del período 2021-2022 que reveló una disminución del 25% en el cumplimiento de los objetivos de ventas, como se presente en la siguiente figura.

**Figura 4.**

**Objetivos de venta 2021-2022.**



*Nota.* Tomado de: PYDACO 2021-2022

Sin embargo, Quijivix (2014) en la tesis "Motivación y productividad laboral" concluye que las constantes capacitaciones garantizan el desempeño eficaz y eficiente, y para mejorar la productividad de los trabajadores, lo cual se observa que la capacitación en nuestro estudio de caso representa un peso considerado para la productividad.



Herrera et al. (2019), concluyeron que la productividad tiene un carácter sistémico, lo que significa que no está definida por un único factor, sino que existen múltiples elementos que influyen en el nivel de productividad de una empresa. Estos elementos incluyen aspectos internos y externos, pero según su perspectiva, el recurso humano es uno de los más relevantes.

### 3.3 *Análisis de correlación entre variables*

Para Carmona & Carrión (2015) los siguientes aspectos estadísticos son considerados como parte fundamental para la interpretación de datos.

#### **Tabla 9.**

#### **Datos para la correlación.**

<b>Supuestos de normalidad</b>	H1: Los datos tienen una distribución normal. H0: Los datos no tienen una distribución normal.
<b>Prueba de normalidad</b>	Si $n > 50$ se aplica Kolmogorov_Smirnov Si $n \leq 50$ se aplica Shapiro Wilk
<b>Estadístico de prueba</b>	Si $p\text{-valor} < 0,05$ se acepta la H0 y se rechaza la H1. Si $p\text{-valor} \geq 0,05$ se acepta la H1 y se rechaza la H0.
<b>Rangos de correlación</b>	$0,00 < r \leq 0,20$ Correlación Nula $0,20 < r \leq 0,40$ Correlación baja

**Spearman**

0,40&lt;r≤0,60 Correlación regular

0,60&lt;r≤0,80 Correlación alta

0,80&lt;r≤1,0 Correlación muy alta

**3.4 Prueba de normalidad**

La prueba de normalidad de Shapiro Wilk se detalla en la siguiente tabla:

**Tabla 10.****Prueba de normalidad Shapiro Wilk.**

<b>Shapiro-Wilk</b>							
<b>N°</b>	<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>	<b>N°</b>	<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>
1	<b>0,64</b>	6	0,001	16	<b>0,684</b>	5	0,006
2	<b>0,727</b>	15	0	17	<b>0,866</b>	6	0,212
3	<b>0,683</b>	6	0,004	18	<b>0,899</b>	15	0,091
4	<b>0,836</b>	15	0,011	19	<b>0,684</b>	5	0,006
5	<b>0,496</b>	6	0	20	<b>0,64</b>	6	0,001
6	<b>0,814</b>	15	0,006	21	<b>0,763</b>	15	0,001
7	<b>0,828</b>	5	0,135	22	<b>0,684</b>	5	0,006
8	<b>0,683</b>	6	0,004	23	<b>0,496</b>	6	0
9	<b>0,755</b>	15	0,001	24	<b>0,629</b>	15	0
10	<b>0,684</b>	5	0,006	25	<b>0,701</b>	6	0,006
11	<b>0,866</b>	6	0,212	26	<b>0,763</b>	15	0,001
12	<b>0,766</b>	15	0,001	27	<b>0,961</b>	5	0,814
13	<b>0,828</b>	5	0,135	28	<b>0,683</b>	6	0,004
14	<b>0,496</b>	6	0	29	<b>0,757</b>	15	0,001
15	<b>0,79</b>	15	0,003	30	<b>0,828</b>	5	0,135

**3.5. Contrastación de hipótesis**

Con el fin de dar cumplimiento al objetivo específico 3 se procedió al análisis de correlación entre las variables de motivación y productividad laboral.

***Hipótesis de investigación***

**H1:** La motivación del personal incide en la productividad laboral de la empresa PYDACO.

**H0:** La motivación del personal no incide en la productividad laboral de la empresa PYDACO.

**Nivel de confianza:** 95%  $\alpha = 0,05$

**Regla de decisión:** Si  $p < 0,05$ , aceptamos la H1 y rechazamos la Ho; Si  $p > 0,05$ , rechazamos la H1 y aceptamos la Ho

**Prueba estadística:** Correlación de Spearman

**Tabla 11.**

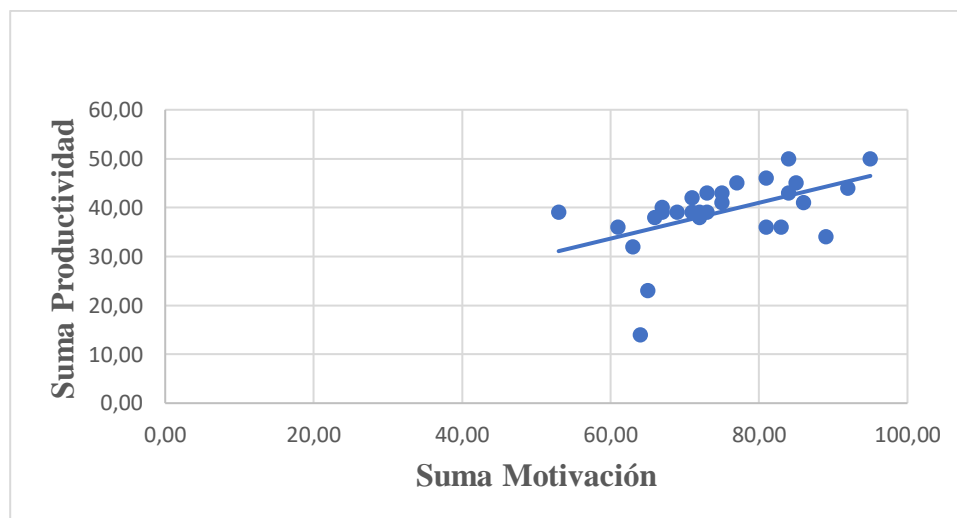
**Correlación de las variables.**

		Motivación laboral	Productividad laboral
<b>Motivación laboral</b>	Coeficiente de correlación	1	,663**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	28	28
<b>Productividad laboral</b>	Coeficiente de correlación	,663**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	28	28

La tabla N°9 muestra el grado de correlación de Spearman, es de 0.663 por lo tanto es una correlación alta con una significancia igual a 0, la cual es menor a 0,05, indicando que existe una correlación significativa entre la motivación y la productividad de los trabajadores, teniendo la característica de ser directa, es decir, a mayor motivación mayor productividad laboral como se muestra en la siguiente gráfica.

**Figura 5.**

**Dispersión de las variables.**



*Nota.* Tomado de SPSS, función suma

Por tanto, se acepta la hipótesis alterna la cual señala que existe relación entre la motivación y productividad laboral en los empleados de la empresa PYDACO, lo que da como resultado el logro del objetivo general.

Las empresas actuales buscan impulsar la productividad de sus empleados para el cumplimiento de objetivos. Para ello se recomienda aplicar un plan de gestión del talento humano enfocado en la motivación directa hacia los trabajadores. Sin embargo, argumentan

que no todas las empresas son capaces de llevar a cabo una buena gestión y control de dichos planes. (Almeyda, 2018; Castañeda & Julca, 2016)

El estudio realizado por Cojulun, K. (2016) en la empresa municipal de aguas en Xelaju en México, concluyó que la motivación incide de manera significativa en la productividad laboral de cada trabajador, siendo un aspecto clave para lograr un desempeño efectivo y eficaz.

(GEI) Global Engagement Index (2015), llevo a cabo un estudio a nivel mundial en el año 2015 para medir el grado de motivación en varios países, en este caso 13 países entre ellos: Estados Unidos, China, India, Brasil, Italia, Australia, Gran Bretaña, Alemania, Francia, Canadá, México, Argentina, España; por medio de una encuesta, determinando que los países con mayor motivación en su personal son EEUU y China con un 19%, Esto sugiere que son escasos los países en los que los empleados están genuinamente comprometidos con la empresa y sus actividades.

Estudios llevados a cabo por (Montes de Oca & Pulla, 2019; Poma, 2021) a empresas Camaroneras y Comerciales Ecuatorianas respectivamente, dieron como resultado que la motivación está afectando la cadena productiva dichas empresas. De modo, que estos investigadores generaron alternativas que den solución a esta problemática, proponiendo la realización de nuevas actividades de trabajo, desarrollando un ambiente de motivación y otorgando de indumentaria y capacitación necesaria a sus empleados con el fin de cubrir sus necesidades y velar por la protección física y psicológica de los empleados. Concluyendo que dichas actividades incrementaran la productividad de todos los sectores industriales, aportando a la economía ecuatoriana.

Los autores Giacomozzi et al. (2008) en su artículo “Motivación y satisfacción de los trabajadores” Nos indican que a medida que el empleado se encuentre motivado y satisfecho, contribuirá de manera más eficiente y efectiva a la consecución de objetivos institucionales. Esto se evidencia en una mejora en los resultados de la organización y, en última instancia, en un aumento del valor económico.

Bohórquez et al. (2020) en su investigación, llegaron a la conclusión de que es importante tener en cuenta la motivación en las instituciones y empresas con el fin de obtener resultados positivos en sus trabajadores. De esta manera, todas las actividades que se realizan están relación con el trabajo y los objetivos de la organización.

#### **4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

A continuación, se detallan las conclusiones y recomendaciones que se han planteado para este estudio de caso.

##### ***CONCLUSIONES***

Según los hallazgos derivados del estudio aplicado a los trabajadores de la distribuidora PYDACO, se determinó que existe una relación significativa entre la motivación y la productividad de los trabajadores. Esta relación es directa, es decir, a mayor motivación mayor productividad laboral.

Los factores de motivación que influyen de manera significativa en los trabajadores de la empresa PYDACO son: el recibir su remuneración a tiempo y comisiones con un 35%, y los que presentan una menor relevancia son los reconocimientos, metas con un 22% y recompensas con un 21%.

El nivel de productividad existente de la empresa se vio reflejada a través de la fijación de objetivos, el cual fue el factor más influyente entre los trabajadores. Esto asociado con los objetivos de ventas de la organización durante el período 2021-2022, reflejó una disminución del 25% en el cumplimiento de las metas de ventas.

A su vez se evidenció una baja significativa en el desarrollo personal entorno a las capacitaciones de los trabajadores, debido a que en los últimos años la empresa no ha contado con un presupuesto de capacitaciones para su personal, lo que da como resultado un personal desmotivado.

Finalmente, se determinó el grado de correlación de la motivación respecto a la productividad, quedando de evidencia que existe un coeficiente de relación alto de un 0,663

entre ambas variables, con una significancia de 0,00, por lo cual se aceptó la  $H_a$  y se rechazó la  $H_o$ .

### ***RECOMENDACIONES***

Se sugiere que gerencia y jefes de área elaboren un programa de reconocimiento y recompensas que premien el buen rendimiento y productividad del personal. Esto, en forma de bonos, tarjetas de regalo, reconocimiento al empleado del mes, capacitaciones, entre otros incentivos económicos o no económicos.

De igual forma, se recomienda la asignación un presupuesto para retomar los programas de motivación, capacitación y formación del personal, con el objetivo de que los trabajadores puedan mejorar sus habilidades y desenvolverse mejor en sus funciones. Además de desarrollar y consolidar su sentido de pertenencia hacia la empresa.

Por último, se sugiere continuar con las evaluaciones y supervisiones para reconocer áreas de oportunidad para los trabajadores y con ello lograr un enfoque en el desarrollo de su crecimiento personal y profesional.

Estas recomendaciones se basaron en los resultados obtenidos en la investigación, considerándose factibles y relevantes para la distribuidora PYDACO. Es importante que se analice su implementación de manera integral y sistemática con el fin de promover una mejora sostenible en la motivación y la productividad del talento humano de la empresa.



## Glosario

- **Aptitud:** f. Capacidad y buena disposición para ejercer o desempeñar una determinada tarea, función, empleo, etc.
- **Bilateral:** adj. Perteneciente o relativo a los dos lados, partes o aspectos que se consideran.
- **Cognitivo:** adj. Perteneciente o relativo al conocimiento.
- **Comisión:** f. Porcentaje que percibe un agente sobre el producto de una venta o negocio. Recibe una comisión.
- **Correlación:** f. Correspondencia o relación recíproca entre dos o más cosas o series de cosas.
- **Cualificado:** adj. De buena calidad o de buenas cualidades.
- **Demográfico:** f. Estudio estadístico de una colectividad humana, referido a un determinado momento o a su evolución.
- **Directriz:** f. Conjunto de instrucciones o normas generales para la ejecución de alguna cosa.
- **Equidad:** f. Cualidad que mueve a dar a cada uno lo que merece.
- **Estímulo:** m. Cualquier elemento externo a un cuerpo o a un órgano que estimula, activa o mejora su actividad o su respuesta o reacción
- **Expectativa:** f. Esperanza o posibilidad de conseguir una cosa:
- **Génesis:** f. Serie de hechos y factores que intervienen en la formación de algo:
- **Incidencia:** f. Acontecimiento que sobreviene en el curso de un asunto o negocio y tiene alguna conexión.

- **Incentivo:** m. Estímulo que se ofrece a una persona, grupo o sector de la economía con el fin de elevar la producción y mejorar los rendimientos.
- **Preámbulo:** m. Lo que se dice antes de dar principio a la materia principal.
- **Recopilación:** f. Compendio, resumen o reducción breve de una obra, datos, información, etc.

**Retribución:** f. Recompensa o pago por un servicio o trabajo.

**Significancia:** adj. Que tiene importancia por representar o significar algo.

**Viabilidad:** f. Posibilidad de llevar a cabo algo.

**Operacionalización:** Es el proceso mediante el cual un investigador define cómo se mide, observa o manipula un concepto dentro de un estudio en particular.

**Persistencia:** s. f. Insistencia en una cosa o en su ejecución me pidió con persistencia que le prestara ayuda.

**Íntegro:** adj. Se refiere a algo que no carece de ninguna de sus partes.

**Sistémico:** adj. Perteneciente o relativo a la totalidad de un sistema.

**Indumentaria:** f. Vestimenta de una persona para adorno o abrigo de su cuerpo.

**Hallazgo:** m. Acción y efecto de hallar.

**Significativa:** adj. Que tiene importancia por representar o significar algo.

**Consolidar:** tr. Dar firmeza y solidez a algo.

## Bibliografía

- Abreu Jose. (2012). Hipótesis, Método & Diseño de Investigación. In *Daena: International Journal of Good Conscience* (Vol. 7, Issue 2).
- Aguinaga, H. (1982). Estrategias para el mejoramiento de la salud reproductiva. *Estudios de Poblacion*, 7(1-6), 61-66.
- Almeyda, M. (2018). “*La gestión de talento humano basado en la motivación para generar productividad laboral en la Universidad César Vallejo, filial Chiclayo*” [Ciencias Empresariales, Universidad Césas Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31788/almeyda\\_tm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31788/almeyda_tm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Althouse, L. A., Ware, W. B., & Ferron, J. M. (1998). *Detecting Departures from Normality: A Monte Carlo Simulation of a New Omnibus Test Based on Moments*.  
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED422385.pdf>
- Amado, L. P., Quitian, M. S., & Barrientos, E. J. (2020). La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal de la empresa Coagronorte Ltda. *Revista Convicciones*, 1-10.  
<https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/convicciones/article/view/536>
- Apaza, O. (2016). *Vista de Factores motivacionales y desempeño laboral en la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, Perú – 2016*. 11.
- Atalaya, M. (1999). SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD. *Revista de Psicología*.  
[https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999\\_n5/satisfaccion.htm](https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm)

- Barberá, E., & Mateos, P. M. (2002). *INVESTIGACIÓN SOBRE PSICOLOGIA DE LA MOTIVACIÓN EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS*.  
<http://reme.uji.es/articulos/abarbe9141912100/texto.html>
- Bates, J. (2016). *El Capital y la teoría de la productividad marginal*. 2016.
- Bedodo, V., & Giglio, C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica* [Universidad de Chile].  
[http://archivochile.com/tesis/05\\_te/05te0012.pdf](http://archivochile.com/tesis/05_te/05te0012.pdf)
- Beeken, J. (2008). CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008.  
*Toegepaste Taalwetenschap in Artikelen*, 40, 169–175.  
<https://doi.org/10.1075/ttwia.40.16bee>
- Buendía, L., Colás, P., & Hernández, F. (1998). *MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN EN PSICOPEDAGOGÍA*.
- Calderon, K. (2014). *"MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL*.
- Carmona, M., & Carrión, H. (2015). *"POTENCIA DE LA PRUEBA ESTADÍSTICA DE NORMALIDAD JARQUE-BERA FRENTE A LAS PRUEBAS DE ANDERSON-DARLING, JARQUE-BERA ROBUSTA, CHI-CUADRADA, CHEN-SHAPIRO Y SHAPIRO-WILK."* [UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO].  
<http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/94337>
- Castañeda, E., & Julca, L. (2016). *APLICACIÓN DE UN PROGRAMA DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE VENTAS EN LA DISTRIBUIDORA CASTHER Y ASOCIADOS S.A.C. PARA EL AÑO 2016* [Universidad Privada Antenor Orrego].

[http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/1965/1/RE\\_ADMI\\_EDGAR.CASTA%c3%91EDA\\_LUCIANO.JULCA\\_APLICACION.MOTIVACION.LABORAL\\_DATOS\\_T046\\_45447228T.PDF](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/1965/1/RE_ADMI_EDGAR.CASTA%c3%91EDA_LUCIANO.JULCA_APLICACION.MOTIVACION.LABORAL_DATOS_T046_45447228T.PDF)

Cequea, M., Monroy, C. R., & Bottini, M. N. (2010). Los factores humanos que inciden en la productividad y sus dimensiones. *4th International Conference On Industrial Engineering and Industrial Management, 2004*, 2042–2052.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33922717007>

Chiavenato, I. (1999). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (M. Guzmán, Ed.; Segunda). McGraw Hill.

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizational.\\_La\\_dina\\_mica\\_en\\_las\\_organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizational._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf)

Codigo del Trabajo. (2012). Codigo Del Trabajo. *Codigo Del Trabajo*, 138, 159.

[www.lexis.com.ec](http://www.lexis.com.ec)

Cojulun, K. (2016). *MEJORA CONTINUA EN LOS EXPEDIENTES IM DE LA EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE XELAJÚ DE LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO*.

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/01/01/Cojulun-Karol.pdf>

Conduce tu Empresa. (2018). Peter Drucker y la administración por objetivos |

Componentes de la administración. *Conduce Tu Empresa* , 1–5.

<https://blog.conducetuempresa.com/2018/07/peter-drucker-y-la-administracion-por.html>

- Curletto, G., & Uicich, M. (2019). FACTORES DE MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS MILLENNIALS. *ADENAG*, 35–42. <https://adenag.org.ar/wp-content/uploads/2020/02/revista-9.pdf#page=35>
- Dailey, R. (2013). Comportamiento Organizacional. In *Primera edición* (Issue 1105). <https://www.ebsglobal.net/documents/course-tasters/spanish/pdf/ob-bk-taster.pdf>
- de la Mella, S., Mirabal, J. M., & Contreras, J. (2012). Factores motivacionales que influyeron en estudiantes de primer año para elegir la carrera de Estomatología. *Scielo*, 4. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2077-28742012000300019&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2077-28742012000300019&script=sci_arttext&tlng=pt)
- del Ecuador, A. N. (2015). Codigo Organico de la Producción, Comercio e Inversiones. *Registro Oficial*, 351, 92. <https://www.correosdelecuador.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/11/COPCI.pdf>
- Drucker, P. F., & Profesor, E. (2010). *HISTORIA Y TEORÍA DEL MANAGEMENT*.
- Emanuel Bohórquez, William Caiche, Maritza Pérez, & Arturo Benavides Rodríguez. (2020). *La motivación y el desempeño laboral\_ el capital humano como factor clave en una organización*.
- ExpokNews. (2015). *Qué motiva a los trabajadores en cada país*. <https://www.expoknews.com/que-motiva-a-los-trabajadores-en-cada-pais/>
- Faillace, L., Muñoz, D., & Cervantes, V. (2015). FACTORES DE MOTIVACIÓN DE LOS OPERARIOS DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE BATERÍAS WILLARD EN EL MUNICIPIO DE MALAMBO. In *Liderazgo E estratégico* (Vol. 1, Issue 1). <http://publicaciones.unisimonbolivar.edu.co/rdigital/liderazgo/index.php/liderazgo/ind>

<http://publicaciones.unisimonbolivar.edu.co/rdigital/liderazgo/index.php/liderazgo/index>

Gaither, Norman; Frazier, G. (2000). *Administración de producción y operaciones Gaither, N y Frazier.pdf*.

Ganga, F., & Villacís, H. (2018). *Revista Perspectivas la productividad de los trabajadores de las enterprises of Guayaquil*. 1–15.

[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1994-37332018000200005&script=sci\\_arttext#a1](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1994-37332018000200005&script=sci_arttext#a1)

García, V. (2012). LA MOTIVACIÓN LABORAL ESTUDIO DESCRIPTIVO DE ALGUNAS VARIABLES [Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Universidad de Valladolid]. In *Adenag*. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/1144/TFG-B.60.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Giacomozzi, Alex., Gallegos, Cecilia., & Lara, Patricio. (2008). *Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa*. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=241016449009>

Gutiérrez, A. M. (2000). EL MANAGEMENT: UNA ALTERNATIVA DE DIRECCIÓN EMPRESARIAL. *SISBIB*. <https://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtual/Publicaciones/quipukamayoc/2000/primer/management.htm>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*.

Hernández Roberto, Fernández Carlos, & Baptista Pilar. (2014). *Metodología de la Investigación*.

- Herrera, Tomás; Granadillo, Efraín; Gómez, J. (2019). *LA PRODUCTIVIDAD Y SUS FACTORES: INCIDENCIA EN EL MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL*. 1–11.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2001). *LEY DE SEGURIDAD SOCIAL*.  
[www.lexis.com.ec](http://www.lexis.com.ec)
- Jackson Buisán, David. (2017). *Motivación y bienestar laboral*.
- Lizana, R. I. (2018). *Propuesta de un programa de motivación basado en la teoría de la expectativa de Vroom*.
- Lope, L., Palomo, C., & Hernández, X. (2013). *RECURSOS HUMANOS: LA IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN E INCENTIVOS PARA LOS TRABAJADORES*. <https://www.academia.edu/download/50032793/recursos-humanos.pdf>
- Lussier, R., & Achua, C. (2010). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* (J. Reyes, Ed.; 4th ed.). Cengage Learning.  
[https://www.academia.edu/es/52245461/Liderazgo\\_Teor%C3%ADa\\_Aplicaci%C3%B3n\\_y\\_Development\\_de\\_Habilidades\\_Lussier\\_Achua\\_4\\_Edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/es/52245461/Liderazgo_Teor%C3%ADa_Aplicaci%C3%B3n_y_Development_de_Habilidades_Lussier_Achua_4_Edici%C3%B3n)
- Marx, K. (1849). Trabajo asalariado y capital. *Nueva Gaceta Del Rin. Organo de La Democracia, 1*, 1–27. <https://www.marxists.org/espanol/m-e/1840s/49-trab2.htm>
- Maslow Abraham 2012;, Alderfer Clayton;, Chiavenato Idalberto 2005;, Vroom Victor;, Robbins & Coulter, 2012;, & Stoner, F. & G. 2009. (n.d.). *Motivación las teorías y su relación en el ámbito empresarial*.



- Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación Una propuesta ágil para la presentación de trabajos científicos en las áreas de arquitectura, urbanismo y disciplinas afines.*
- Menautt, C., Checa, S., & Arias, W. (2016). *LA GRATITUD Y LA PERCEPCIÓN DE EQUIDAD EN EL TRABAJO COMO PREDICTORES DE LA MOTIVACIÓN LABORAL. I.* <https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/39/40>
- Méndez, R. (2014). *Estudio de los modelos de motivación.*  
<https://www.researchgate.net/publication/257068782>
- Menger, C. (1871). *Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87750801>.*  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87750801>
- Ministerio de trabajo. (2003). *REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES.* [www.lexis.com.ec](http://www.lexis.com.ec)
- Mondragón, M. (2014). *USO DE LA CORRELACIÓN DE SPEARMAN EN UN ESTUDIO DE INTERVENCIÓN EN FISIOTERAPIA. Movimiento Científico,* 8(2011–7191), 1–8.  
<https://revmovimientocientifico.ibero.edu.co/article/view/mct.08111>
- Montes de Oca, J., & Pulla, C. (2019).  
La gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas ecuatorianas. Caso de estudio taller Dipromax de la ciudad de Santo Domingo.  
*Dilemas Contemporáneos,* 1–14.  
<https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/articulo/view/1191/126>

- Montoya, P. (2019). *Motivación laboral en conductores de una empresa transportadora del sector logístico* [Corporación Universitaria Minuto de Dios ].  
[https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/10898/1/T.P\\_MontoyaHenaoMar%  
3%adaPaulina\\_2019.pdf](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/10898/1/T.P_MontoyaHenaoMar%c3%adaPaulina_2019.pdf)
- Mora, E., & Mora, M. (2020). *Desarrollo de la Motivación Laboral*.  
<https://convite.cenditel.gob.ve/revistacliv/index.php/revistacliv/article/view/1021/983>
- Morán, C., & Menezes, E. (2016). LA MOTIVACIÓN DE LOGRO COMO IMPULSO CREADOR DE BIENESTAR: SU RELACIÓN CON LOS CINCO GRANDES FACTORES DE LA PERSONALIDAD. *International Journal of Developmental and Educational Psychology. Revista INFAD de Psicología.*, 2(1), 31.  
<https://doi.org/10.17060/ijodaep.2016.n1.v2.292>
- Murillo, S., Calderón, G., & Torres, K. (2014). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 7(2), 549–584.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54921605013>
- Naranjo, M. L. (2009). MOTIVACIÓN: PERSPECTIVAS TEÓRICAS Y ALGUNAS CONSIDERACIONES DE SU IMPORTANCIA EN EL ÁMBITO EDUCATIVO. In *Revista Educación* (Vol. 33, Issue 2).  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058010>
- Obando, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166. [https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v11i2.2254](https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254)
- OIT. (2009). 18. Productividad. *Dyna (Spain)*, 84(7), 613–616.  
<https://doi.org/10.2307/j.ctvb4bt7g.5>

- OIT. (2014). *Guía de Diagnóstico Empresarial*.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_622651.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_622651.pdf)
- OIT. (2015, November 16). *Productividad Laboral*.  
<https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/productivity/lang--es/index.htm>
- OIT. (2020). *Proyecto CERALC*. [https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS\\_758568/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_758568/lang--es/index.htm)
- Ortega, J. (2016). *CAUSAS DE DESMOTIVACION EN EL PERSONAL DE VIGILANTES*.  
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14182/JhenRobinOrtegaFuentes2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Padovan, I. (2020). *La motivación y su aplicación práctica* [Universidad Nacional de Cuyo]. [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitaes/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitaes/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf)
- Páez, I. (2010). LA INFLUENCIA DEL DESEMPEÑO SOCIAL CORPORATIVO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS: UNA REVISIÓN TEÓRICA DESDE UNA. *Scielo*, 16, 1–8.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-59232010000300004](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232010000300004)
- Palomino, C., & Huallanca, S. (2014). *Factores de motivación y su influencia en el desempeño laboral de los analistas de crédito de la COOPAC* [Universidad Nacional de San Cristóbal de Humanga].  
[http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/UNSCH/4370/2/Tesis%20Ad148\\_Pal.pdf](http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/UNSCH/4370/2/Tesis%20Ad148_Pal.pdf)

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia.

*Scielo: Revista de Ciencias Sociales* , 16, 1–11.

[http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-95182010000300010&script=sci\\_abstract](http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-95182010000300010&script=sci_abstract)

Peña, C. (2015). *LA MOTIVACIÓN LABORAL COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN EN LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES*.

<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/4152/TFG001138.pdf>

Poma, P. (2021). *La productividad como efecto de la motivación en operarios de la empresa camaronera DOCEFinsa S.A.* [Administración de Empresas, Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil].

<http://181.39.139.68:8080/bitstream/handle/123456789/1503/La%20productividad%20como%20efecto%20de%20la%20motivaci%20c3%20b3n%20en%20operarios%20de%20la%20empresa%20camaronera%20DOCEFinsa%20S.A..pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quijia, J., Guevara, C., & Ramírez, J. (2021). Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas. *Revista Politécnica*, 47.

Ramírez, R., Abreu, J. L., & Badii, M. H. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. In *International Journal of Good Conscience* (Vol. 3, Issue 1).

[www.daenajournal.org](http://www.daenajournal.org)

- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). Human talent management: Analysis from the strategic approach. *Informacion Tecnologica*, 30(6), 167–176. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Reeve, J. (1994). *Motivación y emoción*.  
<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/22488921e36d90caeeef3d8973d805dcb.pdf>
- Robbins, S. P., & Judge, Tim. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Prentice Hall.  
[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Rojas, Á. H. J., Delgado, E. E., & Villate, G. G. (2000). Modelo de productividad de David Sumanth aplicado a una empresa del sector de maquinaria no eléctrica. *Ingeniería*, 6(2), 81–87.  
<http://revistas.udistrital.edu.co/ojs/index.php/reving/article/view/2707/3907>
- Rubiano, A., Suárez, C., Florez, M., Valencia, P., & Santana, S. (2022). *FACTORES DE MOTIVACIÓN LABORAL DEL ÁREA DE FIDELIZACIÓN DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS TECNOLÓGICOS EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ*.  
<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/6653/Tercera%20Entrega%20FACTORES%20DE%20MOTIVACION%20LABORAL%20DEL%20%20%2081REA%20DE%20FIDELIZACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruiz, C., & Tixe, J. (2019). Análisis De Factores Que Inciden En La Productividad Laboral De Empresas Dedicadas a La Producción Y Distribución De Productos De Consumo Masivo En El Distrito Metropolitano De Quito. *Tesis*, 80.

- Sladogna, M. G. (2017). Relats. *PRODUCTIVIDAD-DEFINICIONES Y PERSPECTIVAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA*, 1–15.  
<https://doi.org/10.17345/9788484245568>
- Smith, A. (1776). *La Riqueza de las naciones : libros I-II-III y selección de los libros IV y V* (p. 818). [http://cataleg.ub.edu/record=b1571821~S1\\*cat](http://cataleg.ub.edu/record=b1571821~S1*cat)
- Solé, J. (2020, October 20). *Los principios del Management según Peter Drucker*. Gestión de Empresas. <https://www.jordisoletuya.com/los-principios-del-management-segun-peter-drucker/>
- Suárez M. C., & Manríquez L. M. (2018). *Satisfacción Laboral y Productividad Laboral: Una Revisión de Literatura*.
- Tamayo, J. A., & Gamero, J. (2007). *DINÁMICA DE LA EQUIDAD*.  
<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/84038/Cap.libro-Din%C3%A1mica%20de%20la%20equidad%28p%C3%A1gs.%20365-380%29-p%C3%A1ginas-365-380.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vaca, M. J. (2017). Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 2, 1–8.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v2.n7.2017.235>
- Valencia, A., Asesor, E., Prada Chapañan, M., & Edinson, R. (2019). *FACULTAD DE HUMANIDADES ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN ANALISIS CONCEPTUAL DE LA MOTIVACION LABORAL Y SU IMPORTANCIA EN LA PERSONA Y ORGANIZACIÓN Para obtener el grado de Bachiller en Psicología*.

Vélez, S. (2022). *Supervisión y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital del Cantón Ventanas, Ecuador 2022* [Gestión de Servicios de Salud, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94177/Velez\\_USL-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94177/Velez_USL-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)

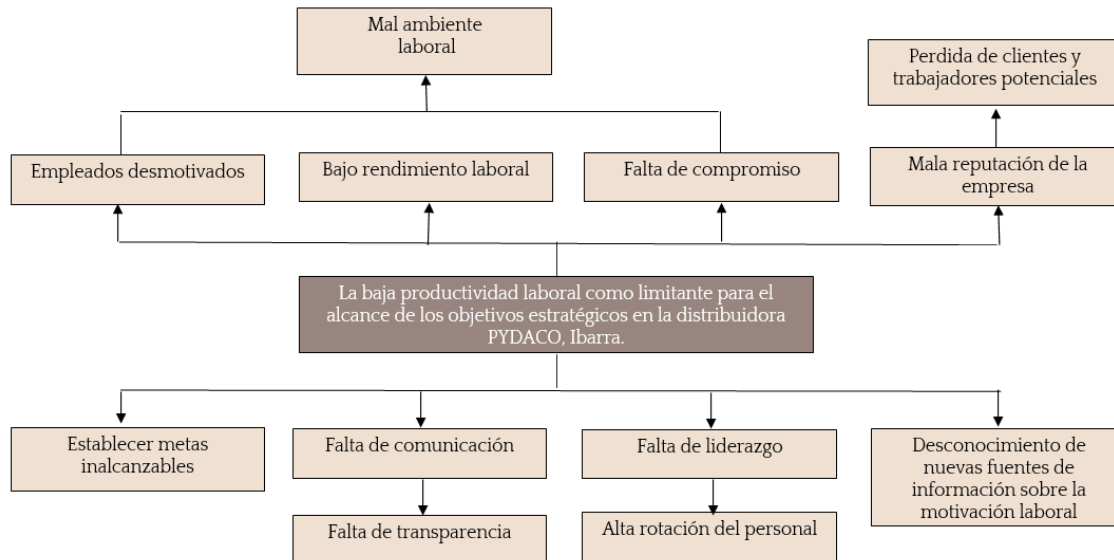
Yaguari, D. (2016). *ESTUDIO DESCRIPTIVO DE LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DE SEFARDI CIA. LTDA, CON BASE EN LA TEORÍA DE LAS EXPECTATIVAS Y TEORÍA DE LA EQUIDAD* [Escuela Politécnica Nacional].

<https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/16847/1/CD-7426.pdf>

## Anexos

### Anexo 1

#### Árbol de problema



### Anexo 2

#### Formato de entrevista

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas**  
**Carrera de Administración de Empresas**



- **Entrevista al gerente**
1. ¿Cuáles son los principales desafíos que usted ha enfrentado al tratar de mejorar el rendimiento de sus empleados?
  2. ¿Qué herramientas ha utilizado para mejorar el rendimiento de sus empleados?
  3. ¿Qué estrategias financieras y no financieras ha implementado la empresa para aumentar el nivel de motivación y compromiso de sus empleados?
  4. ¿Cómo está promoviendo la confianza laboral entre sus trabajadores?



5. ¿Qué está haciendo para asegurarse de que los trabajadores estén comprometidos con sus objetivos y responsabilidades?
6. ¿Ha alcanzado la empresa los objetivos establecidos en el año?, ¿Cómo se asegura que estos objetivos se estén cumpliendo?
7. ¿Cómo evalúa el desempeño de los trabajadores del año 2023 en relación con años anteriores?
8. ¿PYDACO implementa estrategias para asegurar la eficacia y eficiencia en la empresa? ¿Cuales?
9. ¿La empresa cuenta con un presupuesto destinado a gestionar el talento humano? ¿Cómo se asegura usted que dichos recursos se están utilizando de una manera eficiente?
10. ¿Cuál es el nivel de ausentismo laboral en la empresa? ¿Qué acciones se ha empleado para contrarrestarlo?
11. ¿Cómo garantiza que los empleados estén alcanzando los objetivos de rendimiento establecidos?
12. ¿La empresa cumple con los estándares de calidad establecidos?
13. ¿PYDACO se considera una empresa productiva y competitiva? ¿Por qué?
14. ¿La empresa cuenta con programas de entrenamiento para mejorar las competencias del personal?

**Anexo 3***Formato de encuesta*

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas**  
**Carrera de Administración de Empresas**

**1. Seleccione su edad**

- 18-25
- 26-33
- 34-40
- 41-47
- 48-en adelante

**2. Seleccione su género**

- Femenino
- Masculino
- Otro

**3. Seleccione su área laboral**

- Administrativo
- Ventas
- Bodega
- Seguridad
- Otro:

**4. ¿Considera que la motivación contribuye al logro de resultados?**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**5. ¿Considera que su trabajo es significativo para el alcance de los objetivos empresariales?**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

- De acuerdo
  - Totalmente de acuerdo
- 6. ¿Se encuentra satisfecho con su desenvolvimiento en la empresa?**
- Totalmente en desacuerdo
  - En desacuerdo
  - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
  - De acuerdo
  - Totalmente de acuerdo
- 7. ¿La empresa utiliza el talento humano de una forma óptima y eficiente?**
- Totalmente en desacuerdo
  - En desacuerdo
  - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
  - De acuerdo
  - Totalmente de acuerdo
- 8. ¿Tiene asignado funciones que vayan acorde al desempeño de su puesto de trabajo?**
- Totalmente en desacuerdo
  - En desacuerdo
  - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
  - De acuerdo
  - Totalmente de acuerdo
- 9. ¿Cuenta con todas las herramientas necesarias para tener un mejor desenvolvimiento en el trabajo?**
- Totalmente en desacuerdo
  - En desacuerdo
  - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
  - De acuerdo
  - Totalmente de acuerdo
- 10. ¿A la hora de la asignación de sus actividades, mantiene una actitud positiva, armónica y colaborativa?**
- Totalmente en desacuerdo
  - En desacuerdo
  - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**11. ¿Ha recibido alguna capacitación en el trabajo?**

- Si
- No

**12. ¿Cuál es el grado de satisfacción frente a las capacitaciones otorgada por la empresa?**

- Muy insatisfecho
- Insatisfecho
- Neutral
- Satisfecho
- Muy satisfecho

**13. ¿Siente que su trabajo mejoró gracias a la capacitación?**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**14. ¿Cree que la capacitación recibida le ha ayudado a desarrollar sus habilidades?**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**15. ¿La empresa promueve el cumplimiento de metas empresariales a través de incentivos y recompensas?**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**16. ¿Está conforme en la manera en la que se determinan las recompensas para los empleados?**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**17. Responda los siguientes apartados en base a su realidad y criterio.**

- Totalmente en desacuerdo
  - En desacuerdo
  - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
  - De acuerdo
  - Totalmente de acuerdo
- Cuándo me encuentro trabajando, ¿Me siento 100% enfocado en mis labores?
  - ¿Mi función me permite desarrollar y aprender nuevas habilidades?
  - ¿Me siento motivado para lograr mis objetivos laborales y personales?
  - Cuándo me encuentro trabajando, ¿Me siento 100% enfocado en mis labores?
  - ¿Mi función me permite desarrollar y aprender nuevas habilidades?
  - ¿Me siento motivado para lograr mis objetivos laborales y personales?

**18. En base a la valoración de esfuerzo establecido responda. (Siendo 1 lo mínimo y 5 lo máximo).**

- 1
  - 2
  - 3
  - 4
  - 5
- ¿El esfuerzo que ha venido realizando ha sido significativo para el mejoramiento de su desempeño laboral?

- ¿El esfuerzo que ha venido realizando ha sido significativo para el mejoramiento de su desempeño laboral?

**19. En base a la valoración de reconocimiento establecido responda. (Siendo 1 lo mínimo y 5 lo máximo).**

- 1
  - 2
  - 3
  - 4
  - 5
- ¿La empresa maneja un nivel adecuado de reconocimiento entre sus empleados?
  - ¿Influye más el reconocimiento que una recompensa económica?
  - ¿Está satisfecho con el reconocimiento laboral aplicado a los empleados?
  - ¿La empresa maneja un nivel adecuado de reconocimiento entre sus empleados?
  - ¿Influye más el reconocimiento que una recompensa económica?
  - ¿Está satisfecho con el reconocimiento laboral aplicado a los empleados?

**20. ¿Tiene la certeza de contribuir a los objetivos de la organización de forma óptima y eficiente?**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**21. ¿Los resultados de su desempeño le permiten sentirse motivado y confiado?**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**22. ¿Cumple con todas las actividades establecidas en el tiempo requerido?**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**23. ¿Considera que los resultados obtenidos de sus actividades son óptimos?**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**24. ¿Ha realizado algún esfuerzo adicional para cumplir con sus actividades?**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**25. ¿Recibe a tiempo el pago de su sueldo?**

- Siempre
- Casi siempre
- Regular
- Casi nunca
- Nunca

**26. ¿La remuneración que recibe es equitativa con el trabajo que realiza, en el sector de la industria?**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**27. ¿Usted tiene conocimiento de las medidas de seguridad relacionadas con sus funciones?**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**28. ¿Las herramientas y equipos de seguridad que entregan a los trabajadores son adecuados?**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

**29. ¿Considera que sus cualidades y habilidades han crecido en la empresa?**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

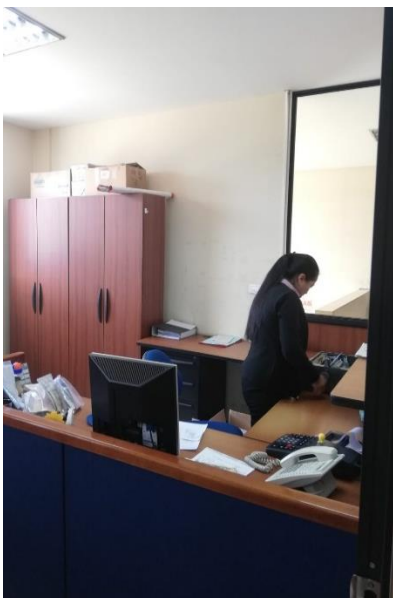
**30. ¿Está satisfecho con las oportunidades de crecimiento profesional en esta empresa?**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo



### Anexo 4


#### Fotografías de la empresa





## Anexo 5

### Informe del turnitin

 <span style="float: right;">Identificación de reporte de similitud: oid:21463:241348957</span>	
NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
<b>Zambrano_Valdivieso_Informe_Final_Pre eliminar_21062023.docx</b>	<b>Maholy Zambrano</b>
RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
<b>13997 Words</b>	<b>82813 Characters</b>
RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
<b>72 Pages</b>	<b>420.4KB</b>
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
<b>Jun 21, 2023 7:19 AM GMT-5</b>	<b>Jun 21, 2023 7:22 AM GMT-5</b>
<p>● <b>9% de similitud general</b></p> <p>El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 7% Base de datos de Internet</li> <li>• Base de datos de Crossref</li> <li>• 8% Base de datos de trabajos entregados</li> <li>• 2% Base de datos de publicaciones</li> <li>• Base de datos de contenido publicado de Crossref</li> </ul> <p>● <b>Excluir del Reporte de Similitud</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Material bibliográfico</li> <li>• Material citado</li> <li>• Fuentes excluidas manualmente</li> <li>• Material citado</li> <li>• Coincidencia baja (menos de 8 palabras)</li> </ul>	