



**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA**

**UNIDAD ACADÉMICA DE EDUCACIÓN COMERCIAL
ADMINISTRACIÓN Y CIENCIAS**

CARRERA: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**PROYECTO DE GRADO PREVIO AL TÍTULO DE TECNÓLOGA EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA**

TEMA

**PLAN DE MEJORAS PARA INCIDIR EN LA MOTIVACIÓN
LABORAL E INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD
DE IMETECO S.A**

AUTORA

Diana Susana Símbala Moreno

TUTOR

PhD. Simón Alberto Illescas Prieto

GUAYAQUIL-ECUADOR

2017

DEDICATORIA

La presente tesis va dedicada a Dios, ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera profesional.

A mi madre María Moreno que es una mujer que simplemente me hace llenar de orgullo, te amo y no va haber manera de devolverte todo lo que me has brindado desde siempre y mi papá Pepe Capelo por sus consejos guiando por el buen camino y apoyo incondicional.

A mis hijas Solange y Rubí que son el motor de cada día porque ellas tuvieron presentes en la evolución y posterior desarrollo total del proyecto.

A mi esposo y mi hermano quienes han sido parte de mi proceso, agradezco con creces; quienes fueron motivación para alcanzar esta meta.

Símbala Moreno Diana Susana

AGRADECIMIENTO

Al Instituto Tecnológico Superior Bolivariano de Tecnología, por permitirme ser un profesional en lo que me apasiona, a cada maestro que hizo parte de cada proceso integral de formación que deja en conocimientos, desarrollo y formación de mi carrera.

Cada momento vivido en todos estos años son simplemente únicos han sido de oportunidad de corregir cada error, para empezar de nuevo sin importar la cantidad de faltas cometidas durante el día anterior.

Símbala Moreno Diana Susana

INSTITUTO TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA

CERTIFICACIÓN DE LA ACEPTACIÓN DE TUTOR

En mi calidad de Tutor de proyecto de investigación, nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que después de analizado el proyecto de investigación con el tema: **“Plan de mejoras para incidir en la motivación laboral e incrementar en la productividad de Imeteco S.A.”** y problema de investigación: **¿De qué manera incide la ausencia de la motivación laboral en la productividad de los empleados de Imeteco en el año 2017-2018?**, presentado por Diana Susana Símbala Moreno como requisito previo para optar por el título de:

TECNÓLOGA EN ADMINSTRACIÓN DE EMPRESAS

El mismo cumple con los requisitos establecidos, en el orden metodológico científico-académico, además de constituir un importante tema de investigación.

Egresada:

Símbala Moreno Diana Susana

Tutor:

PhD. Simón Alberto Illescas Prieto

CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN

Yo, Simbala Moreno Diana Susana en calidad de autor(a) con los derechos patrimoniales del presente trabajo de titulación Plan de mejoras para incidir en la motivación laboral e incrementar la productividad de Imeteco S.A de la modalidad de Semipresencial realizado en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología como parte de la culminación de los estudios en la carrera de Tecnología en Administración de Empresa, de conformidad con el *Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN* reconozco a favor de la institución una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del mencionado trabajo de titulación, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo/autorizamos al Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología para que digitalice y publique dicho trabajo de titulación en el repositorio virtual de la institución, de conformidad a lo dispuesto en el *Art. 144 de la LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR*.

Simbala Moreno Diana Susana

Nombre y Apellidos del Autor

Firma

No. de cedula: 0925260721

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT

En calidad de colaborador del Centro de Gestión de la Información Científica y Transferencia de Tecnológica (CEGESCIT) nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que el trabajo ha sido analizado por el URKUND y cumple con el nivel de coincidencias permitido según fue aprobado en el REGLAMENTO PARA LA UTILIZACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO INSTITUCIONAL EN LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN Y TRABAJOS DE TITULACIÓN Y DESIGNACIÓN DE TUTORES del ITB.

Nombre y Apellidos del Colaborador
CEGESCYT

Firma

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA

PROYECTO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA:

PROPUESTA DE PLAN DE MEJORAS PARA INCIDIR EN LA MOTIVACION LABORAL E INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DE IMETECO S.A

Autor: **Símbala Moreno Diana Susana**
Tutor: **PhD. Simón Alberto Illescas Prieto**

RESUMEN

El presente proyecto, detalla un análisis de los aspectos relacionados a la motivación laboral como influye en la productividad de los trabajadores de IMETECO S.A con la finalidad de proponer un plan de mejora, que favorezca a la organización y guíe a los directivos de la empresa, para fomentar un ambiente laboral agradable y motivador para sus empleados, y de ésta manera incrementar su desempeño productivo. La metodología que se utilizó fue de análisis síntesis porque nos ayudó a observar el ordenamiento de los elementos esenciales que conforman el objeto estudiado de la motivación laboral con este enfoque se utilizó las técnicas de entrevista y encuesta a quince sujetos de la empresa donde se evidenció indicadores bajos en la satisfacción por las tareas que realizan y no perciben por la empresa que estimule de forma tangible e intangible los resultados de su trabajo. Se ha realizado un plan de mejoras con programas motivacionales involucrando incentivos financieros y emocionales como capacitaciones, talleres, desarrollo de habilidades e integraciones al personal encaminada a la mejoría en el ambiente laboral con un acercamiento a la relevancia en el desempeño de cada individuo

y actúe de
que
las metas
satisfacción de los trabajadores, convertido en calidad de vida.



Instituto Superior
**Tecnológico
Bolivariano**
de Tecnología
Código Senescyt 2397

cierta manera,
pretenda alcanzar
establecidas y la

Motivación

Laboral

Productividad

Empleados

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA

PROYECTO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA:

PROPUESTA DE PLAN DE MEJORAS PARA INCIDIR EN LA MOTIVACION LABORAL E INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DE IMETECO S.A

Autor: **Simbala Moreno Diana Susana**

Tutor: **PhD. Simón Alberto Illescas Prieto**

ABSTRACT

The present project, details an analysis of the aspects related to the labor motivation as it influences the productivity of the workers of IMETECO SA with the purpose of proposing an improvement plan, which favors the organization and guides the company's executives, to encourage a pleasant and motivating work environment for its employees, and in this way increase their productive performance. The methodology used was a synthesis analysis because it helped us to observe the ordering of the essential elements that make up the studied object of work motivation. With this approach we used the interview and survey techniques of fifteen subjects of the company where indicators were evidenced low satisfaction with the tasks they perform and do not perceive by the company that stimulates tangibly and intangibly the results of their work. An improvement plan has been made with motivational programs involving financial and emotional incentives such as training, workshops, skills development and staff integration aimed at improving the work

environment to the performance and acting as certain way, that aims to reach the established goals and the satisfaction of the workers, converted into quality of life.



**Instituto Superior
Tecnológico
Bolivariano**
de Tecnología
Código Senescyt 2397

with an approach relevance in the of each individual

Motivation **Labor** **Productivity** **Employees**

ÍNDICE

Contenidos:	Páginas:
Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Certificado de la aceptación del tutor.....	iv
Cláusula de autorización para la publicación de trabajos de titulación	v
Certificación de aprobación de urkund.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
Índice general	ix
Índice de gráficos.....	xii
Índice de cuadros.....	xiii

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

Planteamiento del problema	1
Ubicación del problema en un contexto	5



Situación	conflicto	6
Formulación	del problema.....	7
Delimitación del problema.....		7
Evaluación del problema.....		7
Objetivos de la investigación		10
Objetivos generales		10
Objetivos específicos		10
Interrogantes de la investigación		10
Justificación e importancia.....		11

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

Antecedentes históricos.....		14
Antecedentes referenciales		19
Fundamentación teórica		20
Fundamentación legal.....		35
Variables de la investigación		37
Definición y conceptos		37
Operacionalización de variables		41

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

Marco metodológico.....		42
Diseños y tipos de investigación.....		43
Tipos explorativa.....		43



Tipos	explicativa.....	43
Tipos	descriptiva	43
Tipos correlacional.....		43
Diseño de investigación		44
Población y muestra		45
Características de la población		46
Delimitación de la población		47
Tipos y muestras.....		47
Tamaño de la muestra		47
Métodos y técnicas		48
Técnicas e instrumentos		50

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Plan de mejoras		69
Conclusiones		75
Recomendaciones		76
Bibliografía		77
Anexos		
Anexo 1 Carta de autorización de la empresa		
Anexos 2 Organigrama de la empresa		
Anexos 3 Logotipo de la empresa		
Anexos 4 Fotos		

ÍNDICES DE GRÁFICOS

Contenidos:	Páginas:
Gráfico 1: Jerarquía de las necesidades de Maslow.....	21
Gráfico 2: Modelo de E-R-C de aldefer.....	23
Gráfico 3: Necesidades de McClellan	25
Gráfico 4: Teoría Bifactorial	26
Gráfico 5: Teoría de la expectativas de Vroom	29
Gráfico 6: Teoría de la equidad	32
Gráfico 7: Teoría de la motivación	32
Gráfico 8: Seguridad laboral	53
Gráfico 9: Compañerismo	54
Gráfico 10: Motivación laboral.....	55
Gráfico 11: Reconocimiento	56
Gráfico 12: Satisfacción económica	57
Gráfico 13: Factores motivacionales.....	58
Gráfico 14: Recursos	59
Gráfico 15: Plan de salud y familia.....	60

Gráfico 16: Comunicación interna.....	61		Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología <small>Código Senescyt 2397</small>	Comunicación
Gráfico 17: Beneficios de importancia	62			
Gráfico 18: Análisis de las entrevista	65			

ÍNDICE DE CUADROS

Contenidos:	Páginas:
Cuadro 1: Situación conflicto	6
Cuadro 2: Operacionalización de variables	41
Cuadro 3: Tipos de investigación.....	43
Cuadro 4: Diseño de la investigación.....	45
Cuadro 5: Población	4
Cuadro 6: Muestra	47
Cuadro 7: Métodos	49
Cuadro 8: Técnicas.....	50
Cuadro 9: Instrumento	51
Cuadro 10: Seguridad laboral	53
Cuadro 11: Compañerismo.....	54
Cuadro 12: Motivación laboral	55
Cuadro 13: Reconocimientos.....	56
Cuadro 14: Satisfacción económica.....	57
Cuadro 15: Factores motivacionales.....	58
Cuadro 16: Recursos	59
Cuadro 17: Plan de salud y familia	60
Cuadro 18: Comunicación interna.....	61



Cuadro 19: importancia	Beneficios de	62
Cuadro 20: Plan de mejoras		69
Cuadro 21: Presupuesto		70
Cuadro 22: Gastos del proyecto		70
Cuadro 23: Bono por desempeño		73

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

La Industria Metal Mecánica Imeteco S.A nació a partir del año 1977 debido con el nombre Eteco Predios, debido a la necesidad que existía para la fabricación e instalación de tuberías que requería para la ejecución de proyectos, sin embargo, fue recién desde el año 1992 en que esta empresa inicia la fabricación de equipos para el sector pesquero industrial ecuatoriano.

Está presente en grandes proyectos hidroeléctricos y petroleros. Solo en energía eléctrica aportaron a 923.60 MW. Cuenta con variedad de tuberías y tanques de almacenamiento de hidrocarburos, le dan a la industria petrolera seguridad.

En el ritmo de construcción pública y privada en Ecuador ha ido cambiando la perspectiva del subdesarrollo por obras en la que IMETECO S.A. está presente aportando experiencia, conocimientos y soluciones que contribuyen a optimizar los recursos económicos y de tiempo.

Ecuador tiene riqueza en oro, cobre, plata, cinc, plomo, uranio, caolín, azufre y piedra caliza. Imeteco contribuyen a la tecnología e ingeniería para beneficio de nuestro país, con el regalo que la naturaleza nos prodigó.

Nuevos horizontes se difunde al mundo. El puerto de Posorja, adjudicado a DPWorld por 1200 millones de dólares, es ejemplo de este impulso nacional del que Imeteco hace tiempo es parte en la construcción de puertos, muelles y puentes.

A partir del año 2000 la empresa cambia sus accionistas y actualmente es administrada por la familia Lladó Ferrer, convirtiéndola IMETECO S.A.

Capaz de ofrecer soluciones integrales para las industrias maletera en general, fundamentando en una sola filosofía de calidad, compromiso y de servicio fortaleciendo una mejor atención para sus clientes.

En el siglo XXI las organizaciones tienen la necesidad de una serie de cambios y desarrollar comportamientos flexibles para los empleados para compensar las necesidades que cada vez es mas exigente en el mercado por lo que se ejecutan varios estudios sobre la motivación laboral y como interviene en los comportamientos de las personas se utilizará recursos como técnicos, humanos y materiales para cambiar el desempeño laboral de la organización.

Chiavenato,2007 Ese impulso a la acción puede estar provocado por un estímulo externo (proviene del ambiente) y también puede ser generado internamente por los procesos mentales del individuo, por lo tanto podemos hablar de dos factores de la motivación laboral que puede influir en el desempeño laboral: la motivación intrínseca y extrínseca. (p.48).

Hay varios factores (compromiso organizacional, desempeño laboral, productividad, motivación etc.) que pueden mencionar con la rotación del personal y abandonar su trabajo los trabajadores en los proyectos, es por eso que la relación entre satisfacción laboral y rotación de personal es uno de los temas más importantes y estudiados en todas las organizaciones.

La motivación laboral siempre ha sido un tema importante para IMETECO es una empresa en el mercado de la construcción metalmeccánica ha crecido no solo con proyectos sino también en su personal por lo que su mayor parte son nuevos, actualmente se tiene una gran rotación del

personal contratado para el área de producción ya que depende de las órdenes de producción de los proyectos y en las áreas administrativas reportan directamente a Gerencia y en este caso la rotación se da porque no cumple con las metas ni con el perfil para el cargo que fueron contratados por la empresa.

Así generando un clima organizacional insatisfecho y desmotivado para ejecutar las actividades diarias, dentro del proceso de desvinculación que se lleva en la empresa existen muchas variables que despiertan mi interés, en investigar el ámbito laboral porque muchas de las personas desligadas de la empresa tienen potencial en su desarrollo como competencias y experiencias en el área pero no logran desarrollarlas en la organización por lo que son separadas o a su vez renuncian voluntariamente.

El esquema de la organización actualmente se ve afectado en los últimos años la influencia del talento humano en la productividad influye de una manera enérgica en la empresa Imeteco s.a. teniendo como contexto este problema se tiene como primordial objetivo la generación de conocimiento y la solución del problema que tiene la empresa porque es uno de los desafíos más grandes de la empresa es de satisfacer las necesidades que requiere el personal para incrementar la productividad.

Debido a que el recurso humano es lo principal y necesario en toda empresa se debe ejecutar plan de mejoras y programas de incentivos involucrados directamente a los empleados de toda la organización para así lograr los objetivos de la empresa en el entorno laboral y en la productividad de los mismos.

Menciona Lozano, C (2007) **“el talento humano se precisa de una manera global, ya que cada persona sobresale de una manera diferente, y cada empresa requiere de variados tipos de perfiles, es decir diferentes tipos de talentos”** (p.149).

Relación entre motivación y el marco actual de las organizaciones que se quiere discrepar y desarrollar de qué manera la motivación laboral influye en sus empleados, con relación a la organización que supone una serie de aspectos asociados en el contexto de la gestión de recursos humanos.

El ámbito laboral es importante saber lo que provoca la acción humana, ya que mediante el manejo de la motivación, los accionistas, directivos, podrán hacer que una organización funcione de forma adecuada y cuente con los recursos necesarios para lograr que el personal esté satisfecho con su trabajo. Es por ello que se debe conocer cómo influye la motivación (intrínseca, extrínseca) en el comportamiento de las personas que integran la empresa.

Como factor principal la motivación laboral es necesario revisar los planes de incentivos económicos y emocionales que la empresa IMETECO S.A. va a utilizar con sus trabajadores y de qué manera contribuye en su productividad de cada uno de sus labores; contando con nuevas técnicas para sus empleados con la finalidad de la retención del Talento Humano y aportar en el desarrollo de sus habilidades para que se ajusten al comportamiento y alineamientos de los objetivos de la empresa y tener resultados competitivos en el entorno laboral.

La evaluación se hará a los empleados de la empresa IMETECO S.A. para hallar los factores que conmueven a cada uno de ellos ya que tienen metas y objetivos a cumplirse dentro de la empresa y que los motive a lograrlos, conociendo que las causas pueden ser intrínsecas o extrínsecas y ambos aportan al entorno laboral.

Reeve, 1994, las perspectivas fisiológicas hará hincapié en las bases biológicas de la motivación, proponiéndose “explorar como los sistemas nervioso y endocrino inciden en los motivos y las emociones”. Se ocupa de la manera en que el cuerpo se prepara para la acción, en el entendido que la conducta es una compleja

interacción entre estructuras cerebrales y los sistemas nerviosos y endocrino. Debido a la naturaleza del presente estudio, esta perspectiva no será desarrollada. (p.22)

Se resalta que la motivación de los trabajadores es un aspecto que afecta al clima laboral de la empresa y es un tema complicado el cual se debe manejarlo en todas las áreas de la organización y en los factores higiénicos, y con los motivacionales para abarcar a todos los empleados y satisfacer las necesidades de los mismos y evitar la alto índice de rotación.

Hay una relación entre satisfacción laboral e intenciones de rotación de personal en las organizaciones. Es decir que hay una relación entre motivación, satisfacción e intenciones de rotación.

Ubicación del problema en un contexto

Industria Metalmecánica Imeteco S.A. se encuentra ubicada en el km 16 ½ vía Daule del parque industrial Pascuales al oeste de la ciudad de Guayaquil siendo un sector estratégico para el desarrollo de sus operaciones, dado que se encuentra rodeada de fábricas que demandan sus servicios, y de los proveedores lo cual disminuye los costos de transporte.

Además su ubicación cuenta con vías rápidas de acceso y descongestionada que permite un traslado sin contratiempo desde cualquier lugar y tiempo, ya que obras como la vía Perimetral y vía Daule, con sus ampliaciones permite el traslado, la localización de Imeteco s.a.

Su ubicación geográfica estratégica cuenta con todos los servicios básicos como: agua potable, energía eléctrica, vías de acceso, y telecomunicaciones.

Situación conflicto

La conducta no siempre se origina por eventualidad, existen varios factores o motivos que la estimulan por eso, es importante ilustrarse en los elementos que originan o promueven la conducta de cada una de las personas.

En cualquier comparación o interacción entre grupos será desventajoso para la organización alcanzar sus objetivos y excluir los conflictos de este tipo.

Cuadro 1 **Situación conflicto**

Antecedentes	Consecuente
Ausencia de autonomía	Bajo compromiso empresarial
Ausencia de motivación laboral	Insatisfacción laboral
Carencia de capacitación	Personal no competitivo

Elaborado por: Diana Simbala Moreno

Delimitación del Problema

El estudio será efectuado con los empleados de IMETECO S.A. lo cual podría influir en su nivel de motivación y satisfacción laboral y en sus intenciones de renunciar a sus funciones laborales.

Delimitación Conceptual. Posiblemente las causas de su motivación y satisfacción laboral serian diferentes al inicio de la investigación, mediante el diagnóstico que se realizará a los trabajadores de la empresa con niveles medios y bajos, lo que puede ser una limitante referente a los resultados.

Delimitación Geográfica. Se determinará especificar la ausencia de motivación laboral que influye en la productividad de los empleados de IMETECO S.A en la ciudad de Guayaquil.

Campo Administración de empresas

Área Motivación laboral

Aspectos Motivación laboral y Productividad de los Empleados

Formulación del Problema

¿De qué manera incide la ausencia de la motivación laboral en la productividad de los empleados de la Metalmecánica IMETECO en el año 2017-2018?

Evaluación del Problema

Delimitado.- Especificará los factores que intervienen en la motivación laboral con el fin de encontrar el problema de la organización. Es decir se valoran las causas que inciden en la satisfacción de los empleados ajustando las condiciones de cada uno de ellos mediante un análisis del clima organizacional para tomar la mejor decisión.

Los procesos que se analizan la intensidad, dirección y permanencia del esfuerzo del individuo por conseguir una meta u objetivo. Es posible indicar que dichos elementos afectan directamente en el clima organizacional.

Relevante.- La motivación en resultado de algunos estímulos internos que requiere vínculos psicológicas, necesidades, y deseos debe encontrar, desarrollar y mantener una motivación laboral que tendrá relevancia reflexionar la práctica principal en todos los empleados y a través de la motivación se logrará los objetivos alineados con las metas de la organización.

Como bien menciona Chiavenato (2007) Administración de Recursos Humanos, indica que el desempeño de un puesto, es el comportamiento de la persona que lo ocupa. Este desempeño es situacional. Varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionante que influye mucho en él. El valor de las recompensas y la percepción de que estas dependen del afán personal determinan la magnitud del esfuerzo que el individuo esté dispuesto a hacer. Es una relación perfecta de costo beneficio. A su vez, el esfuerzo individual depende de las habilidades y las capacidades de la persona y de su percepción del papel que desempeñará. Así el desempeño en el puesto está en función de todas aquellas variables que lo condicionan notoriamente. (p.243)

Conservar empleados satisfechos hace que se desempeñen mejor su trabajo en una organización. La motivación laboral infiere un cambio cualitativo a la hora de realizar un trabajo, pero también influye en mantener un ambiente atrayente y pro activo.

Original

Mediante un diagnostico se hará estrategias motivacionales para lograr los incentivos que atraen al individuo que cobrar importancia estudiar el desarrollo de las diversas posturas teóricas acerca de la motivación.

Una de las características de la Psicología humana incluye los factores que originan, conducen y soportan la conducta humana. Lo que hace las personas funcionen”

Factible

Crea posibilidades internas de conocimientos y externos de cómo lograr mediante los recursos materiales, humanos, técnicas, y económicos que

ayudará a desarrollar mejoras con el fin de alcanzar un buen desempeño laboral en la organización.

Frederick W. Taylor, la organización y la administración deben estudiarse y discurrir científica y no empíricamente. Lo cual no solo revolucionó completamente la industria sino que también tuvo gran impacto sobre la administración.

Variable

La motivación es una variable intangible que se considera como una causa interno que induce al individuo, y éste impulso, hace que se relaciona con algún evento interno y externo y se relaciona con las conductas propuestas a modificar o mantener el trayecto de la vida de un organismo., y que pueden darse por estas variables de motivación (intrínsecas y extrínsecas). Y es por eso que los empleados podrían aplicar una mayor esfuerzo en su productividad si se les pagaba un incentivos financiero basado en el número de unidades que producían.

El sistema de Taylor se observa que fue seguido por otros, que produjeron los nombres líderes en el campo administrativo como Gantt, Emerson, Halsey, Rowan, el objetivo de los incentivos y reconocimientos, es ocasionar a los trabajadores de una empresa para que su desempeño sea mayor en que las actividades realizadas y se reconozca su esfuerzo.

Contextual

Los factores de motivación de cada persona serán diferentes y pueden ser intrínsecos o extrínsecos para equilibrar los recursos necesarios, y asegurar un personal motivado, sin duda, será tarea de investigar temas dentro de las organizaciones para compensar en el trabajo y sus potencialidades de desarrollo.

Para Abraham Maslow, creador de 'la pirámide de Maslow' establece una jerarquía de las necesidades que los hombres indagan satisfacer desde lo más bajo, hasta lo mas alto del nivel. La motivación es un proceso que sirve para incitar al individuo en cinco necesidades que ejecute una acción que satisfaga.

Objetivos de La Investigación

Objetivo General

Realizar un plan de mejoras en IMETECO S.A con el propósito de buscar los factores motivacionales que aporten a las necesidades de los trabajadores , para equilibrar las relaciones interpersonales, liderazgos, y trabajo en equipo.

Objetivos Específicos

- Identificar los factores internos y externos que afectan la motivación laboral
- Equilibrar como influye la motivación laboral en clima laboral del personal administrativo.
- Crear un plan de mejoras en capacitación, y desarrollo de competencias laborales.

Interrogantes de la investigación

- 1.- ¿Es la motivación laboral factor fundamental para mejorar el clima organizacional?
- 2.- ¿Cuántos tipos de motivación laboral son necesarias aplicarlas en una organización?
- 3.- ¿Cuáles son las tipos de competencias que se debe desarrollar para mejorar la motivación laboral?

4.- ¿Qué herramientas se necesita para desarrollar un plan de mejoras para mejorar la motivación laboral de la empresa?

Justificación e Importancia

Con el proyecto se pretende que no solo los recursos humanos son la productividad que tiene una empresa ya que son considerados como elementos inmediatos en la producción de la organización; y es por esto que nace la ansiedad y el estudio a la satisfacción y motivación laboral a todos los empleados de las empresas.

Como menciona Navarro, (2008) necesitamos encontrar en nuestra actividad cotidiana situaciones placenteras y que nos produzcan motivación para desempeñarlas y poder vivir en una situación de equilibrio y felicidad. Así pues se puede considerar que “la satisfacción laboral podría ser vista como un fin en sí mismo”

Viabilidad

En el año 2017 en IMETECO S.A se enfrenta al hecho de que se necesita realizar un diagnóstico del clima organizacional, o conocer algún problema que surge para mantener la motivación laboral, para su realización se necesitan recursos humanos, materiales y financieros para la ejecución y determinar los factores que inciden en la motivación laboral.

Actualmente los avances experimentados en tecnología y en técnicas de gestión de la producción, la construcción continúa siendo uno de los sectores industriales más dependientes del factor humano.

Viabilidad Técnica

Con los recursos que se va recurrir, se pretenden obtener la autorrealización de los empleados, debido a que cada uno tiene objetivos

y estos consiguen cumplirse siempre que la empresa los motive a realizarlos.

Los beneficiarios son los colaboradores de la organización estarán motivados y comprometidos con la organización se obtendrá mayor desenvolvimiento en el desempeño delimitando sus funciones laborales y así lograr una estrategia para optimizar los recursos que se utilizará en el proceso y la satisfacción del personal.

Viabilidad Socio Cultural

Se evidenció tener problemas con algunas costumbres sociales que afectan la organización y de la categoría de la motivación laboral que conlleva al tratar a todos los empleados que labora en la empresa y se bosquejó implementar estrategias para mejorar un clima organizacional motivador.

Viabilidad Económica

Al ser la motivación un pilar primordial dentro de las organizaciones actuales y preocupándose por el satisfacción, crecimiento y desarrollo del mismo busca la necesidad de estipular los resultados que obtendrán en el crecimiento productivo de la organización.

Viabilidad de Gestión

El proyecto se realiza porque existe la ausencia de la motivación laboral dentro del área administrativa y producción y en las conversaciones que se ejecuta al personal cesante expresaron sentirse desmotivados de la empresa y que fueron circunstancias en la desvinculación del personal y como afecta en el desempeño laboral.

Viabilidad Financiera

La necesidad de evaluar como los factores motivacionales intervienen en el desempeño y la productividad de los empleados de la IMETECO S.A tiene un costo que se debe planificar y sustentar de que manera se ayudara con este proyecto al personal que es el recurso humano principal en un proceso productivo, y se debe tener en consideración la capacidad del proyecto y administrar los recursos monetarios para la realización de las mismas.

Viabilidad Política

La propuesta abarcará la implementación de un diagnóstico que fortalecerá los comportamientos favorables de los empleados que estos perduren en el tiempo y mantengan a todo el personal motivado con el fin de que los factores evaluados sean cambiados o mejorados según políticas establecidos; desarrollando un plan de motivación el mismo que permita asegurar el desarrollo, crecimiento y eficacia del personal de IMETECO S.A.

Los alcances también permitirán conocer el tipo de relación existente entre la motivación, satisfacción laboral y rotación del personal de toda la empresa.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Históricos

La Motivación Laboral en el viejo mundo europeo surge por el año de 1700, cuando los antiguos talleres de artesanos se cambiaron en fábricas donde decenas y centenares de personas promovían operando máquinas; los contactos simples y fáciles entre el artesano y sus auxiliares se complicaron. Había que organizar tareas innumerables ejecutadas por un gran número de personas y cada una de ellas pensaba de manera distinta, empezaron a surgir varios problemas y se dio baja productividad y desinterés en el trabajo.

Nace como nueva alternativa ante los conflictos generados por el personal, la falta de entendimiento entre las personas, la desmotivación, y la baja productividad que demostraban el desinterés, por mencionar algunos; es una alternativa que logró conocer los factores de la mediación entre los intereses patronales y las diferentes necesidades o expectativas de los trabajadores, porque en donde existen varias personas laborando, las relaciones se complican y hay que aprovechar la cabeza para reflexionar y comunicar.

La palabra motivación se deriva del vocablo latino "moveré", que significa mover. Podemos definir la motivación como:

“ el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado”.

Los filósofos griegos, Platón y Aristóteles, que han realizado importante aportaciones en el estudio de motivación laboral, han tenido unos grandes resultados en el desarrollo de las mismas para alcanzar mediante algunos factores el incremento en la productividad de las organizaciones.

Platón consideraba que no es suficiente la experiencia para explicar y desarrollar todo lo que conocemos en el mundo. Por lo inverso Aristóteles se interesó por el mundo de los sentidos, defendiendo que el conocimiento es de muestra experiencia que proviene , y que las ideas eran conceptos creados por nosotros en base a la experiencia.

Hay diversas teorías que aportan sobre la motivación hacia el trabajo, cada autor clasifica el enfoque diferente a su investigación.

Menciona Robbins, 2004, **“que se puede concebir a la motivación como aquellos procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta”** (p.155)

Según Reeve, 1994 indica que el estudio se inclina por considerar a la motivación desde una mirada de orientado cognitiva-conductual, desde la cual es posible entenderla como una casusa hipotética de la conducta inducida por las condiciones ambientales o que se puede inferir de las expresiones conductuales, fisiológicas y de auto-informa (p.12).

La organización internacional del trabajo (OIT) desde 1929 ha luchado por el bienestar del trabajador ya que es una agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) sus principales objetivos es mejorar las condiciones de trabajo y promover empleos productivos para el desarrollo social, y es así que surge la motivación laboral para mejorar los conflictos , la desmotivación, la baja productividad, etc.

Menciona Reeve 1994, que el estudio de tipo de motivación se relaciona con dos conceptos fundamentales: recompensa y castigo. Tanto las recompensas como los castigos ocurren después de una determinada conducta y afecta la probabilidad futura de ocurrencia

de dicha conducta. Una recompensa es “un objeto ambiental atractivo que se da después de una secuencia de conducta y aumenta las probabilidades de que sea conducta se vuelva a dar”.
(p.102)

Los primeros psicólogos que se dirigieron en la motivación, James, la llamaron “voluntad” que involucra elección de la toma de decisiones que facilita una fuerza necesaria de modificar y mantener una determinada conducta. Sus ideas dieron importancia de los procesos cognitivos en estudiar la motivación.

En América, la llamaron “impulso” menciona Woodworth como un elemento mecánico con el propósito de enfatizar la importancia de la acumulación de la energía en el organismo para impulsar la conducta. En Europa los psicoanalistas lo aclamaron “pulsión”.

A lo extenso de la historia la motivación ha estado en un campo de la psicología en invariable estudio de la investigación queda muchas incógnitas para resolver su complicación intrínseca o extrínseca.

El concepto que se utilizó por primera vez la motivación “ fue en el año de 1920, como referencia a un posible evento interno que se podía observar concisamente a las personas, pero enlazando teoría y eventos externos observables.

Menciona Reeve, 1994 **“cuando las personas realizan actividades para satisfacer necesidades de causación personal autodeterminación efectividad o curiosidad entonces actúan por motivación intrínseca”**. (p.130).

Mediante el estudio de la motivación se diferencia en grandes rasgos de las teorías pre científicas y las científicas, señalando las bases que mantengan el estudio y con bases para analizar la contribución del

aprendizaje a la motivación, e inspiraron y surge de la motivación los incentivos.

Según Reeve, 1994, **que la motivación extrínseca cuando proviene de fuentes ambientales externas. Se considera que “las causas fundamentales de la conducta se encuentran fuera y no dentro de la persona”.** (p.22).

Existe cuatro niveles de análisis que se estudia en la motivación laboral:

- Fisiológico
- Individual
- Social
- Filosófico

Fisiológico.- Es el cómo y porqué la motivación, se desempeña en las células específicas del cerebro que intervienen en las variaciones que causan en los estados motivacionales.

Individual.- Son los factores motivacionales que llevan a la conducta de un individuo en consecuencia de la alteración de las condiciones internas o externas.

Social.- Impulsa las personas como proceder de una manera diferente cuando está en un grupo e influyen motivos personales y modifica el comportamiento individual.

Filosófico.- Son más experimentales argumentados filosóficos que impugnan el nivel de análisis para los bosquejos no son científicos.

Diferentes enfoques del pensamiento administrativo aportan infinidad de conocimientos para la administración desde los primeros tiempos del empirismo hasta la actualidad, en el curso de la historia mencionan lo primordial que se ha logrado con este estudio.

Egipto: La gran pirámide es gran ejemplo del trabajo clasificado y constituido por miles de obreros y sus cabecillas.

Hebreos: En éxodo se narra la conducta de Moisés y el establecimiento de reglas y leyes con un liderazgo poco usual.

Grecia: Los grandes filósofos es determinante en la administración. **Sócrates**, por ejemplo, transmitió a sus discípulos la calidad universal de la armonía y la organización, para lograr los objetivos.

La revolución industrial: Proceso que se inicia en Inglaterra y se extiende por caracterizarse por la industrialización y la agricultura, la atención de la fuerza motriz, el progreso de fábricas de transportes y las comunicaciones, con el tiempo el creciente dominio de la industria y el desarrollo de nuevas organizaciones que reflejan cambios sociales.

En la revolución industrial surgen estudios sobre la productividad humana. Venezuela en las colonias españolas trajo resultados que las organizaciones relaciones en grupos de trabajo dirigidos por un caudillo y terratenientes quienes eran responsables de las cosechas de dichos rubros. La mayor parte de los obreros eran negros vendidos a patrones acaudalados para trabajos imprescindibles, y en efecto de las cosechas que excedían eran necesarios lograr metas y hacia que más esclavos se empleen para lograr las metas.

La administración científica se centró en la técnica y eficiencia de las tareas en la organización investigando una división de las tareas sobre todo con eficiencia, reduciendo costos, y usando mano de obra calificada que pueda capacitarse en un tiempo corto para el desempeño del trabajo.

En estas estructuras se dejaba a un lado la calidad de vida laboral en un contexto que notó ausentismo, cansancios por las tareas repetitivas, alta rotación de personal y la calidad conllevó un declive. Ante la situación los directores con rigidez en las labores de control y supervisión se estudian como motivar y crear un ambiente propicio y adecuado para los trabajadores, en otros términos, mejorar la calidad de vida laboral. El nivel de motivación y el grado de satisfacción de los individuos para tener el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal.

Antecedentes Referenciales

Se menciona en el proyecto de García Sanz, Virginia en el año (2012) con el tema Motivación Laboral, estudio descriptivo de algunas variables. Tiene una relación con el tema a realizar porque busca desarrollar los factores motivaciones que conlleva a los objetivos de la organización.

Según la tesis de González Alva, Susana en el año (2016) con el tema de Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz donde realizó estudios profundos para obtener más indicadores y poder tomar decisiones en la organización, pero la diferencia con el proyecto a considerar es de qué manera se puede mejorar la motivación de los trabajadores para incrementar la productividad de la empresa y buscar evidenciar todos los factores relacionados de la motivación.

El proyecto de Tintaya Velásquez en el año (2016) con el clima laboral y la satisfacción académica de una Clínica Odontológica tiene relación con el tema mejorar el clima laboral pero la diferencia del proyecto es que solo se enfoca en el clima de la clínica mientras la propuesta que se investiga es desarrollar y mantener la motivación laboral en todas las organizaciones.

Jiménez Carranza, C. C. (2014). La presente investigación tuvo como propósito identificar la relación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores de programas y el desempeño laboral en los docentes de una facultad de una universidad privada. El proyecto que se realiza tiene relación en identificar las variables que afectan a la motivación laboral en la productividad y las consecuencias de su ausencia y que se pueda implementar un plan de mejora.

Castillo Dávila (2014) se orienta a precisar la relación entre tres variables psicológicas: clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral. El estudio se realizó con una muestra de trabajadores pertenecientes a diferentes niveles jerárquicos de una empresa. Mientras que el proyecto que se estudia es encontrar los antecedentes que trae como consecuencia la ausencia de la motivación laboral de los trabajadores y a su vez realizar un diagnóstico de las variables mediante un método que nos facilite la interpretación de las mismas y desarrollara un plan de mejoras.

Según habla Alarcón Guerrero M. y Pedroza Ruiz J. (2016), el proyecto habla de posibles factores de la motivación mediante encuestas a cada uno de los empleados se logró identificar los factores y determinar el punto de vista de los colaboradores, las dimensiones que se percibe que estuvieran afectando su motivación. En relación con el proyecto es que se harán encuestas para identificar los factores que surgen en el entorno laboral de la empresa con la finalidad de llegar a incrementar la productividad de los empleados.

Fundamentación Teórica

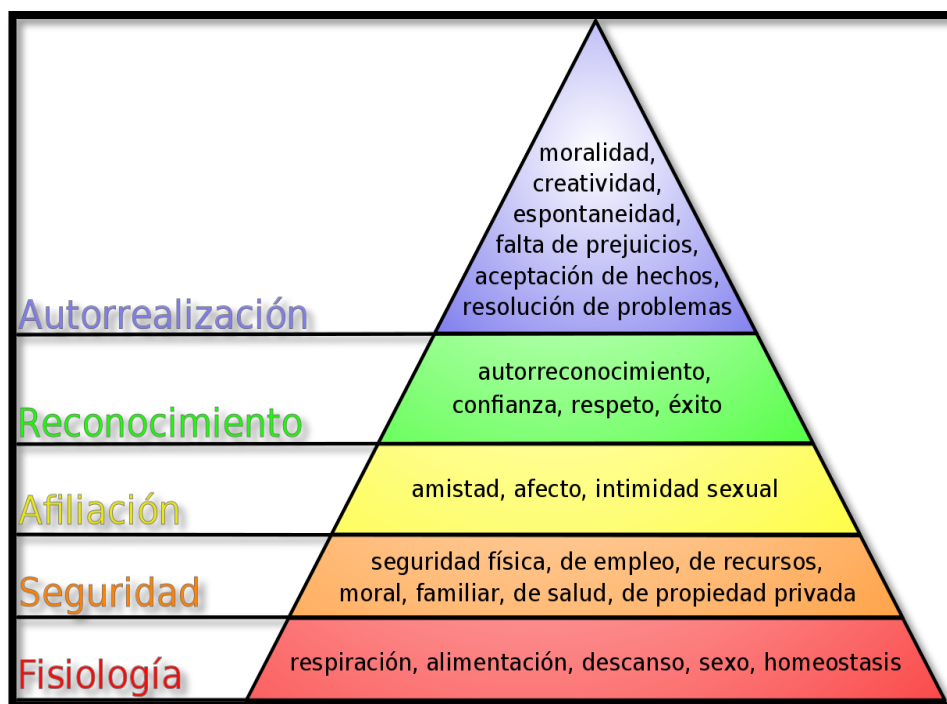
Menciona Robins y Judge (2013) describen sobre la motivación laboral de los empleados en una organización representan de donde surgieron las diferentes formas de motivación hacia los individuos con diferentes teorías y procesos más conocidas en el mundo.

Debido a esto, Koont 1998 señala que “la motivación es un término genérico que se aplica a un amplia de impulsos, deseos, necesidades, anhelos, y fuerzas similares. Decir que los administradores motivan a sus subordinados, es decir, que realizan cosas con las que esperan satisfacer esos impulsos y deseos e inducir a los subordinados a actuar determinada manera” (p.501).

Maslow: Teoría de la jerarquía de necesidades (1954)

Las necesidades de Maslow en la jerarquía en la pirámide va en orden ascendente, de acuerdo al grado de motivación y dificultad.

Gráfico 1 **Jerarquía de las necesidades de Maslow**



Fuente: Abraham Maslow

Abraham Maslow, psicólogo estadounidense nacido en 1908 desarrollo una interesante teoría de la motivación laboral en los seres humanos, constituye una jerarquía de las necesidades de los hombres motivarla, para establecer estímulos relacionados con dicho nivel o con un nivel inmediatamente según la escala.

- Necesidades fisiológicas (imprescindibles para la supervisión humana)
- Necesidades de seguridad (materiales de seguridad)
- Necesidades de afiliación (amor, necesidades de afecto, comunicarse, ser partícipe de un grupo social)

- Necesidades de reconocimiento (estimada no solo grupo social sino por si misma)
- Necesidades de Autorrealización (necesidades de auto actualización intentan desarrollar todo su potencial, y su talento)

Teoría de Jerarquía Alderfer

Clayton Aldefer, tomo como referencia la Jerarquía de Maslow, planteando en su teoría la existencia de tres grupos de necesidades básicas como son: existencia, relación, y crecimiento, debido a esto su teoría es conocida como Teoría ERC.

Según Robbins, 2004 Cuando un nivel superior se frustra, se acentúa el deseo de la persona por satisfacer una necesidad inferior. Dicho en otras palabras, “la frustración del intento por satisfacer una necesidad superior puede incitar una regresión a una necesidad inferior”. (p 162).

La teoría ERC propone, al igual que Maslow, que las necesidades satisfechas de orden inferior transfieren a la ambición de satisfacer las necesidades de orden superior pero; las necesidades múltiples pueden manipular al mismo tiempo como motivadores, y al fracaso de intentar satisfacer una necesidad de nivel superior puede dar como consecuencia la repercusión a una necesidad de nivel inferior. Varios estudios han dado valor al aporte de la teoría ERC, representando una versión más compleja de la jerarquía de necesidades que el método original de Maslow.

La discrepancia de Maslow entre lo que aporta Aldefer es que activa dos o más necesidades combinadas. Y conduce que las necesidades superiores estén satisfechas, y que se enfatiza en obtener las inferiores.

Gráfico 2

Modelo de E-R-C de Alderfer



Fuente: Alderfer

Teoría de las necesidades de McClelland (1965)

Este psicólogo se acredita con el desarrollo de la Teoría de Motivación publicó una serie de obras de la década de 1950 hasta la década de 1990 y desarrollando nuevos sistemas en tres necesidades.

Menciona Davis y Newton, 1993 que las necesidades de logro se refieren y por poseer realizaciones sobre conjunto de normas, en definitiva, por alcanzar el éxito. Es “el impulso que tienen algunas personas para superar los retos y obstáculo a fin de alcanzar metas.” (p.117)

Necesidades de logro

Relaciona con aquellas labores de reto, de perseverancia de lucha por la superación personal, y de tener éxito tienen la necesidad de desarrollar varias actividades en las que puedan establecer metas desafiantes hacia la excelencia y un buen trabajo realizado en sus labores, aceptando compromisos al superar barreras o impedimentos para la realización de sus objetivos y requieren constante feedback sobre su desempeño, con la finalidad de conocer si están mejorando y obstante a estas circunstancias

les molesta tener éxito por suerte, prefieren el desafío de trabajar en un problema y asumir la responsabilidad personal éxito o fracaso.

Necesidades de logro

Relaciona con aquellas labores de reto, de perseverancia de lucha por la superación personal, y de tener éxito tienen la necesidad de desarrollar varias actividades en las que puedan establecer metas desafiantes hacia la excelencia y un buen trabajo realizado en sus labores.

Aceptando compromisos al superar barreras o impedimentos para la realización de sus objetivos y requieren constante feedback sobre su desempeño, con la finalidad de conocer si están mejorando y obstante a estas circunstancias les molesta tener éxito por suerte, prefieren el desafío de trabajar en un problema y asumir la responsabilidad personal éxito o fracaso.

Necesidades de poder

Necesidad de interesarse en los demás, de controlarlos, de tener impacto y reconocimiento en el resto de la sociedad, ambiciones de lograr progresivamente un status social, ambos atribuye a un beneficio ya sea personal o por la empresa.

Necesidades de afiliación

Se refiere a la aspiración de establecer relaciones interpersonales de cordialidad, todo aquello relacionado con los satisfacción con otras personas, les agrada ser reconocidos antes los demás y de formar parte de un grupo social por lo que genera un factores motivadores y crea un ambiente laboral agradable

Necesidades de McClellan

Gráfico 3



Fuente: McClellan

.Teoría de los dos factores de Frederick Herzberg (1956)

Frederick Herzberg en la década de 1950 desarrolló un modelo de motivación de dos factores acerca de que es lo que las personas buscan de un trabajo y se basó en plasmar la investigación con un grupo de personas administrativas “¿Qué desea la gente de su puesto?” por lo tanto se dio a conocer diferentes tipos de bienestar y satisfacción.

Davis y Newstrom, 1993, postula la presencia de un continuo doble, donde lo opuesto de “satisfacción” es la ‘no satisfacción” y lo opuesto de “insatisfacción” es la no “insatisfacción”. Existen dos grupos de factores separados que influyen en la motivación y que operan en la satisfacción de las personas en su trabajo. (p.160).

- Factores Higiénicos
- Factores Motivacionales

En los factores Higiénicos incluyen

Se los conoce como factores de higiene o factores de mantenimiento en las situaciones que afecta a las personas cuando realiza sus labores, que implican las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibida, el clima de las relaciones entre los directivos y los empleados.

Política de la empresa: son normas o reglas planteadas para regular diferentes funcionarios de la empresa, como lo es la forma de vestir de los empleados o la forma de comportarse.

Condiciones de trabajo: se relaciona con la seguridad, la salud y la calidad de vida en el trabajo.

Salario: remuneración económica percibida por un trabajador a cambio de sus servicios.

En los factores motivacionales incluyen:

Factores motivacionales o satisfactores que son condiciones del empleo para la motivación, de la productividad. Estos factores motivacionales solo proporcionan la satisfacción del puesto y supone una relación entre la satisfacción y la productividad, pero aún puede sentirse que su puesto es aceptable.

Gráfico 4 **Teoría Bifactorial**

Factores de Higiene:	Factores de Motivación:
• Factores económicos	• Trabajo estimulante
• Condiciones laborales	• Sentimiento de autorrealización
• Seguridad	• Reconocimiento de una labor bien hecha
• Factores sociales	• Logro o cumplimiento
• Categoría	• Responsabilidad mayor

Fuente: Frederick Herzberg 1959

Reconocimiento: es la acción de distinguir a un colaborador de sus características o de su desempeño de los demás.

Responsabilidad: Es la ejecución de una actividad con responsabilidad designadas por su jefe inmediato de la empresa a cada coordinador de área y no es necesario controlar sus funciones diarias.

El progreso o ascenso laboral: Se refiere a la posibilidad de ascender a un cargo superior, que viene recompensado por su buen desempeño laboral.

Teoría de Chiavenato

En este sentido, existe tres primisas que explican el comportamiento humano.

- **El comportamiento es causado.**-Existe una causalidad del comportamiento. Tanto la herencia como el ambiente influyen de manera decisiva en el comportamiento de las personas, el cual se origina en internos y externos.
- **El comportamiento es motivado.**- En todo comportamiento humano existe una finalidad no es casual ni aleatorio; siempre está dirigido u orientado hacia algún objetivo.
- **El comportamiento está orientado hacia objetivos.**- En todo comportamiento existen “impulso”, “un deseo”, una “necesidad”, expresiones que sirven para indicar los motivos del comportamiento.

Cabe destacar que en toda organización es importante implementar un incentivo para el trabajador, de tal manera que propicie un desarrollo adecuada y motivador en los trabajadores para las actividades y funciones que desempeña en cada área, siendo motivados estarán contribuyendo con todos los objetivos de la organización y mejorara el entorno laboral.

Asistenciales: Brindar al trabajador seguridad de respaldo por la empresa como en alguna situación de emergencia imprevista que de soporte de seguridad.

Recreativos: Brindar un tiempo de descanso, diversión, recreación para el trabajador y que pueda incluir al grupo familiar esto ayudará a evitar que existan malestares y monotonía y se refleje como es considerado el valor como Talento humano dentro de la organización.

Supletorios: Proveer a los trabajadores comodidades para mejorar la calidad de vida de cada una de ellos, como transporte, alimentación, un comedor que se encuentre limpio agradable que te tenga un buen ambiente acogedor que harán que aprecien los beneficios que les ofrece la empresa.

Los elementos que influyen en la motivación laboral

Ambiente Laboral.- Uno de los factores importantes en el desempeño de los trabajadores, es el ambiente que los rodea, debe ser satisfactorio, que ofrezcan seguridad, que no tenga excesivos mecanismos de supervisión, control de vigilancia, que permita cierta movilidad interpretada como libertad para realizar sus labores cotidianas que puedan tener autonomía.

Comunicación.- La comunicación organizacional es el estudio de procesos que tienen lugar dentro de los grupos sociales en torno a objetivos. Todo proceso organizacional se rige hacia el futuro por una visión que se desarrolla a través de la comunicación como factor principal, por lo tanto la comunicación, es determinante en la dirección y el futuro de todas las organizaciones.

Viggiano. N (2009) **“es un proceso interactivo e interpersonal. Proceso, en cuanto se produce etapas, e interactivo e interpersonal, porque ocurre entre personas y esta compuesto por elementos que interactúan constantemente ”**(p.15).

Cultura Organizacional.- Es un esquema complejo de creencias, expectativas, ideas, valores y conductas compartidas por los integrantes de una organización, es lo que diferencia de una u otra organización.

Incentivos: Es la interacción entre las personas y la organización mediante intercambio de incentivos o estímulos , son "pagos" hechos por la organización a sus trabajadores a cambio de prestar servicios (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de progreso, estabilidad en el cargo, supervisión abierta, elogios, etc.)

Clasificación por teorías y procesos

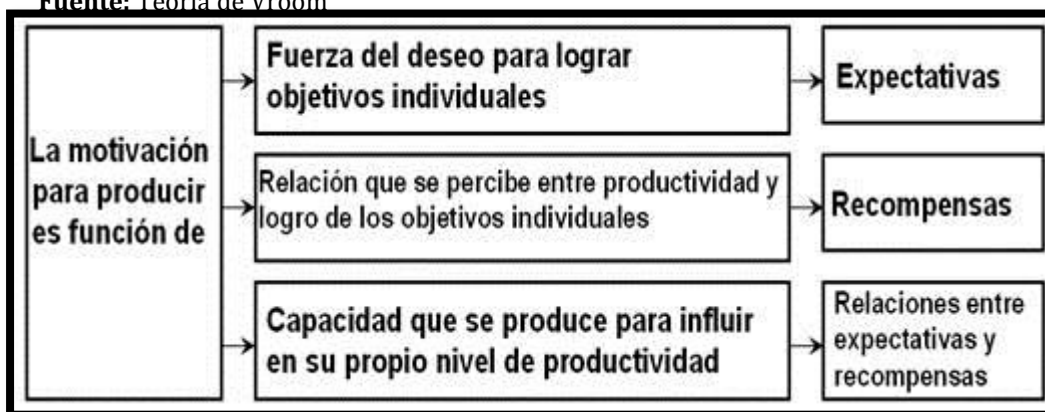
Teorías por procesos que considera la forma en que la persona puede motivarse.

- Teoría de las expectativas de Vroom y Porter Lawler
- Teoría de equidad de Adams

Teoría de Vroom

Gráfico 5 Teoría de la expectativa de Vroom

Fuente: Teoría de Vroom



En la teoría de Vroom, se llega a la previa conclusión de que el esfuerzo de cada persona depende de su rendimiento laboral y suelen ser atractivos para quien se siente atraído por él.

Víctor Vroom establece que las personas toman decisiones a partir de lo que esperan como recompensa a los esfuerzo realizado. En el ámbito de trabajo significa que prefieren dar un rendimiento que les produzcan el mayor beneficio o ganancia posible.

Este modelo ha sido probado y aceptado ampliamente porque parece coincidir con las experiencias personales y el sentido común: cuantos mas confiamos en recibir determinada recompensa o satisfacción , mas nos esforzamos. La motivación es producto de tres tipos de relaciones :

Sin embargo es un proceso cognitivo de cómo un individuo procesa los diferentes elementos de motivación.

- **Relación esfuerzo y desempeño:** Se percibe de ejecutar determinado esfuerzo para un adecuado desempeño
- **Relación, desempeño y recompensa:** El individuo conduce que desenvolverse en algunos aspectos lograra un resultado esperado.
- **Relación de recompensa y metas personales:** Depende de la organización como recompensa o satisface las necesidades del personal con la finalidad de que cumplan las metas de los que conforman la organización del sujeto.

Modelo de Porter Lawler (Desempeño-Satisfacción)

Este modelo es la relación entre el desempeño y las recompensas que esperan que quienes realicen los mejores trabajos, sean quienes perciban los mejores salarios, y obtengan mayores y mas rápidas promociones.

Se pretende inducir al individuo de lo que espera y su percepción de lo que es justo para que quienes toman decisiones en las organizaciones, no comentan errores que lleven a una insatisfacción y que se refleje en la motivación para trabajar y ser productivos para la empresa.

El modelo de Porter y Lawler, presenta dos alternativas de recompensas. Cuando un trabajador llega al límite en el cual la organización puede responder con recompensas extrínsecas a su desempeño , el individuo deberá encontrar fuentes internas de satisfacción en el trabajo.

La tercera parte vital del modelo es la que se asocia con la equidad. Es preciso también que las personas tengan confianza de que una persona que realiza un desempeño muy pobre comparado al que ellos consideran realizar, no gana las mismas recompensas que ellos.

La equidad tiene dos dimensiones:

- El individuo espera ganar recompensas de acuerdo a la habilidad y el esfuerzo desplegado.
- El individuo desea que se apege en relación a otros que desempeña las mismas funciones con igual eficiencia.

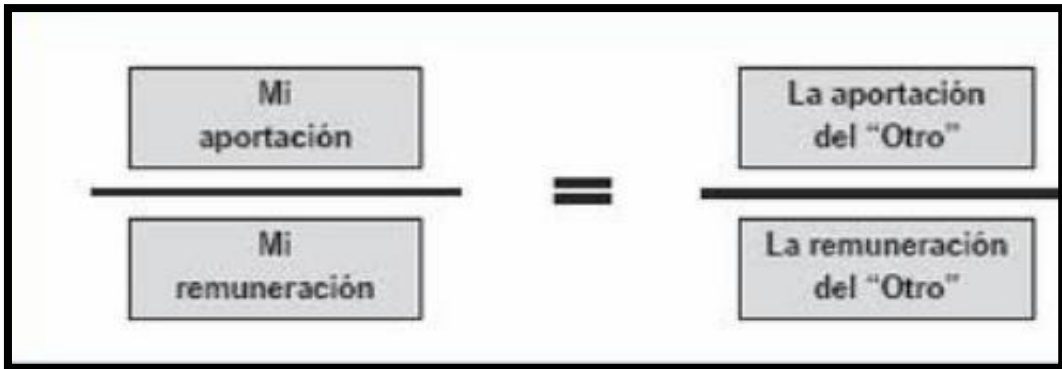
Teoría de equidad de Adams J. (1963)

La equidad de J. Stace y Adams se concentra “en los sentimientos de una persona respecto a con que grado de equidad se la trata en comparación con los demás” Sostiene que el individuo se compara con otros individuos para ver si esta siendo tratado de manera equitativa y de no ser así, se desmotiva.

En la teoría de la equidad abarca tres categorías: El otro, que refiere a personas que preocupan cargos similares dentro de la organización, también amigos, vecinos o cualquier persona con la cual el individuo tienda a compararse debido a sus vínculos personales o similaridad, la persona misma se refiere a los niveles de aportes y resultados únicos para individuo.

Gráfico 6

Teoría de la equidad

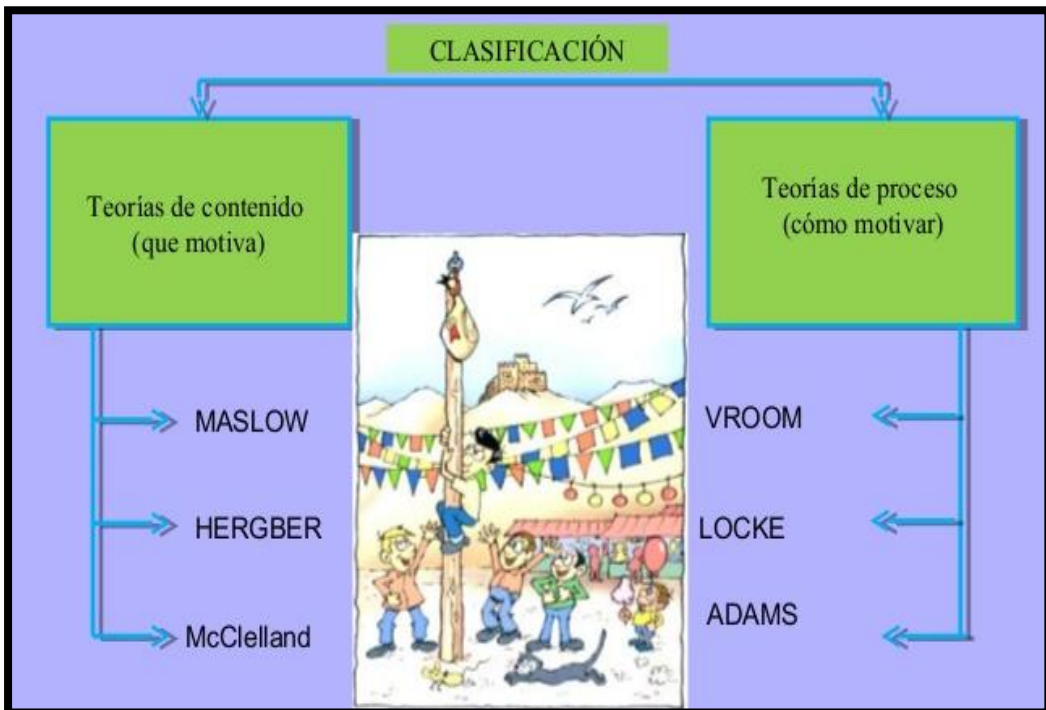


Fuente: Adams Stacy

En general la equidad motiva, mientras que la inequidad desmotiva, ya sea favorable o desfavorablemente. Así pues, un aumento salarial o una promoción no tendrán aportes motivador si el trabajador piensa que es injusto en relación con sus compañeros , no tendrá valor económico si no hay una equidad.

Gráfico 7

Teoría de la motivación



Fuente: Teorías de autores

Productividad

La productividad desde una óptica empresarial entre la actividad productiva y los medios (humanos, tecnológicos, infraestructuras) es necesario para conseguirla, lo cierto es que existen diferentes tipos de productividad y factores de impacto muy diversos, siendo el ambiente laboral uno de los principales que se debe desarrollar. Si analizamos la productividad se descompone en términos de **producción y actividad** lo que se deduce por muchos años que la actividad productiva de una empresa se limita a otras áreas.

Según Núñez B. M.(2007), el concepto de productividad ha evolucionado a través del tiempo y en la actualidad son diversas las definiciones que se ofrecen sobre las mismas, así mismo de los factores que la conforman, sin embargo hay ciertos elementos que se identifican como constante, estos son: la producción, el hombre y el dinero a través de esta procura interpretar la efectividad y eficiencia de un determinado proceso de trabajo en lograr productos o servicios que satisfagan las necesidades de la sociedad, en el que necesariamente interviene siempre los medios de trabajo en relación directa para dar lugar al proceso de trabajo; y el dinero, ya que es un medio que permite justificar el esfuerzo realizado por el hombre y su organización en relación con la producción y sus productos o servicios y su impacto en el entorno.

OIT (Organización Internacional del Trabajo) Los productos son fabricados como resultados de la integración de cuatro elementos principales: tierra, capital, trabajo, y organización. La relación de estos elementos es la producción a medida de la productividad.

Todas las organizaciones buscan la obtención de importancia de resultados, una de las metas principales de muchas es de ser las más productivas. Es así que la productividad suele medirse en término

insumos y productos económicos, pero también los productos e insumos humanos y sociales son importantes.

La productividad puede emplearse como una medida de desempeño , los cuales dependen del aprovechamiento idóneo de los recursos utilizados, ya que no es forma de que los trabajadores trabajen más, sino que laboren en equipo y sean más eficientes en la productividad.

Tipos de Productividad

Productividad de procesos.- Es lo más eficaz de todo tipo de recursos: físicos, tecnológicos, herramientas de gestión y, sobre todo talento humano.

Productividad en la innovación.- Es muy importante que la innovación se perciba como algo nuevo y rentable en la organización, siendo necesarias continuas acciones de monitorización del entorno, conocimiento de la evolución de las tendencias, realizar benchmarking (comparación entre empresas) y estar al corriente de las nuevas tecnologías.

Productividad del conocimiento.- Las empresa deben tener conocimientos precisos, de calidad y actualizados sobre todo tipo de aspectos relacionados con su ámbito de actividad: Tecnologías, herramientas, procesos de organización. Métodos de mejora de calidad, etc.

Factores de impacto en la productividad

Al igual que existe enfoques distintos para la productividad, también son diversos los factores de influencia o impacto:

Factores externos.- Son todos aquellos aspectos que están fuera del control de la empresa como la competencia, la demanda potencial o las distintas normativas y legislaciones gubernamentales que las dirige.

Factores internos.- Es en los factores internos donde la empresa si tiene influencia la calidad del producto o servicio, proceso de fabricación, organización de los circuitos de producción, cuestiones administrativas y de fiscalidad y un aspecto básico gestión de los recursos humanos.

La gestión del Talento.- El activo más importante de una empresa son sus propios trabajadores una relación directa entre la motivación y satisfacción de los empleados. Por este motivo es fundamental que desde la empresa se cuiden aspectos tales como: alcance de un buen clima laboral, la correcta asignación de funciones a cada trabajador, el cuidado de la salud laboral y la seguridad.

Fundamentación legal

Constitución de la República .-Según los artículos relaciones con la motivación laboral.

Art. 3 Dispone que es deber ser primordial del Estado garantizar sin discriminación alguna al efectivo goce de los derechos constitucionales y consagrados en los instrumentos internacionales, en particular la de social, entre otros, y planificar el desarrollo nacional erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir.

Art. 276 Determina que el régimen de desarrollo tendrá, entre otros objetivos, el de construir un sistema económico justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y establece.

Art. 284 Cuerpo constitucional señala que la política económica tendrá, entre otros, el objetivo de impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas más de trabajo, con respeto a los derechos laborales es, así como

mantener la estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de producción y empleo sostenibles en el tiempo.

Organización Internacional de Trabajo (OIT)

El mejoramiento de las condiciones de trabajo es uno de los principales objetivos de la OIT. A pesar que hay aumentos salariales en numerosas países, muchos trabajadores aun ganan muy poco y tienen dificultad para hacer frente a sus necesidades básicas.

Por otra parte, en algunos países hay una reducción en el tiempo dedicado al trabajo, pero también es cierto que este cambio suele venir acompañado por una incertidumbre que puede debilitar la seguridad del empleo y plantear nuevas dificultades para conjugar el trabajo y la familia. Las condiciones de trabajo peligroso o poco higiénico tienden a desaparecer en el mundo industrializado, pero aún son frecuentes en el mundo en desarrollo.

Plan de buen vivir

Objetivo 9 Garantizar el trabajo digno en todas sus formas

Los principios y orientaciones para el socialismo del Buen Vivir reconocen que la supremacía del trabajo humano sobre el capital es incuestionable. De esta manera, se establece que el trabajo no puede ser concebido como un factor más de producción, sino como un elemento mismo del Buen Vivir y como base para el despliegue de los talentos de las personas.

Código de Trabajo

Art.42.- Obligaciones del empleador

13.- Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles relativos de palabra o de obra.

15.- Atender los reclamos de los trabajadores

Art.45.-Obligaciones del empleador

a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo, y lugar convenidos.

Variables de la investigación

Variable Independiente Motivación Laboral

Variable Dependiente Productividad de los empleados

Definiciones Conceptuales

Competencias.- Una competencia puede ser establecida bajo un compendio de normas propias de quien la organiza, este reglamento por lo general viene estipulado por aquellos que deben garantizar la seguridad de los competidores y de quienes son espectadores de la competencia.

Comunicación Organizacional.- A través de este espacio pretendemos compartir con ustedes, uno de los factores que intervienen en la organización como empresa, tal como la comunicación, sus niveles, tipos y técnicas, las redes de comunicación y las tecnologías de la información, entre otros aspectos que permitan descubrir lo fundamental que es conocer el beneficio que trae a las organizaciones de éxito.

Clima Organizacional.- Se entiende por clima organizacional todas aquellas relaciones laborales y personales que desarrollan en todo lugar de trabajo. Según sea el clima organizacional de una institución o empresa se puede evaluar y medir su desempeño, logro de objetivos y calidad de bienes o servicios, el término de clima organizacional puede ser sustituido por clima laboral o ambiente organizacional.

María. (2010) se inclina que el clima organizacional es de mucha importancia en todas las empresas competitivas para mejorar el servicio ofrecido y una mayor productividad y aplicando estrategias que se realiza al

estudio interno del clima que existe en la empresa, les permite llegar a los factores y aspectos claves que inciden en el entorno laboral de la empresa.

Diseñar.- Es proyectar, dibujar se refiere a un bosquejo o esquema que se realiza antes de concretar la producción de algo.

Diagnóstico.- El diagnóstico es aquel por medio del cual se realiza la identificación, descripción análisis y evaluación de la situación de una empresa u organización en un momento determinado. Como tal, considera los resultados obtenidos por la organización y los contrasta con los que esta se planteó inicialmente como misión. El objeto del diagnóstico situacional es detectar los aspectos que pueden o deben ser mejoradas o fortalecidos, para adaptar la estrategias de la empresa y ajustar su funcionamiento.

Desarrollo.- Es visto como sinónimo de evolución y se refiere al proceso de cambio y crecimiento relacionado como un situación, individuo u objeto determinado. Al hablar de desarrollo podemos referirnos a diferentes aspectos: al desarrollo humano, desarrollo económico, o desarrollo sostenible, por lo que se analiza cada uno de ellos a fin de poder entender de que se tratan.

Empleados.- Persona que desempeñan algún empleo, cargo o servicio a las órdenes de una empresa pública o privada.

Empresa.- Entidad en la que intervienen el capital y el trabajo como factores de producción de actividades industriales o mercantiles o para la prestación de servicio.

Factores.- Tiene diversos usos, en un nivel general es un elemento o una concausa (cosa que, junto con otra, es la causa de un efecto) que influye a dar resultados en los diferentes ámbitos.

Laboral.- Del trabajo en sus aspectos o relativo a el, económicos, jurídicos, y social. Relacionado con el trabajo derecho laboral. Derecho laboral tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación.

Liderazgo.- Es el arte de motivar, comandar y conducir a personas. Viene de la raíz inglesa leader que significa 'líder' y se compone con el sufijo "-azgo", que indica la condición o estado, o sea, liderazgo es la cualidad de una persona para estar en la situación de líder.

Maxwell, J.1998. **"Liderazgo es influencia, nada más, nada menos. Cuando usted se convierte en un estudiante de los líderes, como lo soy yo, comienza a reconocer el nivel de influencia de la gente en situaciones de la vida a su alrededor"**. (p.26)

Motivación.- La motivación está constituida por dos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. Es el resultado de la interacción del individuo con la situación que actúe y se comporte de una determinada manera.

Productividad.- Es la relación entre la cantidad de productos obtenidas y los recursos utilizados para obtener dicha producción. Cuanto menor tiempo que lleve obtener el resultado deseado mas productivo será.

Abad. (2015) enfoca que el esfuerzo de los colaboradores es trascendental para alcanzar niveles de producción considerando como estrategias para el desarrollo y crecimiento de la empresa.

Plan de mejoras .- Un plan de mejoras es un conjunto de medidas de cambio que se toman en una organización para mejorar su rendimiento, las medidas deben ser sistemáticas, no improvisadas ni aleatorias deben planificarse, y llevarse a la práctica y constatar sus efectos.

cuadro 2

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES					
VARIABLES INDEPENDIENTE	CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	TECNICAS	INSTRUMENTOS	INDICADORES
MOTIVACION LABORAL	Es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetivos propios y personales, capaces de satisfacer sus necesidades y llenar sus expectativas.	<ul style="list-style-type: none"> > Realización personal > Reconocimiento a la aportación > Adecuación de las condiciones de trabajo 	Entrevista	Formulario	Reconocimientos logros Compromiso organizacional
PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS	Cantidad de bienes producidos por un trabajador en una jornada laboral de ocho horas. Es consecuencia del rendimiento laboral que es la relación entre objetivo, metas, o tareas alcanzadas y el tiempo que se necesita para lograrlo.	<ul style="list-style-type: none"> > Satisfacción laboral > Trabajo en equipo > Motivación laboral 	Cuestionarios	Encuesta	Herramientas de productividad Crecimiento profesional

Elaborado por: Diana Simbala

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Metodología es el enfoque bastante amplio y flexible que se puede destinar de manera general a las exigencias e importancias del estudio, cubriendo los puntos principales que guían la elaboración y el diseño de toda la investigación.

Se define la investigación como una serie de procesos sistemáticos y empíricos que se desarrolla en el estudio de un fenómeno a estudiar. Durante el siglo XX, dos enfoques surgieron para realizar investigación: el enfoque cuantitativo y el enfoque cualitativo los dos enfoques ajustan un proceso que a su vez compone diversos procesos .

Los pasos que se citan son los siguientes:

- Especificar el tipo de la investigación
- Establecer las hipótesis
- Seleccionar el diseño de investigación
- Selección la muestra
- Recolectar los datos
- Analizar y presentar los datos

Se necesita recolectar y analizar una serie de datos que proporcionen la comprensión y logro de los objetivos de la investigación que se proyectan considerando la información que revele la rentabilidad y la satisfacción de los clientes con los factores que se prescriba. El enfoque cuantitativo es investigar desde el inicio de un estudio lo específico y delimitado, antes de analizar los datos se establece la previamente la hipótesis.

Los cuantitativos siguen un patrón predecible y constituido el proceso según el estudio. En una investigación cuantitativa se pretenden generalizar todos los factores y los resultados encontrados en un grupo a una colectividad mayor.

Tipos de Investigación

Cuadro 3 Tipos

Explorativa	Descriptiva	Explicativa	Correlacional
Ofrecen acercamiento al problema que se pretende estudiar, los resultados que nos dan un panorama o conocimiento superficial del tema. Con este tipo de investigación se obtiene la información inicial para continuar con una más rigurosa, o bien se deja planteada y formulada la hipótesis	Describe la realidad de situaciones, eventos, personas, grupos o comunidades que se pretendan analizar, pretenden plantear lo más relevante de un hecho o situación, debe definir su análisis, examinar las características y formular hipótesis.	Describe el problema o fenómeno observado y busca explicar las causas en distintos tipos de estudio que originan la situación analizada, del porqué y para que del objeto del estudio; a fin de ampliar el “¿Qué?” de la investigación explorativa y el “¿cómo?” de la investigación descriptiva.	Determina el grado en el cual las variaciones en uno o varios factores son contaminantes con la variación en otro u otros factores. Explora cual es la relación entre el aspecto cognitivo y el aspecto emocional para la deserción a mayor nivel de depresión existe un menor rendimiento cognitivo por lo tanto la deserción.

Elaborado por: Diana Simbala Moreno

En el proyecto esta basado en la ausencia de motivación laboral para incrementar la productividad de los empleados de todo el personal de IMETECO S.A. y mejorar el clima laboral y se hallara mediante el método explicativa y correlacional.

Explicativa.- Se analizará la situación del problema y las causas que origina la situación como lo es la motivación laboral y la productividad en un grupo de trabajadores de IMETECO.S.A

Correlacional.- El propósito es conocer la relación entre el estado de ánimo motivacional de los trabajadores y el nivel de productividad de los mismos y medir el efecto de las políticas de la empresa y como afecta al rendimiento de los empelados, describe la relación entre las variables en un determinado tiempo.

Diseño de la Investigación

Investigación Bibliográfica.- Es la revisión bibliográfica de un tema para conocer el estado del problema. La exploración, recopilación, organización, valoración, critica e información bibliográfica sobre un tema especifico tiene un valor, pues evita la dispersión de publicaciones o permite la visión panorámica de un problema.

Investigación de campo.- La investigación se centra en realizar el estudio donde se produce el fenómeno de manera natural, se busca de esta manera conseguir la situación de lo más real posible. Se incluye los experimentos de campos y la investigación ex post factor metodología cualitativa.

Para la investigación que se esta realizando se propone la bibliográfica y la investigación de campo que nos facilitará identificar y relacionar las variables causas-efectos que influye en el comportamiento de las

variables en la motivación laboral para lograr incrementar la productividad de la organización.

Cuadro 4 **Diseño de la investigación**

Bibliográfica- Documental	Investigación de campo
<p>Se utiliza la manera bibliográfica para la elaboración basada en libros, revistas, tesis, lectura, bibliotecas, etc.</p> <p>Con el propósito de que los diferentes autores nos ayude a identificar los factores que conlleva a motivar a los trabajadores para incrementar la productividad que se desea en la organización</p>	<p>En esta investigación se estará en relacionado con los involucrados en el problema, en este caso con los Coordinadores de las áreas y trabajadores de la empresa IMETECO a través de entrevista, encuestas se podrá recolectar la información necesaria para conocer la realidad y expectativas de los empleados hacia la empresa y como mejorar el entorno laboral.</p>

Elaborado por: Diana Simbala Moreno

Población y Muestra

Población.- Es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características frecuentes en un lugar observables y en un determinado momento.

Población Finita: Se la conoce como la agrupación de cantidad de unidades que la integran, consta un registro evidente de dichas unidades.

Población Infinita: Es aquella que se desconoce el total de elementos que la integran, por cuanto no existe un registro documental de estos debido a que su proceso seria imposible .

Para la investigación que se realiza se considera los accionistas y todos los trabajadores de la producción de la empresa IMETECO S.A. se encuentra divididos por áreas la cual nos indicará los elementos para conocer los motivos y las necesidades sociales desde su colaboradores.

Cuadro 5

Universo

Población	Cantidad
Gerente General	1
Gerente de Proyectos	1
Coordinadores de oficina	6
Asistentes	6
Producción	100
Guardias	5
Totales	119

Elaborado por: Diana Simbala Moreno

Características de la población

Para la investigación que se realiza se considera que los empleados que se de la empresa IMETECO S.A. esta ubicada en el Km 16 ½ vía Daule parroquia Pascuales, es decir el 61% manifiestan que han cursado la primaria, mientras que un 39% tienen estudios secundarios, lo que indica que están en un nivel aceptable para el trabajo que desempeña .

El personal que labora el 90% es de sexo masculino y e 10% masculino, lo que demuestra es que el sexo masculino es predominante en la mayoría objeto de estudio.

Otras de las características de los colaboradores se considera que el 6% manifiesta estar divorciado, el 36% son solteros y el 58% casados, lo que indica que el mayor porcentaje corresponde a personas que cuenta con una responsabilidad familiar .

Delimitación de la Población

Mediante la investigación que se está realizando se excluyó el personal de Gerencia de Proyectos, una parte del personal de las áreas de coordinación de las áreas administrativas, subordinados como asistentes, y los guardias de seguridad que es personal que presta servicios a la empresa. En esta primera categoría de análisis se muestra un mayor interés al personal de producción, quienes son parte del día a día en la productividad de la empresa.

El personal que se incluye para la investigación se considerará Gerente General, Coordinadores de las áreas administrativas y personal de producción que forman un total de 15 personas para medir los factores que inciden en la motivación laboral dentro de la organización.

Tipo de muestra

Muestra.- Es un representativo de la población hay muestreos de diferentes tipos. La muestra que se seleccione dependerá de la calidad y cuan representativo sea el estudio de la población.

Según Tamayo, T y Tamayo, M (1997) **La muestra es la que puede determinar la problemática ya que les capaz de generar los datos con los cuales se identifican las fallas del proceso, afirma que la muestra “es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadísticos.”** (p 38)

Cuadro 6 **Muestra**

Población	Cantidad
Gerente General	1
Coordinadores de áreas	2
Producción	12
Totales	15

Elaborado por: Diana Simbala Moren

Muestreo probabilístico

El muestreo probabilístico siempre que se cumplan dos condiciones:

- Todos los elementos de mi población tienen probabilidad mayor de cero de ser seleccionado en la muestra.
- Frecuenta de forma precisa dicha probabilidad para cada elemento, lo que se conoce, como probabilidad de inserción.

En el muestro probabilístico pueden ser **muestreo aleatorio simple**, con todos los elementos de la población que tienen la misma probabilidad de ser seleccionados en la muestra.

El **muestreo aleatorio sistemático**, es mas preciso que el muestreo aleatorio simple. Consiste en dividir la población en estratos compuesto por las primeras unidades, y así consecutivamente.

Y el **muestreo aleatorio estratificado**, cuando la población no es homogénea y se desea estudiar clases sociales, regiones, sexo, grupos de edad por lo que se divide por grupos y que todos queden representados.

Métodos y Técnicas

Es el que establece ordenar los hechos y fenómenos hacia la claridad de la investigación e hipótesis a la recolección de datos que pueda desarrollar el interés que se dirige encontrar, demostrar, y aportar un conocimiento.

Todos los métodos y los procedimientos tienen un enfoque cualitativo que se asocian con los experimentos, En términos generales involucran la recolección de datos y técnicas que nos permite medir tales como observación. El objetivo tiene la finalidad de señalar a lo que se pretende en la investigación y deben recalcar con claridad, pues son las guías del estudio.

Métodos

Cuadro 7

Métodos	Concepto
Método de análisis-síntesis	Consiste en la separación del objeto de la investigación en sus partes que lo estructuran o integran con la finalidad de desarrollar la observación, ordenamiento y clasificación de los elementos importantes que lo conforman. Mientras que la síntesis consiste en los elementos esenciales de fijar las cualidades y rasgos al objeto.
Métodos inductivo-deductivo	Estos métodos son distintos en una investigación por su naturaleza, el método inductivo al inicio se presta a la exploración y ser más flexible, mientras que deductivo se orienta a examinar y confirmar hipótesis.
Métodos Heurístico	Sirve para encontrar una solución “creativa” o imaginativa a un problema refiriéndose en los conocimientos y experiencias, desembocando una solución efectiva de un problema aun así la solución no sea la más optima.

Elaborado por: Diana Simbala Moreno

El método que se utilizará en el proyecto será el de Análisis síntesis porque es la descomposición de los factores que incide en la motivación laboral para incrementar la productividad de la empresa y se busca determinar la mejor forma de resolver el problema que afecta la motivación laboral de la organización. Con la finalidad de analizar la situación y dar mejoramiento al personal mediante un método que sea utilizado y atender las causas y el camino para su atención.

Técnicas

Cuadro 8

Técnicas	Definición
Observación	Fernández, B.1980 “observar supone una conducta deliberada del observador, cuyos objetivos van en la línea de recoger datos en base a los cuales poder formular o verificar hipótesis” (p.135)
Entrevista	El entrevistador sugiere unos temas y estimula que exprese todos sus pensamientos de forma liberada y poco formal.
Encuesta	Recopilación de datos por medio de un cuestionario previamente diseñado donde se agrupa información para entregarlos en forma grafica o tabla.
Documental	Es una técnica que consiste en la recopilación de información por medio de la lectura y de materiales bibliográficos, centro de información.

Elaborado por: Diana Simbala Moreno

Durante el transcurso de la investigación se aplicó a los trabajadores la entrevista que se realiza a través del intercambio de información entre el entrevistado y entrevistador, su fácil desarrollo y extensa información que nos ofrece la técnica muy eficiente.

Es una técnica muy útil para conseguir información sobre las particulares y comportamientos específicos a través de preguntas o acciones, también importa la motivación que lleva al consultado a llevar a cabo esas acciones, se debe intentar en la entrevista que amplíe una conversación con preguntas y temas con profundidad o entrevista abierta.

También se utilizó la encuesta por su facilidad para la obtención de datos para la descripción de un fenómeno o problema, nos permite identificar las diferentes componentes que afecta la motivación laboral en los empleados de la empresa Imeteco s.a. ya que es un punto primordial elaborar un cuestionario con las variables se definen en función de la hipótesis de las investigación.

Cuadro 9

Instrumento

Formulario	Es una plantilla que debe ser completado con ciertos datos para ser recopilados y procesados posteriormente.
Cuestionario	Según Hernández, F. y Bautista (2007) “el cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de uno o mas variables a medir” (p 310)
Folletos	Se utiliza para hacer referencia a los objetos impresos para dar a conocer información de diversos tipos.

Elaborado por: Diana Simbala Moreno

Los instrumentos que se llevará a cabo es el cuestionario porque nos ayuda a la recolección de datos sobre actitudes, criterios, opiniones, expectativas de cada individuo que permite cubrir una investigación establecida que puede ser oral o escrita.

Otra técnica a utilizar es el formulario mediante una plantilla con ciertos datos se evalúa los componentes que intervienen en el desempeño de los trabajadores y hacer una análisis de las técnicas preferidas con la finalidad de hacer un plan de mejoras en la motivación laboral de los colaboradores en la empresa.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Encuesta

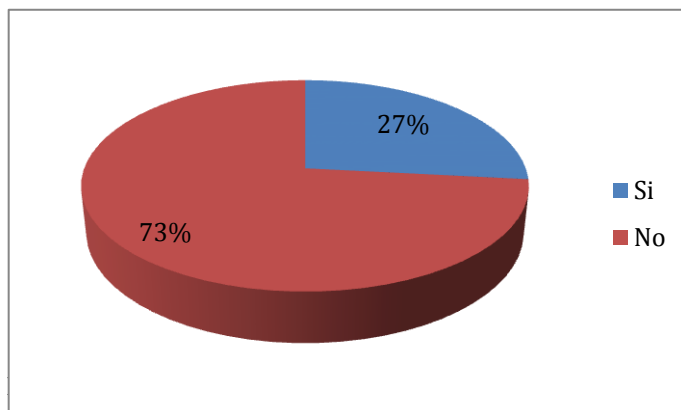
1.- ¿Cree que la empresa le da la importancia suficiente a la estabilidad laboral?

Cuadro 10 **Seguridad laboral**

Respuestas	Cantidad	%
Si	4	27%
No	11	73%
Totales	15	100%

Elaborado por: Diana Simbala Moreno

Gráfico 8 **Seguridad laboral**



Elaborado por: Diana Simbala Moreno

Análisis

La mayor parte del personal con un porcentaje del 73% no está considerando que obtenga estabilidad laboral por la alta rotación de personal que tiene todos los meses la empresa y hace que se sientan inseguridad laboral e inestable su situación económica de su familia.

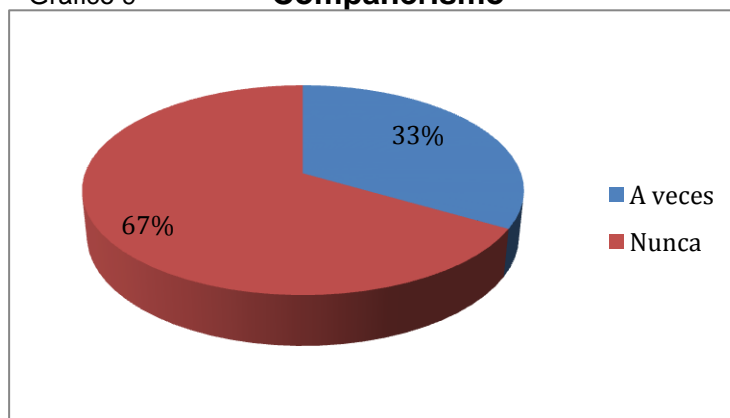
2.- ¿Usted cree que la empresa fomenta el compañerismo entre los trabajadores?

Cuadro 11 **Compañerismo**

Respuestas	Cantidad	%
A veces	5	33%
Nunca	10	67%
Casi siempre	0	0
Totales	15	100%

Elaborado por: Diana Simbala Moreno

Gráfico 9 **Compañerismo**



Elaborado por: Diana Simbala Moreno

Análisis

El compañerismo dentro de la organización es casi nunca proporcionado por la empresa, por lo que se considera que se debe mejorar el compañerismo para mantener un buen equipo de trabajo y la comunicación de los mismos y así llegar a los objetivos de la empresa.

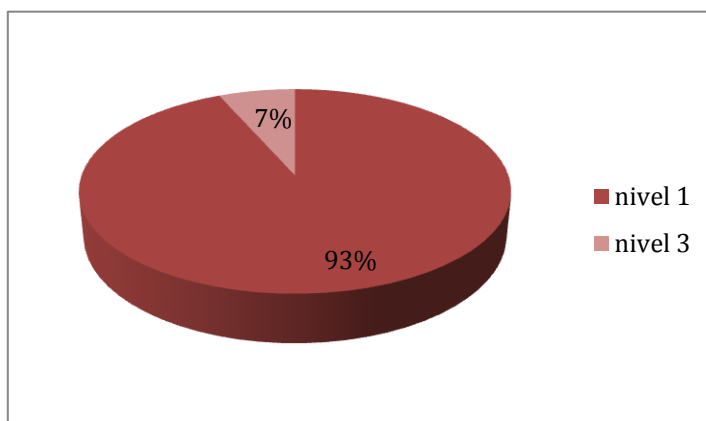
3.- ¿En qué nivel califica usted la motivación laboral que brinda la empresa?

Cuadro 12 **Motivación laboral**

Respuestas	Cantidad	%
nivel 1	14	93%
nivel 2	0	0%
nivel 3	1	7%
nivel 4	0	0%
nivel 5	0	0%
Totales	15	100%

Elaborado por: Diana Simbala Moreno

Gráfico 10 **Motivación laboral**



Elaborado por: Diana Simbala Moreno

Análisis

El personal el 93% se muestra en el nivel 1 nivel bajo se observa que la mayoría del personal se sienten insatisfecho en su trabajo en aspectos motivacionales, normas y procedimientos no socializados, relaciones interpersonales, salarios bajos, que no hay crecimiento personal para subir de escafon y mejorar su calidad de vida, solo se sienten como recursos humanos y no valorados como Talento Humano.

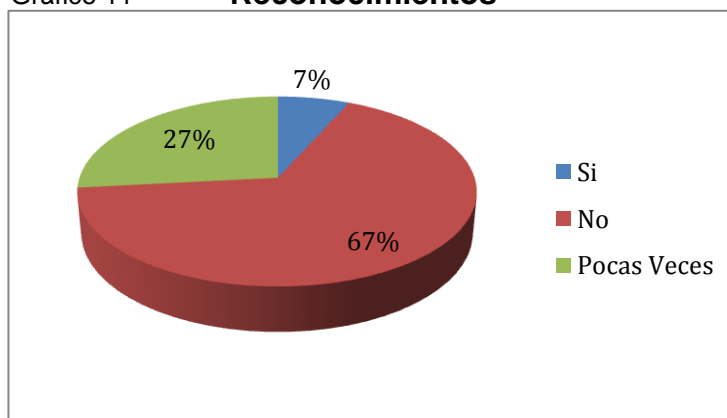
4.- ¿Ha recibido usted reconocimientos/incentivos/capacitación, durante los 3 últimos años?

cuadro 13 **Reconocimientos**

Respuestas	Cantidad	%
Si	1	7%
No	10	67%
Pocas Veces	4	27%
Totales	15	100%

Elaborado por: Diana Simbala Moreno

Gráfico 11 **Reconocimientos**



Elaborado por: Diana Simbala Moreno

Análisis

El personal demostró el 67% que no es reconocido ni capacitado en los últimos años esto influye en el desempeño de sus actividades Proporcionando como resultados desmotivación en los trabajadores de la planta producción, por lo que esperan que se valore sus habilidades y experiencias dentro de la organización.

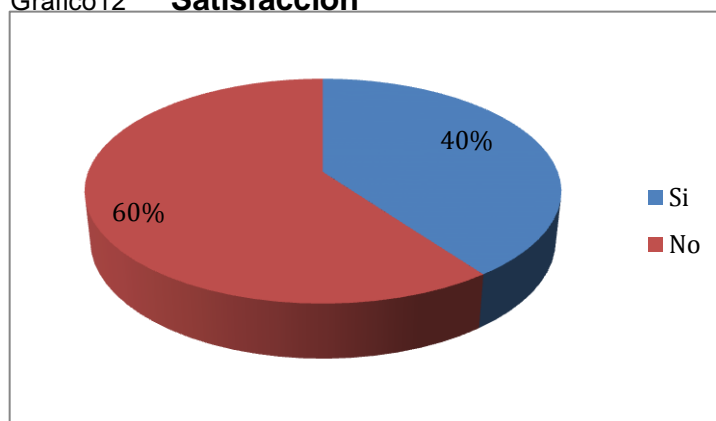
5.- ¿Los beneficios económicos que recibe satisfacen sus necesidades?

Cuadro 14 **Satisfacción económica**

Respuestas	Cantidad	%
Si	6	40%
No	9	60%
Totales	15	100%

Elaborado por: Diana Simbala Moreno

Gráfico12 **Satisfacción**



Elaborado por: Diana Simbala Moreno

Análisis

Son muy pocos los que están de acuerdo con su remuneración que perciben puesto que llevan algunos años de servicio y en ocasiones el sueldo no recompensa de acuerdo a las funciones que realizan en la organización y tampoco por los años de servicios brindados a la empresa.

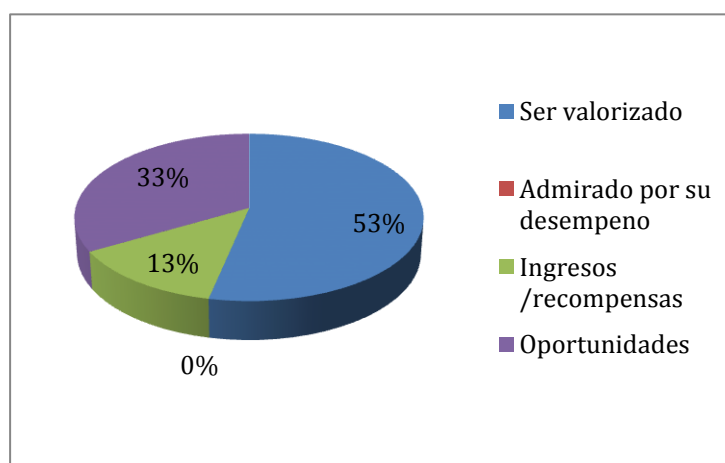
6.- ¿Qué factor considera que es importante en su trabajo?

cuadro 15 **Factores motivacionales**

Respuestas	Cantidad	%
Ser valorizado	8	53%
Admirado por su desempeño	0	0%
Ingresos /recompensas	2	13%
Oportunidades	5	33%
Totales	15	100%

Elaborado por: Diana Simbala Moreno

Gráfico 13 **Factores motivacionales**



Elaborado por: Diana Simbala Moreno

Análisis

Luego de mostrar la tabulación se puede ver reflejado que los trabajadores manifiestan que desean ser valorizados ya que se esfuerzan para alcanzar con la meta y esperan que sean apreciados sus esfuerzos y ser considerados para nuevas plazas de trabajo en la empresa y así mejorar su remuneración y satisfacer sus necesidades básicas.

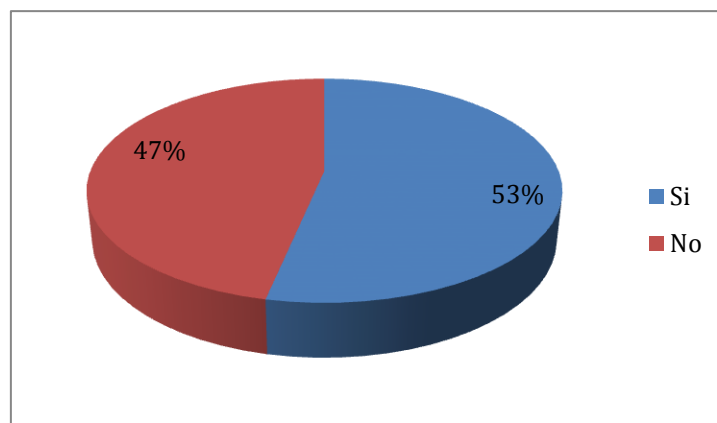
7.- ¿Su jefe le facilita los recursos necesarios para realizar correctamente su trabajo?

cuadro 16 **Recursos**

Respuestas	Cantidad	%
Si	8	53%
No	7	47%
Totales	15	100%

Elaborado por: Diana Simbala Moreno

Gráfico 14 **Recursos**



Elaborado por: Diana Simbala Moreno

Análisis

La empresa debe asignar al personal los recursos y materiales con calidad para que los trabajadores desempeñen sus actividades diarias sin ninguna novedad y así minimizar el riesgo laboral.

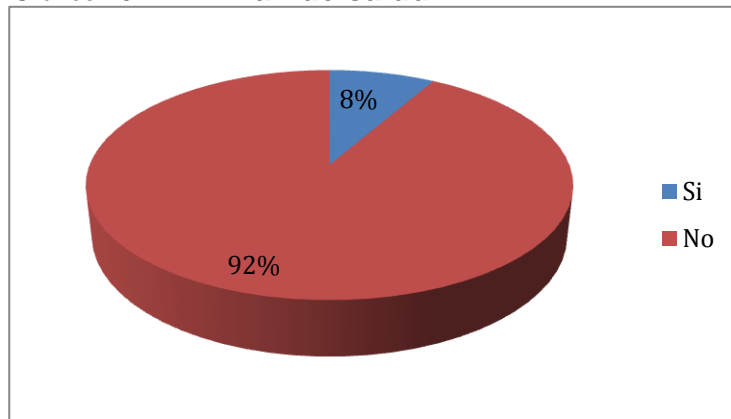
8.- ¿Considera que la empresa le brinda un plan de salud a usted y su familia?

cuadro 17 **Plan de salud**

Respuestas	Cantidad	%
Si	1	8%
No	11	92%
A veces	0	0%
Totales	12	1

Elaborado por: Diana Simbala Moreno

Gráfico 15 **Plan de salud**



Elaborado por: Diana Simbala Moreno

Análisis

Se deduce que la empresa no cuenta con un plan de familia y salud donde sería un apoyo familiar importante e influyente en los colaboradores para resolver problemas de salud, y se promueve a su vez beneficio a la comunidad.

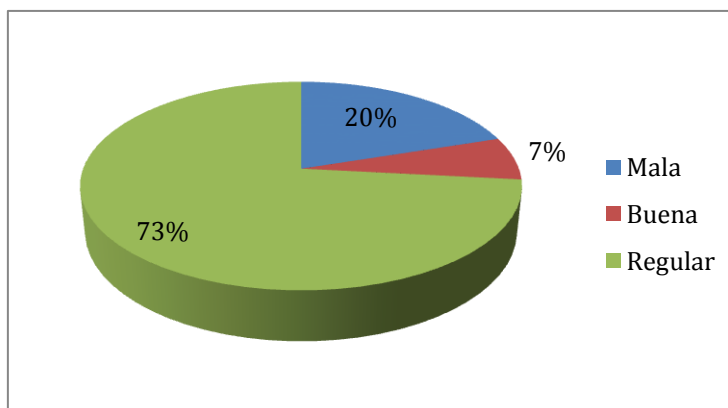
9.- ¿De que manera siente la comunicación entre empleador y trabajadores de la organización?

cuadro 18 **Comunicación interna**

Respuestas	Cantidad	%
Mala	3	20%
Buena	1	7%
Regular	11	73%
Satisfactorio	0	0%
Totales	15	100%

Elaborado por: Diana Simbala Moreno

Gráfico 16 **Comunicación interna**



Elaborado por: Diana Simbala Moreno

Análisis

La comunicación dentro de la empresa es regular con el 73% que lo hace desfavorable crea una perspectiva negativa donde cada miembro de la empresa no consideran ese mecanismo de relaciones de pertenencia, orientación hacia el logro y es de suma importancia que Gerencia de cada colaborador la confianza que permita cumplir las expectativas deseadas.

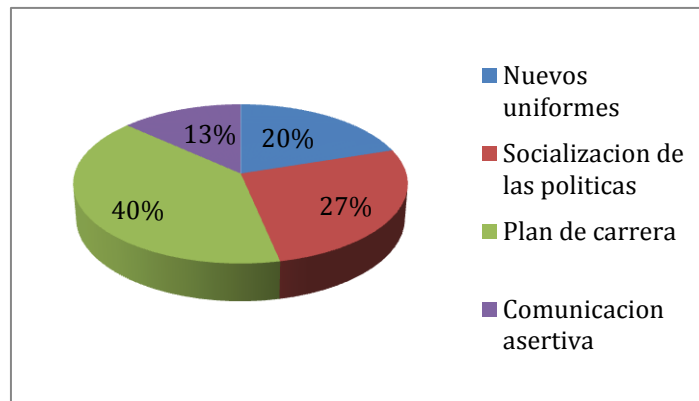
10.- ¿Si Usted tuviera la oportunidad de contribuir con mejoras para la empresa que beneficio sería de su importancia para los trabajadores?

cuadro 19 **Beneficios de importancia**

Respuestas	Cantidad	%
Nuevos uniformes	3	20%
Socialización de las políticas	4	27%
Plan de carrera	6	40%
Comunicación asertiva	2	13%
Totales	15	100%

Elaborado por: Diana Simbala Moreno

Gráfico 17 **Beneficios de importancia**



Elaborado por: Diana Simbala Moreno

Análisis

Se pretende conocer los factores más relevantes que considera los empleados y notar las inconformidades que se percibe en la empresa como un plan de carrera obteniendo un 40% que lo califica como principal recurso necesario que le garanticen mejorar su remuneración y nivel de seguridad en sus equipos de protección personal, junto con las socialización de normas y políticas obteniendo así una mejor comunicación dentro de la organización.

Entrevista

Nombre del entrevistado: Ing. Juan José Lladó

Cargo: Gerente General

Nombre del entrevistador: Diana Simbala Moreno

Lugar: Oficinas de Imeteco

Fecha: 15 de octubre del 2017

Hora de inicio: 16:00 pm

Hora final: 17:00 pm

Objetivo: Conocer de que manera se encuentra estructurada la empresa y como controla las funciones de los jefes de áreas y como atribuye a la motivación laboral.

Análisis # 1

Se pudo observar en la entrevista hacia el Gerente General que es una persona muy competitiva que lleva años en la empresa y que ha logrado estar en las etapas de crecimiento de la organización, pero en el ámbito de la motivación laboral no ha podido tener buenos resultados, puede que uno de los factores que se pudo evidenciar es que el área de recursos humanos ha sido inestable por varios años, esto implica que no se logre el desarrollo organizacional de la empresa siendo una de las variables más importante para el crecimiento en el entorno de empresarial, habría que analizar cual son las falencia que deriva al departamento y como mejorar los aspectos motivacionales del personal IMETECO S.A.

Entrevista

Nombre del entrevistado: Ing María Lourdes Arévalo

Cargo: Coordinadora de Produccion

Nombre del entrevistador: Diana Simbala Moreno

Lugar: Oficinas de Imeteco

Fecha: 15 de octubre del 2017

Hora de inicio: 14:30 pm

Hora final: 15:30 pm

Objetivo: Recopilar información sobre la perspectiva que tiene de la empresa sobre la motivación laboral y como incentiva para lograr mas producción.

Análisis entrevista # 2

En la entrevista con la coordinadora de producción se analiza que si hubo crecimiento laboral por parte de ella, es una persona muy frontal y analítica en sus comentarios, tiene personal a supervisión mantiene buena relación interpersonales con su área pero con las demás áreas no hay mucha afinidad se mantiene con cumplir con los requerimientos por gerencia general, define que la motivación es importante aplicar a todos los colaboradores que conforman la empresa, para incentivar a los que directamente fluyen en la producción y lleguemos a la meta que desee la empresa y así obtener beneficios motivacionales

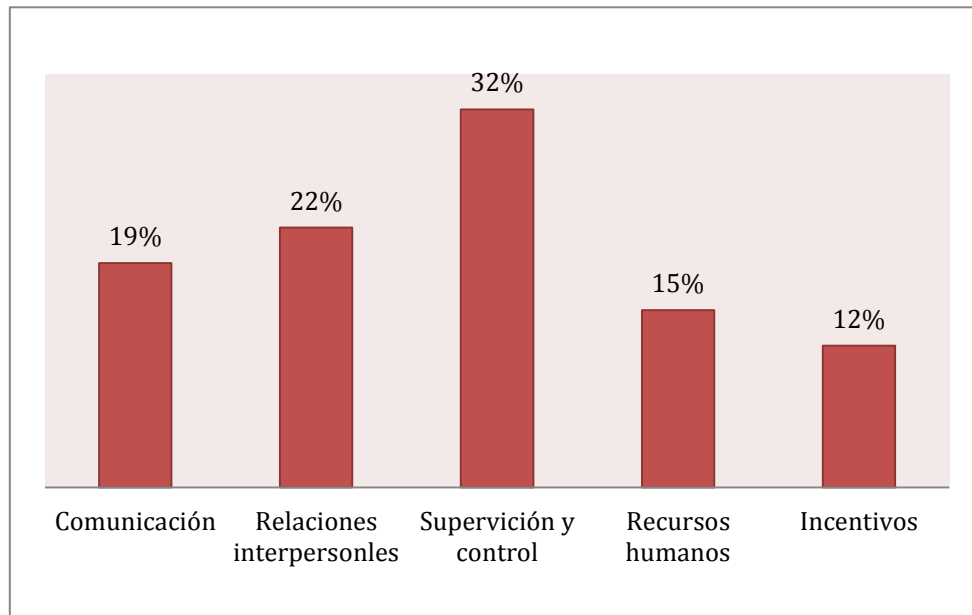
Análisis General de las entrevistas

Se observa que la empresa IMETECO cuenta con 175 personas en el área de producción planta, las personas entrevistada del área de administración son personas muy analísticas, juiciosas, estable y comprometidas con los objetivos y valores de la empresa.

Se observa que no existe compañerismo entre departamentos cada área mantiene sus propia comunicación y su forma de trabajar con el personal que supervisa, se puede evidenciar que se debe mejorar las relaciones interpersonales y así se propicie un entorno laboral óptimo.

También se puede analizar que el área de recursos humanos es una debilidad para la empresa no logra mantener buenas relaciones con gerencia general no llena las expectativas deseadas para que puede implementar un plan de mejoras que implique incentivos monetarios y factores motivacionales para todo el personal no solo producción planta, sino también administración.

Gráfico 18 Análisis de las entrevista



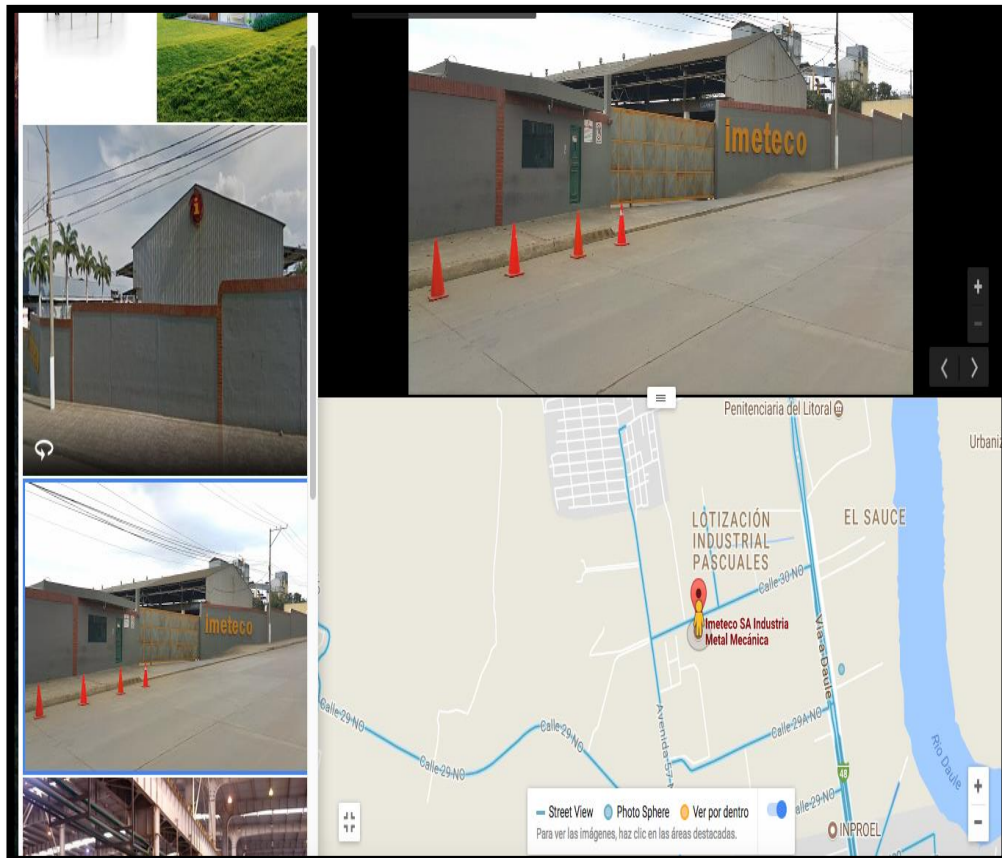
Fuente: Diana Símbala Moreno

Ubicación sectorial

País: Ecuador Provincia: Guayaquil

Provincia: Guayas Parroquia: Pascuales

Croquis Industria Metalmecánica Imeteco



Plan de mejora

Considerando que en el plan de acción se delega las actividades con los tiempos que incluye en los procesos por cumplimientos y metas de producción debe realizarse por varias personas con la propósito de lograr los objetivos dados.

Objetivo

Implementar un plan de mejoras de los aspectos motivacionales de los empleados para aumentar la motivación laboral con un proceso satisfactorio y necesario de talleres y capacitación.

Nombre de la empresa	Constructora metalmecánica Imeteco s. a
Ruc	0991336648001
Dirección	Km 16 ½ vía Daule
Correo electrónico	imeteco@imeteco.com

Misión

Producir y comercializar soluciones metalmecánicas innovadores accediendo a la mejor tecnología y en manos de un equipo humano profesional u autoexigente que opera bajo lo más altos estándares de calidad, buscando las necesidades de nuestros clientes.

Visión

Llegar a ser una empresa en fabricación y servicios metalmecánicos basado en normas y estándares de calidad internacionales apoyados por un equipo humano y profesional.

Valores

- Comunicación
- Compromiso
- Calidad
- Trabajo en equipo

Estructura de la empresa

La organización es la parte de la empresa para realizar todos sus procesos satisfactoriamente por lo que cuenta con varias áreas:

- Presidencia-Gerente
- Coordinación de gestión-calidad
- Asistencia técnica
- Producción Contabilidad
- Compra
- Ventas-comercialización
- Talento humano

Infraestructura de la empresa

La empresa cuenta con una planta ubicada en el km 16 ½ vía Daule parque industrial Pascuales y un área de 3200 m² que está dividida por 4 galpones y un anexo para la elaboración de sus productos como son los siguientes:

- Tuberías
- Codos y
- Chimeneas
- Tanques almacenamiento
- Tanques de gas de alta presión
- volquetas
- Tanqueros
- Separadores de petróleo

Todos estos equipos son requeridos por sectores petroleros

Factibilidad

Legal.- Plan del buen vivir

Objetivo 9 garantizar el trabajo digno en todas sus formas

Los principios y orientaciones para el socialismo del buen vivir reconocen que la supremacía del trabajo humano sobre el capital es incuestionable. De esta manera, se establece que el trabajo no puede ser concebido como un factor más de producción, sino como un elemento mismo del Buen vivir y como base para el despliegue de los talentos de las personas.

Administrativo.- El departamento de talento humano será el encargado de coordinar los cursos y el horario para las capacitaciones.

Económico.- La empresa dará los recursos monetarios y materiales que se necesita para la aplicación de los talleres y capacitaciones para el personal de toda la organización para beneficios de los mismos.

Cuadro 20

Plan de mejoras

¿QUÉ?	La organización tiene una carencia de la motivación laboral que por varios años no ha podido lograr a identificar si los factores son intrínseco o extrínseco
¿PORQUÉ?	La diferencia encontrada es la falta de autonomía que tiene como consecuencia la carencia de la motivación laboral que no permite desarrollar factores motivacionales por lo que afectan al entorno de la empresa como lo es el clima laboral.
¿CÓMO?	Mediante un plan de mejoras que involucre talleres, capacitaciones, desarrollo de habilidades, incentivos para incrementar la productividad y detener el talento humano.
¿CUÁNDO?	Se implemento desde julio hasta noviembre del presente año las actividades que se proyectaron en el cronograma para mejoramiento de los colaboradores de toda la empresa.
¿QUIÉN?	Los responsables serán el área de talento humano de aumentar el nivel de la motivación junto con Gerencia General con base a la orientación al logro para medir los factores mencionados de los colaboradores.
¿DÓNDE?	Se realizo la investigación en la empresa Imeteco s.a. ubicada km 16 ½ vía Daule sector parque industrial pascuales.

Elaborado por: Diana Simbala Moreno

Presupuesto del proyecto

Cuadro 21 **Presupuesto**

Ingresos	Valor
Actividad de autogestión del proyecto	500.00
Presupuesto de la empresa	2000.00
Totales	2500.00

Elaborado por: Diana Simbala Moreno

Cuadro 22 **Gastos del proyecto**

Egresos	Valor
Suministro de oficina	50.00
Fotos copias	20.00
Tecnología	20.00
Anillado y empastado	50.00
movilización	60.00
Imprevisto	50.00
Alimentación	75.00
Folletos	5.00
Útiles de oficina	20.00
Alquiler de centro de computo	200.00
Facilitador de los cursos	150.00
Material de apoyo	200.00
Gratificación a los empleados	1000.00
Break de capacitación	180.00
Cancha de futbol	150.00
Piqueo de integración	100.00
Imprevisto	170.00
Totales	2500.00

Elaborado por: Diana Simbala Moreno

El costo que se obtuvo para la realización del proyecto de la motivación laboral en la empresa Imeteco s.a. fue de Dos mil quinientos dólares.

Cronograma

ACTIVIDADES	2017				
	JULIO	AGOSTO	SEPT	OCT.	NOV.
Identificación de los empleados	■				
Relaciones Humanas		■			
Trabajo en equipo		■			
Cursos de computación		■	■		
Promoción interna			■	■	
Superación y crecimiento personal				■	■
Integración al personal					■

Seminario de relaciones humanas

Se trata sobre las relaciones humanas con la finalidad que el empleado reconozca lo importante que es la comunicación e interrelacionar con los compañeros y lograr una armonía agradable en la empresa, y crear los valores como respeto, comunicación, y honestidad.

Trabajo en equipo

Se hará grupos de trabajo en la cual se les entregará unas tarjetas para que señalen tres limitaciones y dificultades del trabajo luego se mezclará

las tarjetas y se distribuirá nuevamente a cada uno de ellos para que propongan ideas de como resolverlas o mejorarlas.

Computación

Tendrá una duración de 1 mes con una práctica de 24 horas, se propone que sea 2 veces por semanas en un lapso de 1 hora por clase para impartir cursos básicos de Excel y Word con el objetivo que lo motiven a superarse intelectualmente a un progreso personal.

Promoción Interna

Se propone proporcionar al empleado sobresaliente de producción ,a nuevas oportunidades que ofrezca la empresa para superación de mejora y desarrollo de manera que sientan recompensados por la empresa.

Adiestramiento y Capacitación

Para el beneficio de objetivos de la organización se considera la capacitación para el personal para cualquier puesto de trabajo, que benefician al colaborador oportunidad de ampliar conocimientos y habilidades para demostrar su capacidad a un puesto dentro de la organización.

Estrategias de incentivo

Incentivos financieros

Se encuentra dividido en bonos y reconocimiento a empleados del área de producción que deberán tener una permanencia constante, con base a resultado del empleados en desempeño de su trabajo, logrando así más producción y satisfecho por su retribución recibida.

Se recompensaran en base a resultados del grupo, que deberá alcanzar cada trimestre o sobrepasar, para recibir el bono al grupo de acuerdo a la tabla que se detalla.

Cuadro 23

Bono por desempeño

Porcentaje por cumplimiento	% de Bono
De 25 % al 50%	10% sobre sueldo base
De 51% al 75%	15% sobre sueldo base
De 76 % al 90%	20% sobre sueldo base
De 91% al 100%	25 % sobre sueldo base

Elaborado por: Diana Simbala Moreno

Bonos por tiempo de servicio

Una forma de gratificar el tiempo y la fidelidad a los empleados hacia la empresa, se les concede a un bono por antigüedad laboral de 5,10,15,20 años de servicio laborando en la empresa en base a un sueldo base estipulado por la ley actual de acuerdo al tiempo estipulado de otorgamiento de bono.

Integraciones

Para crear un ambiente libre, donde la comunicación surja se implanta reuniones periódicas fuera del lugar de trabajo en las que todos los trabajadores compartan sus dificultades, experiencias, y conocimientos en el transcurso del mes y para esto, se alquiló canchas de fútbol tres horas para el personal se integre.

Evaluación del Impacto

En el proyecto que se realizó en la empresa Imeteco s. a se logró que el personal de producción y administrativo tendrán más beneficios monetarios atractivos y son reconocidos no solo de esta forma, sino también considerando su lealtad a la empresa reconociendo todo su esfuerzo, se obtuvo una aceptación favorable a los empleados y así generando los factores motivacionales de mayor influencia en los trabajadores con el salario que es un factor extrínseco y el reconocimiento que es motivador intrínseco ya que esto incide en el desempeño laboral

una motivación laboral y mas productiva dentro de la empresa y sentirse realizado con sus metas personales.

Sostenible

La sostenibilidad de la motivación laboral dentro de las empresas como unos de los motores vitales se explica como las organizaciones lideres están potenciando con éxito el compromiso de los empleados involucrando en la realización en común de las practicas sostenibles y no solo es necesario cultivarla a todos los niveles dentro de la organización, les da un sentido mas elevado y relevante y pueden lograr algunos beneficios.

Impacto ambiental

Dentro de las charlas del proyecto de motivación laboral se entregará folletos, tarjetas, y equipos de computo que se ofrece a los colaboradores de la empresa y el impacto que tiene es el mal uso de los mismos y afectaría al deterioro del medio ambiente.

Conclusiones

Resaltando los resultados obtenidos por la empresa Constructora Metalmecánica Imeteco S.A. Fue de gran ayuda la encuesta donde se observo a través de un cuestionario a los colaboradores el tema de motivación laboral y medir el nivel e identificar los diferentes factores que afecta en el clima laboral como son los siguientes: comunicación, auto desarrollo, reconocimiento, seguridad, relaciones interpersonales, Incentivo y satisfacción.

- No hay capacitación para desarrollarse como lo es en conocimientos, habilidades, y actitudes que les ayudara a ser mas diestros en sus actividades de su trabajo.
- No existe análisis de los factores motivacionales por el personal encuestado, y su relación con las calificaciones obtenidas se demuestra que existe una influencia negativa entre los empleados y su desempeño laboral y motivacional.
- Los beneficios económicos que perciben los empleados de la empresa imeteco s. a no son los mas atractivos por lo que existe inconformidad, se debe llevara cabo reconocimientos monetarios y de reconocimiento personal y profesional.
- Las principales factores que inciden en el desempeño son el entorno laboral, como lo es la seguridad laboral y el trabajo en equipo son factores operativos que no cuenta la empresa y ambos son considerados dentro de la motivación intrínsecos.

Recomendaciones

Con la finalidad de mantener la motivación en los trabajadores de la empresa y que esto influya en el desempeño de sus actividades, se menciona algunas recomendaciones.

- Realizar a todo el personal de la constructora metalmecánica imeteco s. a talleres de capacitaciones sobre los diferentes temas fortaleciendo la comunicación efectiva, trabajo en equipo, y relaciones interpersonales que ayude a mejorar el desempeño laboral.
- Implementar programas de incentivos no solo monetarios sino motivacionales, atractivos para el personal, reconocimientos mensuales y anuales al empleado del mes, al equipo de trabajo que se sientan que son promovidos y realicen con entusiasmo sus actividades y generar un buen clima organizacional.
- Que los supervisores de producción tenga mas comunicación con su equipo de trabajo, para que ellos puedan sentir el apoyo y la confianza necesaria para poder opinar o tomar decisiones, y así obtendrán los empleados un mayor grado de seguridad.
- Fomentar el crecimiento personal es a través de una serie de cualidades y por medio de esto aumenta la calidad de vida en su familia y esto traerá resultados positivos y motivados.

Bibliografía

- Abad, M. (2015). La innovación y productividad como aporte al desarrollo económico de América latina. Observatorio de la Economía Latinoamericana.
- Constitución de la República del Ecuador. (2014).Revisado en la página.
- Castillo, D. (2014) Clima, Motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajos de diferentes Niveles Jerárquicos. Tesis para optar por el título profesional de licenciada en Psicología en mención en Psicología social. Universidad Católica Guayaquil
- Chiavenato, I. “Introducción a la teoría general de la administracion”5 edición
- Chiavenato, I. (1999). Administración del Recurso Humano Quinta edición. Bogotá: Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. Primera Edición. México: Editorial McGraw –Hill.
- Diccionario de Sinónimos y antónimos. Revisado en la página lenguaje.com/herramientas/tesauro.php.
- Davis, K. y Newtrons, J. (2000). Comportamiento Humano en el Trabajo. Décima Edición. México: Edición McGraw Hill.

- Fernández, R. (1992). Introducción a la evaluación psicológica vol. Madrid: Pirámide.
- García, S. V (2012) con el tema La Motivación Laboral Titulación de grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos Universidad de Valladolid.
- González, A. S. (2016) Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz Revista de ciencias empresariales de la Universidad de San Martín de Porres.
- Hernández, Fernández y Baptista. Metodología de la Investigación. Editorial Mx Graw Hill. 4ta Edición. México. 2007.
- Jiménez. C.C. (2014) Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de los docentes de una universidad privada. Maestría en Psicología Universidad Católica de Colombia.
- Maigua, J.J.(2016). El clima laboral y sus incidencias en el desempeño de los trabajadores del área de talento humano de la constructora Diploter s.a. Guayaquil: Universidad Laica Vicente Rocafuerte.
- Maxwell, J. (1998) Las 21 leyes irrefutables del Liderazgo, Inc una empresa Georgia.
- Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994), Dirección administración de RR.HH. USA, Editorial Addeson Wesley iberoamericana.

- Núñez B., Miguel (2007). Material de apoyo del seminario Gestión de la Productividad. Doctorado en Ciencias de la Ingeniería.
- Navarro, E. (2008). "Revisión de la motivación de los trabajadores de la construcción: 1968-2008" Revista de la construcción, volumen 7, N2
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación.
- Ramírez, R., J. La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero
- Sampieri, R. Fernández, C, & Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill. 6ª ed.
- Tintaya, V. L. Relación del clima laboral y la satisfacción Tesis para obtener el título de Cirujano Dentista de la Universidad Nacional del Altiplano Perú.

Linkografía

- <http://www.monografias.com/trabajos38/factores-de-motivacion/factores-de-motivacion.shtml>.
- http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf
- <http://www.buenastareas.com/ensayos/Incentivos-Laborales/55665.html>

http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf

ANEXO



Guayaquil 16 de octubre del 2017

AUTORIZACIÓN

Yo, **JUAN JOSÉ LLADÓ HOLGUÍN**, en calidad de Gerente General de la industria Metalmecánica Constructora, IMETECO S.A a la Sra. **DIANA SUSANA SÍMBALA MORENO**, realizar su proyecto de tesis en las instalaciones de la organización.

Con respecto a la recopilación de la siguiente información:

- ✓ Antecedentes, misión, visión, valores y objetivos de la organización
- ✓ Organigrama funcional
- ✓ Encuesta al personal de producción y administrativo
- ✓ Toda información referente con el tema del proyecto

Esta información se autoriza ser utilizada exclusivamente para fines académicos, los resultados de las mismas serán entregados a la empresa para la valoración de las mismas.

Atentamente

p. IMETECO S.A

Ing. Juan José Lladó Holguín
GERENTE GENERAL

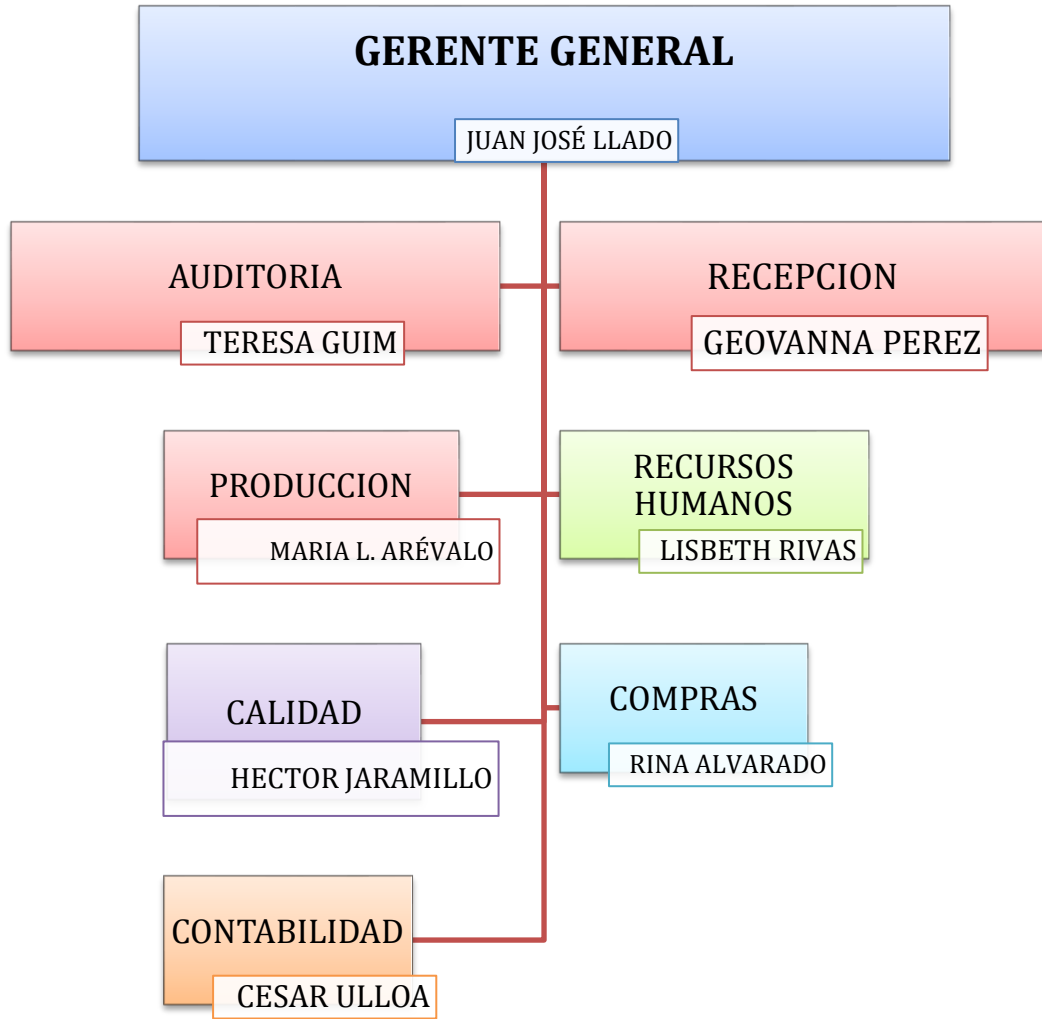
Anexo 2

Logotipo de la empresa



Anexo 3

Organigrama



Anexo 4

Personal de producción



Instrucciones

El cuestionario que se presenta a continuación tiene como objetivo principal recopilar información sobre los factores que influyen en la motivación laboral. La respuesta que se considere debe ser con toda franqueza, que permita identificar las necesidades que permita la elaboración de un plan de mejoras que impulsen, de manera fundamentada llegar a los objetivos.

- Lea cuidadosamente cada una de las preguntas.

- Marque con una X solo una respuesta que considere la opción conforme a lo que piensa, para cada una de las siguientes preguntas.

- El cuestionario debe ser llenado con pluma azul , no usar borrador, ni manchas de lo contrario la pregunta se anula .

- La pregunta 10 describa los puntos que le gustaría mejorar de forma clara, precisa y concreta.

- Recuerda que no hay respuestas buenas ni malas y es importante no dejar de contestar ninguna pregunta.

Guayaquil 16 de octubre del 2017

Sr.

Ciudad

Presentación

Por medio de la presente Yo **DIANA SUSANA SIMBALA MORENO** Me expreso a ustedes con el fin de presentar el proyecto que se realiza en el Instituto Técnico Bolivariano de Tecnología para obtener el título previo a **Tecnóloga de Administración de Empresa**, con el tema de cómo incide la motivación laboral e incrementar la productividad de la empresa Imeteco. Por lo que se hará una encuesta con diez preguntas con el propósito de analizar los factores que incide la motivación y de acuerdo a las respuestas proponer plan de mejoras en los aspectos motivacionales y mejorar el ambiente laboral. Cabe recalcar que la encuesta es anónima.

De antemano gracias por su atención.

Carta de Consentimiento

Por medio de la presente me dirijo a ustedes a presentarle el tema de la investigación denominado: “ **De que manera incide la motivación laboral e incrementar la productividad de Imeteco s.a.** ” que busca establecer criterios y factores que permitan laborar planes de mejora en la organización, por lo que no es importante contar con su participación diligenciando un cuestionario que le tomará de cinco a diez minutos.

He leído el procedimiento descrito arriba, voluntariamente doy mi consentimiento para tomar parte en el estudio sobre la determinación de la relación existente entre la motivación.

Firma del Participante

Fecha:-----

Muchas gracias por su atención prestada

Encuesta

1.- ¿Cree que la empresa le da la importancia suficiente a la seguridad laboral?

Si

No

2.-¿Usted cree que la empresa fomenta el compañerismo entre los trabajadores?

A veces

Nunca

Casi siempre

3.- ¿Cómo califica la motivación laboral que brinda la empresa?

1

2

3

4

5

4.-¿Ha recibido usted reconocimientos/incentivos/capacitación, durante los 3 últimos años?

Si

No

Poco

5.-¿Los beneficios económico que recibe satisfacen sus necesidades?

Si

No

6.-¿ Que factor considera que es más importante en su trabajo?

----- Ser valorizado

----- Admiración por su desempeño

----- Estatus laboral

----- Ingresos/recompensas

----- Oportunidades

7.-¿ Su jefe le facilita los recursos necesarios para realizar correctamente su trabajo?

Si

No

8.-¿Considera que la empresa le brinda un plan de salud a usted y su familia?

Si

No

Poco

9.-¿Cómo se siente respecto a la relación entre empleador y trabajadores de la organización?

Mala

Buena

Regular

Satisfactorio

10.-¿ Si Usted tuviera la oportunidad de contribuir con mejoras para la empresa que beneficio sería de su importancia para los trabajadores?

Entrevista

Nombre del Entrevistador: Ing. Juan José Llado
Cargo: Gerente General
Nombre del Entrevistador: Diana Símbala Moreno
Lugar: Oficina de Imeteco
Hora de inicio: 16:00 pm
Hora final: 17:00 pm

Objetivo: Conocer de que manera se encuentra estructurada la empresa y como controla las funciones de los jefes de áreas y como atribuye a la motivación laboral.

1.-¿Cuántos años tiene laborando en la organización?

2.-¿ Cómo supervisa el trabajo de sus colaboradores de nivel coordinación?

3.-¿Qué área piensa que es la más critica y porque?

4.-¿Usted cree que es importante la motivación laboral en la empresa hacia sus empleados?

5.-¿Estaría dispuesto a designar un presupuesto anual para la motivación

6.-¿ Cómo maneja las relaciones sociales dentro del entorno laboral?

Entrevista 2

Nombre del Entrevistador: Ing. María de Lourdes Arévalo
Cargo: Coordinadora de producción
Nombre del Entrevistador: Diana Símbala Moreno
Lugar: Oficina de Imeteco
Hora de inicio: 14:30 pm
Hora final: 15:30 pm

Objetivo: Recopilar información sobre la perspectiva que tiene de la empresa sobre la motivación laboral y como incentiva para lograr mas producción.

1.-¿Cuántos años tiene en la empresa y qué cago actual ocupa ?

2.-¿Qué medio tecnológicos utilizan en la comunicación de la empresa?

3.-¿cuántas personas laboran en la parte de supervisión de producción?

4.-¿Cómo incentiva al personal de producción?

5.-¿Usted cree que la empresa debería tener un plan de mejoras para incentivar al personal de la empresa?

6.-¿ Cómo maneja las relaciones interpersonales con las otras áreas de la organización?

7.-¿Cuánto personal hay en producción planta?



INSTITUTO TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA

CERTIFICACIÓN DE LA ACEPTACIÓN DE TUTOR

En mi calidad de Tutor de proyecto de investigación, nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que después de analizado el proyecto de investigación con el tema: **“Plan de mejoras para incidir en la motivación laboral e incrementar en la productividad de Imeteco S.A.”** y problema de investigación: **¿De qué manera incide la ausencia de la motivación laboral en la productividad de los empleados de Imeteco en el año 2017-2018?**, presentado por Diana Susana Símbala Moreno como requisito previo para optar por el título de:

TECNÓLOGA EN ADMINSTRACIÓN DE EMPRESAS

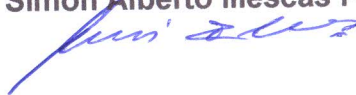
El mismo cumple con los requisitos establecidos, en el orden metodológico científico-académico, además de constituir un importante tema de investigación.


Egresada:

Símbala Moreno Diana Susana

Tutor:

PhD. Simón Alberto Illescas Prieto





Factura: 001-003-000004955

20170901080D01680

DILIGENCIA DE AUTENTICACIÓN DE FIRMAS N° 20170901080D01680

En la ciudad de GUAYAQUIL el día 20 DE NOVIEMBRE DEL 2017, (8:18) ante mí, NOTARIO(A) AGUAYO ZAPATA SIMON JULIAN de la NOTARÍA OCTOGESIMA , concurre(n), DIANA SUSANA SIMBALA MORENO portador(a) de CÉDULA 0925260721 de nacionalidad ECUATORIANA, mayor(es) de edad, estado civil CASADO(A), domiciliado(a) en GUAYAQUIL, POR SUS PROPIOS DERECHOS en calidad de COMPARECIENTE; quien(es) me solicita(n) que proceda a receptor su(s) firma(s) y rúbrica(s), que va(n) a suscribir al pie del presente documento , de cuyo contenido se responsabiliza(n), a fin de que sea(n) AUTENTICADA(S). Al efecto identificado(s) que fue(ron) por mí, en forma libre y voluntaria procede(n) en mi presencia a estampar su(s) firma(s) y rúbrica(s) al pie del referido documento por lo que en aplicación a lo dispuesto en el artículo 18 numeral 3 de la Ley Notarial, doy fe de que dicha(s) firma(s) y rúbrica(s) es(son) AUTÉNTICA(S). CLAUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN.- Un original de esta diligencia queda incorporada en el libro respectivo de esta Notaría.

NOTARIO(A) AGUAYO ZAPATA SIMON JULIAN
NOTARÍA OCTOGESIMA DEL CANTÓN GUAYAQUIL



CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD



Número único de identificación: 0925260721

Nombres del ciudadano: SIMBALA MORENO DIANA SUSANA

Condición del cedulado: CIUDADANO

Lugar de nacimiento: ECUADOR/GUAYAS/GUAYAQUIL/CARBO
/CONCEPCION/

Fecha de nacimiento: 28 DE ABRIL DE 1984

Nacionalidad: ECUATORIANA

Sexo: MUJER

Instrucción: BACHILLERATO

Profesión: ESTUDIANTE

Estado Civil: CASADO

Cónyuge: TACURI GARCIA JUAN CARLOS

Fecha de Matrimonio: 4 DE MAYO DE 2012

Nombres del padre: SIMBALA VILLAMAR JORGE ALBERTO

Nombres de la madre: MORENO MACIAS MARIA MIRELLA

Fecha de expedición: 17 DE JULIO DE 2012

Información certificada a la fecha: 20 DE NOVIEMBRE DE 2017

Emisor: SIMON JULIAN AGUAYO ZAPATA - GUAYAS-GUAYAQUIL-NT 80 - GUAYAS - GUAYAQUIL

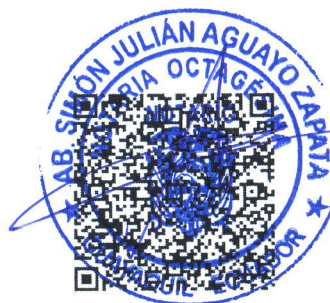
Código de certificado: 178-070-67254



178-070-67254

Ing. Jorge Troya Fuertes

Director General del Registro Civil, Identificación y Cedulación
Documento firmado electrónicamente



INFORMACIÓN ADICIONAL DEL CIUDADANO

UI: 0925260721
Nombre: SIMBALA MORENO DIANA SUSANA

Información referencial de discapacidad:

Mensaje: LA PERSONA NO REGISTRA DISCAPACIDAD

La información del carné de discapacidad es consultada de manera directa al Ministerio de Salud Pública - CONADIS en caso de inconsistencias acudir a la fuente de información

Información certificada a la fecha: 20 DE NOVIEMBRE DE 2017
Municipio: SIMON JULIAN AGUAYO ZAPATA - GUAYAS-GUAYAQUIL-NT 80 - GUAYAS - GUAYAQUIL

Código de certificado: 172-070-67266



172-070-67266





CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT

En calidad de colaborador del Centro de Gestión de la Información Científica y Transferencia de Tecnológica (CEGESCIT) nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que el trabajo ha sido analizado por el URKUND y cumple con el nivel de coincidencias permitido según fue aprobado en el REGLAMENTO PARA LA UTILIZACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO INSTITUCIONAL EN LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN Y TRABAJOS DE TITULACIÓN Y DESIGNACIÓN DE TUTORES del ITB.

Luis Alberto Alcaraz

Luis Alcaraz

Nombre y Apellidos del Colaborador
CEGESCYT

Firma





CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN

Yo, Simbala Moreno Diana Susana en calidad de autor(a) con los derechos patrimoniales del presente trabajo de titulación Plan de mejoras para incidir en la motivación laboral e incrementar la productividad de Imeteco S.A de la modalidad de Semipresencial realizado en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología como parte de la culminación de los estudios en la carrera de Tecnología en Administración de Empresa, de conformidad con el *Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN* reconozco a favor de la institución una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del mencionado trabajo de titulación, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo/autorizamos al Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología para que digitalice y publique dicho trabajo de titulación en el repositorio virtual de la institución, de conformidad a lo dispuesto en el *Art. 144 de la LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR*.

Simbala Moreno Diana Susana

Nombre y Apellidos del Autor

No. de cedula: 0925260721

Firma

