



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA**

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS COMERCIALES,
ADMINISTRATIVAS Y CIENCIAS**

**PROYECTO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:
TECNÓLOGO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA:

**“PROPUESTA DE MEJORAS PARA LA MOTIVACIÓN LABORAL PARA
ELEVAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA SANMICOR S.A EN EL
PERIODO 2017”**

Autora:

Moncayo Gavilanez Rubi Azucena

Tutor:

Ph.D Beatriz Lucía Rodríguez Herkt

Guayaquil, Ecuador

2017



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA

CERTIFICACIÓN DE LA ACEPTACIÓN DEL TUTORA

En mi calidad de Tutora del Proyecto de Investigación, nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Boliviano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que he analizado el proyecto de investigación con el tema “propuesta de mejoras para la motivación laboral para elevar la productividad de la empresa Sanmicor S.A en el periodo 2017” presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar por el título de:

TECNÓLOGA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

El problema de investigación se refiere a: ¿Cómo mejorar la motivación laboral para elevar la productividad de la empresa SANMICOR SA, en el periodo 2017?

Autora: Moncayo Gavilanez Rubi Azucena

Tutora: Ph.D. Beatriz Rodríguez Herkt

AUTORÍA NOTARIADA

Los criterios eh ideas expresadas en el presente proyecto de graduación con el tema: “Propuesta de mejoras para la motivación laboral para elevar la productividad de la empresa Sanmicor S.A en el periodo 2017”de la carrera Administración de Empresas del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología, son enteramente responsabilidad del autor y no contiene copia o plagio de otras tesis presentados anteriormente.

Autora:

Moncayo Gavilanez Rubi Azucena

C.C 030275980-8



AGRADECIMIENTO

A Dios primeramente por que sin él, nada hubiera sido posible en este proyecto.

De manera muy especial debo un eterno agradecimiento a mi tutora PhD. D. Beatriz Rodríguez Herkt que ha sido mi guía en cada paso transcurrido en el proyecto por mantenerme en pie cuando muchas veces desfallecía, por la confianza depositada en mi trabajo.

A mi mama de manera muy especial por brindarme la ayuda necesaria en su momento, por mantener su confianza en mí, a mis tíos les agradezco por proporcionarme la motivación necesaria y económica Por ultimo pero no menos importante a los profesores del Instituto Tecnológico Bolivariano por su calidad académica demostrada en todos los años de mi carrera, por fortalecer mi conocimiento y el de mis compañeros, incentivándonos siempre a seguir adelante siendo unos profesionales no mediocres.

Indice General

Contenido	Paginas
INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA.....	i
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS COMERCIALES, ADMINISTRATIVAS Y CIENCIAS	i
PROYECTO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE: TECNÓLOGO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.....	i
CERTIFICACIÓN DE LA ACEPTACIÓN DEL TUTORA.....	ii
AUTORÍA NOTARIADA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA.....	x
INSTITUTO SUPERIOR TECNOLOGICO	xi
BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA.....	xi
RESUMEN	xi
Abstract	xii
CAPÍTULO I.....	14
1.EL PROBLEMA	14
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1.1Ubicación de problema en un contexto	14
1.1.2 Situación conflicto	15
1.1.3 Delimitación del Problema.....	16
1.1.4 Formulación de problema.....	16
1.1.5 Variables de la investigación	17
1.1.6 Evaluación del problema	17
1.1.7Determinación del tema.....	18
1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.2.1Objetivo general	18
1.2.2 Objetivos específicos:	18
1.2JUSTIFICACIÓN	18
1.4 IMPORTANCIA	19
CAPÍTULO II.....	20
1.MARCO TEÓRICO.....	20

2.1 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	20
2.1.1 Antecedentes Históricos	21
2.1.1.1 Motivación laboral.....	21
2.1.1.2 Productividad empresarial.....	25
2.1.2 Antecedentes Referenciales.....	29
Factores que influyen en la productividad empresarial.....	43
2.2 FUNDAMENTACIÓN LEGAL	45
CÓDIGO DE TRABAJO	45
De las utilidades	46
De la política de salarios	46
Constitución Política de la República del Ecuador:	47
-Plan nacional del buen vivir.....	48
2.3 VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	49
Variable Independiente: Productividad empresarial.	49
Variable Dependiente: Motivación Laboral.	49
2.4 GLOSARIO	50
CAPÍTULO III	54
3. METODOLOGÍA.....	54
3.1 DATOS DE LA EMPRESA	54
Nombre completo de la empresa	55
Misión	55
Visión.....	55
3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	57
3.2.1 Tipo de Investigación.....	57
3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	58
3.3.1 Población.....	58
3.3.2 MUESTRA.....	58
3.3.3 Muestreo	59
3.3.4 Tipos de muestreo.....	60
3.4 PASOS A SEGUIR EN LA INVESTIGACIÓN	60
3.4.1 MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.....	60
3.4.2 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	60
3.4.3 Técnicas e instrumentos de la investigación.	61

3.4.4 Técnica de investigación	64
3.4.5 La entrevista	64
3.4.6 La encuesta	65
Anexo # 1 Diagrama causa - efecto (Ishikawa)	66
CAPÍTULO IV	67
4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	67
RESULTADOS DE LA ENTREVISTA AI JEFE DE PRODUCCIÓN.	67
Tabla # 5 PLAN DE MEJORAS	78
CONCLUSIONES:.....	81
RECOMENDACIONES:	82
Bibliografía.....	83
Anexos.....	90
Anexo 1 Diagrama causa – efecto (Ishikawa)	
Anexo 2 Entrevista al administrador de la empresa	
Anexo 3 Encuesta al personal de la empresa	

ÍNDICE DE GRAFICOS

Grafico # 1 Pirámide de las necesidades laborales
Grafico # 2 Desarrollo sistémico de la productividad laboral
Grafico # 3 Organigrama de la empresa
Gráfico # 4 ¿Considera que recibe un justo reconocimiento a sus labores por parte de sus jefes?
Gráfico # 5 ¿Cree usted que si sus esfuerzos en sus labores fuera de mayor intensidad, generaría un crecimiento laboral en la empresa?
Gráfico # 6 ¿Considera usted que en la empresa hay despidos injustificados?
Gráfico # 7 ¿Su jefe le brinda reconocimientos por su desempeño laboral dentro de sus funciones?
Gráfico # 8 ¿Cuenta con los materiales necesarios para en su

desempeño laboral?

Gráfico # 9 ¿Considera importante el trabajo en equipo en la empresa?

Gráfico # 10 ¿Se siente motivado por su empleador para llevar a cabo sus labores diarias?

Gráfico # 11 ¿Considera usted que su sueldo está acorde a la productividad de la empresa?

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1. Personal que labora en la empresa Sanmicor S.A. .. 55

Tabla N° 2 Tabla de población y muestra.....58

Tabla N° 3 Ficha de observación (a) 62

Tabla N° 4. Ficha de observación (b) 63

Tabla N° 5 ¿Considera que recibe un justo reconocimiento a sus labores por parte de sus jefes?

Tabla N° 6 ¿Cree usted que si sus esfuerzos en sus labores fuera de mayor intensidad, generaría un crecimiento laboral en la empresa?

Tabla N° 7 ¿Considera usted que en la empresa hay despidos injustificados?

Tabla N° 8 ¿Su jefe le brinda reconocimientos por su desempeño laboral dentro de sus funciones?

Tabla N° 9 ¿Cuenta con los materiales necesarios para en su desempeño laboral?

Tabla N° 10 ¿Considera importante el trabajo en equipo en la empresa?

Tabla N° 11 ¿Se siente motivado por su empleador para llevar a cabo sus labores diarias?

Tabla N°12 ¿Considera usted que su sueldo está acorde a la productividad de la empresa?

Tabla N°13 Plan de mejoras

DEDICATORIA

El siguiente trabajo es dedicado principalmente a Dios por darme la humildad, fortaleza y sabiduría en cada ciclo de estudio, a mi mamá por ser el motor e inspiración en cada paso que doy en mi vida, a mis tíos por ser el pilar fundamental apoyándome siempre a seguir adelante en mis estudios enseñándome que el que persevera alcanza y es así como eh logrado una meta más en mi vida.



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO

BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Proyecto previo a la obtención del título de: Tecnóloga en Administración de Empresas

Tema

“Propuesta de mejoras para la motivación laboral para elevar la productividad de la empresa SANMICOR S.A en el periodo 2017”

Autora: Rubi Azucena Moncayo Gavilanez

Tutora: Ph.D. Beatriz Rodríguez Herkt

RESUMEN

La presente investigación, se realiza en el área de recursos humanos en la empresa Sanmicor S.A. ubicada en el cantón la Puntilla de la provincia del Cañar. En el que se aprecia un alto índice de desmotivación laboral el cual incide en los niveles de producción y no permite conseguir los objetivos productivos y económicos planteados. Se realizó un estudio para identificar las posibles causas, que dan origen a los bajos niveles de productividad a raíz de la desmotivación al personal. Se propone Implementar sistemas enfocados a una mayor y mejor especialización y división del trabajo, pero que, al mismo tiempo, favorezcan la coordinación entre departamentos. Por lo cual se diseña un plan de mejoras que brinda programas de incentivos y reconocimientos al personal, para elevar la productividad empresarial y que se sientan motivados y valorados por la, misma.

Planificación

Cumplimiento

Procesos

Manual



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA**

TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Proyecto previo a la obtención del título de: Tecnóloga en Administración de Empresas.

Tema

“Propuesta de mejoras para la motivación laboral para elevar la productividad de la empresa SANMICOR S.A en el periodo 2017”

Autora: Rubi Azucena Moncayo Gavilanez

Tutora: Ph.D. Beatriz Rodríguez Herkt

Abstract

The present investigation is carried out in the area of human resources in Sanmicor S.A. located in the Puntilla canton of the province of Cañar. In which there is a high rate of job demotivation which affects the levels of production and does not achieve the productive and economic objectives. A study was carried out to identify the possible causes, which give rise to low levels of productivity as a result of the lack of motivation of the staff. It is proposed to implement systems focused on greater and better specialization and division of labor, but which, at the same time, favor coordination between departments. Therefore, an improvement plan is designed that provides incentive programs and recognition to staff, to increase business productivity and to feel motivated and valued by it.

Plannig

Fulfillment

Processes

Manual

Urkund Analysis Result

Analysed Document: TESIS_RUBI MONCAYO V10_REVISADA 8 NOVIEMBRE.docx
(D32211650)
Submitted: 11/8/2017 3:10:00 PM
Submitted By: ruviasu1993@hotmail.com
Significance: 16 %

Sources included in the report:

TESIS_NARANJO ARELYS V10_OK.docx (D29685455)
TFG-Virginia-Vivas.pdf (D21551584)
tesis LILIANA ENDARA 9-05-2017.docx (D28049174)
Tesis Nancy_doc final.pdf (D15209028)
<http://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/21551>
<http://prinsadministracionandina.webnode.es/escuelas-de-administracion/teoria-de-las-relaciones/la-motivacion/>
<https://www.facebook.com/notes/el-camino-a-la-felicidad/la-asertividad-y-la-empat%C3%ADa-claves-para-una-buena-convivencia/109741939112064/>
<http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/992/motivacion.html>
<https://www.scribd.com/document/351172860/Utili-Dad-Es>
https://prezi.com/xx_dqrvk8df2/copy-of-los-dos-factores-de-herzberg/

Instances where selected sources appear:

58

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Cómo mejorar la motivación laboral para elevar la productividad de la empresa SANMICOR SA, en el periodo 2017?

1.1.1 Ubicación de problema en un contexto

La motivación es lo que impulsa al individuo a realizar una determinada actividad o a responder con un comportamiento u otro ante una situación concreta.

(Herzberg , Teoria Bifactorial, 1959) Propuso la Teoría de Motivación e Higiene, también conocida como la “Teoría de los dos Factores” en 1959. Según esta teoría, las personas están influenciadas por dos factores:

La insatisfacción es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo. La satisfacción que es principalmente el resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción

Las empresas comúnmente buscan ingresos cada vez mayores y que el trabajo se realice de forma correcta sin tomar en cuenta que el trabajador tiene ciertas necesidades para poder realizar con eficiencia los trabajos encomendados.

En la actualidad son pocas las empresas que brinda conscientemente la motivación garantizando el bienestar y satisfacción del trabajador, por lo que los empresarios no siempre invierten en este tipo de capacitaciones, porque lo ven como un gasto y no una inversión, que beneficia el desarrollo y crecimiento de la empresa.

En función de estas valoraciones teóricas, el problema de la investigación se ubica en un contexto laboral-social-empresarial. Por tanto, no es de

extrañar que en las investigaciones de Maslow, acerca de la pirámide de necesidades aparezca como producto de la interacción entre ambiente y persona.

Ante la situación de crisis económica que se vive en la actualidad en el país, se podría considerar que el trabajo sólo se concibe únicamente como la fuente económica para satisfacer solo las necesidades básicas de cualquier individuo, y que el individuo con ello se sentirá satisfecho debido al clima de incertidumbre sobre la estabilidad económica y de empleo.

1.1.2 Situación conflicto

La insatisfacción por parte de los empleados del grupo SANMICOR SA., ocasiona irresponsabilidad por la falta de compromiso, rotación de personal y ausentismo, debido a que no rinde el ciento por ciento en sus funciones, reflejando así una mala calidad en el la producción del producto. El por el poco entusiasmo que aplican en sus labores el personal hace que ya no se preocupan por la calidad, sino más bien por el horario a convenir de salida, mientras que en sus principios se preocupaban por la calidad del producto a entregar.

Cabe señalar, que la empresa no cuenta con una cultura laboral que propicie la motivación laboral entre sus colaboradores, lo cual afecta al desarrollo y crecimiento de la empresa.

Se enlista las manifestaciones encontradas relacionadas al problema de investigación en la empresa:

- Poco control por parte de la administración para identificar los errores administrativos y operativos de los trabajadores.
- Falta de capacitaciones a los trabajadores, lo que dificulta los resultados de la empresa.

- Poca atención al mantenimiento de la planta procesadora, por lo que se corre el riesgo de que el producto se contamine y afecte al consumo humano.
- Falta de compromiso entre los trabajadores, lo que genera incumplimiento en sus funciones.
- Alto grado de rotación del personal por el mal trato en sus funciones.
- No existe un programa de incentivos y recompensas para los trabajadores.
- Liderazgo no adecuado para este tipo de empresa.
- No existe una dirección estratégica clara, lo que confunde a los trabajadores al momento de seguir las instrucciones.
- Personal apático al trabajo, debido a la mala selección en la contratación del personal.
- No existen materiales suficientes para cumplir con las funciones.
- No se encuentran satisfechos con el sueldo, lo que genera desmotivación en sus labores e iniciativas diarias.

1.1.3 Delimitación del Problema

Campo.- Administración de recursos humanos

Aspectos.- Motivación laboral

Área.- Productividad

Tiempo.- Año 2016- 2017

1.1.4 Formulación de problema

¿Cómo mejorar la motivación laboral para elevar la productividad de la empresa SANMICOR SA, en el periodo 2017?

1.1.5 Variables de la investigación

Variable Independiente.- Motivación laboral

Variable Dependiente.- Productividad empresarial

1.1.6 Evaluación del problema

Delimitado.- la población está formada por el personal que colabora en la Empresa SANMICOR S.A. del periodo 2017.

Factible.- es factible económicamente puesto que la empresa tiene los recursos necesarios y los beneficios asociados al proyecto y la aprobación del gerente de la Empresa SANMICOR S.A

Claro.- el planteamiento del problema es preciso, conciso y de fácil comprensión por sus variables de investigación.

Evidente.- en el problema podemos identificar la necesidad de aplicar un análisis de la motivación laboral y la relación que tiene con la productividad y crecimiento de los colaboradores de la empresa.

Original.- en la actualidad la empresa SANMICOR S.A se palpa por primera vez que se realiza el estudio y análisis de la motivación laboral y la relación que tienen con la productividad y crecimiento de los colaboradores.

Relevante.- por que brinda una solución confiable, sistemática, eficaz y realizable luego de estudiar los factores que afectan a la motivación laboral en la productividad.

1.1.7 Determinación del tema.

“Propuesta de mejoras para la motivación laboral para elevar la productividad de la empresa SANMICOR S.A en el periodo 2017”

1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 Objetivo general

- Proponer un plan de motivación laboral para elevar la productividad de la empresa SANMICOR S.A.

1.2.2 Objetivos específicos:

1. Fundamentar aspectos teóricos de motivación laboral y productividad empresarial.
2. Diagnosticar los factores internos y externos que está provocando malestar en el personal que incide en la baja productividad de la empresa SANMICOR S.A.
3. Proponer un conjunto de estrategias y técnicas de motivación laboral para elevar la productividad de la empresa.

1.2 JUSTIFICACIÓN

La problemática y el tema de la presente investigación se justifican por las siguientes razones fundamentales:

Esta tesis es **Conveniente**, porque su importancia radica en las acciones de mejoras orientadas a la personal, elevando su autoestima y fortaleciendo el sentido de compañerismo y compromiso con la empresa SANMICOR S.A.

Relevancia social, desde esta perspectiva los colaboradores necesitan estar mejor motivados y comprometidos en sus funciones, a fin de contribuir en los procesos de calidad del producto, logrando significativamente un impacto con la sociedad.

Implicaciones prácticas, la implementación del plan de mejoras para la motivación, constituye una herramienta de gestión para elevar la productividad organizacional.

Valor teórico, esta tesis contribuirá a ¿cómo mejorar la motivación laboral para elevar la productividad de la empresa SANMICOR S.A, en el periodo 2017?

La **Utilidad metodológica,** contribuirá a la ejecución de las acciones de mejorar para generar un clima organizacional, que favorecerá la motivación laboral entre los trabajadores y directivos, beneficiando a la productividad de la empresa SANMICOR S.A.

1.4 IMPORTANCIA

La importancia de este proyecto es el de brindar capacitaciones a los empleadores para que difundan un ambiente laboral efectivo se creen incentivos laborales para motivar a los colaboradores a laborar eficazmente y en equipo.

CAPÍTULO II

1. MARCO TEÓRICO

2.1 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Con el inicio de la industrialización y la desaparición de los talleres artesanos a principios del siglo XVIII, provocó una mayor complejidad en las relaciones personales del entorno laboral, una disminución de la productividad y un aumento de la desmotivación de los trabajadores. Para paliar la situación se necesitaba encontrar el equilibrio entre los intereses de los empresarios y los intereses de los trabajadores. En 1920, cuando se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se empezó a plantearse la importancia del bienestar de los y se inició la legislación sobre las condiciones laborales.

Surgieron las primeras teorías de la motivación a mediados del siglo XX, y a partir de este momento, se empezó a relacionar el rendimiento laboral del trabajador y su satisfacción personal con su motivación a la hora de desarrollar su trabajo. Los primeros estudios concluirían que un trabajador que se sentía motivado en su trabajo, era más eficaz y más responsable, y además, podría generar un buen clima laboral.

A partir de estos señalamientos, las empresas tomaron la decisión de analizar qué buscan los trabajadores cuando desarrollan su trabajo, cuál es su escala de necesidades, qué desean satisfacer con su trabajo, cuáles son sus intereses, con qué trabajos se sienten más identificados, que tareas les reportan. La finalidad de estos análisis era conseguir que los trabajadores se sintieran realizados como personas y como trabajadores mediante el desempeño de su trabajo dentro de la empresa.

2.1.1 Antecedentes Históricos

2.1.1.1 Motivación laboral

Tesis: (Garcia S, 2012) La motivación. Estudio descriptivo de algunas variables.

El presente proyecto describe las teorías existentes sobre la motivación en el trabajo, y las analiza a través de una serie de entrevistas realizadas a trabajadores para confirmar algunos de los elementos motivadores en el ámbito laboral. Manifestando que, aun en la situación económica que vive el país de inestabilidad e incertidumbre, el trabajador busca satisfacer más necesidades que solo las básicas con el desarrollo de su trabajo, valorándolas incluso al mismo nivel que la retribución económica (Garcia S, 2012)

Mediante el proyecto de esta tesis se analiza sobre las teorías que existen sobre la motivación laboral en lo que influye con el trabajo, se manifiesta de manera clara que la situación económica en la que vive el país labora para satisfacer algo más que sus necesidades básicas lo cual debe ser valorado el esfuerzo que aplica cada trabajador mediante incentivos laborales.

Tesis: “Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas” (Zavala Fernandez , 2014)

El objetivo primario de esta investigación fue la elaboración de un instrumento de medición que abordara el tema de la motivación y satisfacción laboral y su posterior análisis mediante técnicas cuantitativas y cualitativas. La perspectiva principal que se da a la temática es mediante la Teoría Bifactorial de Herzberg y los conceptos desarrollados por Peiró. (Zavala Fernandez , 2014)

Esta investigación nos refleja la elaboración de un instrumento que permita medir el tema de la motivación y satisfacción laboral obteniendo así resultados concreto para ser analizados de una forma cuantitativa y cualitativa este instrumento de medición será elaborado bajo la teoría bifactorial de Herzberg y Peiro, en este proyecto se abordaran varias teorías acerca de la motivación y la satisfacción laboral realizando así un recorrido histórico sobre estas teorías tomando en cuenta las categorías de análisis de la motivación a partir de la teoría de (Preti & Govern, 2006)

Tesis: Orientaciones hacia el aprendizaje y el desempeño; con el trabajo duro e inteligente de la fuerza de ventas en las empresas del país (Rodriguez & Acosta , 2009)

El objetivo principal es comprobar la influencia positiva que genera en las empresas que adopten una orientación motivacional en sus vendedores, logrando de esta manera cambios en su comportamiento con respecto a su desempeño en las ventas y así aumentar el rendimiento del departamento y la empresa en general. (Rodriguez & Acosta , 2009).

Esta tesis nos permitiría comprobar en qué manera positiva influye que las empresas adopten una orientación motivacional hacia sus trabajadores logrando así ver si hay un mejor desempeño en los mismos de este modo obteniendo resultados positivos la empresa no vera más a los incentivos motivacionales como un gasto sino más bien los vera como una inversión.

Tesis: Motivación Laboral (Gonzalez, 2002)

Analizar y entender en qué medida la motivación es importante para el buen desarrollo del proceso de producción- calidad, la motivación es importante ya que si esta existe podemos lograr una mejor calidad en el real laboral como por ejemplo la iniciativa, creatividad, que al realizar un trabajo lo hagan con agrado , así como crear la necesidad de poseer más conocimientos.

Es muy importante detectar las necesidades que existen por conocer, varias teorías sobre la motivación laboral para poder entender de qué manera se puede incentivar a nuestros colaboradores para que no pierdan el interés de esforzarse para obtener mejor rendimiento en la empresa reteniendo así el temor y la apatía que existe en cada colaborador logrando proporcionar y brindar todo lo contrario como lo es trabajar con agrado y esforzándose para un mejor rendimiento en la empresa.

Tesis: “Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos (Olvera, 2013)

El presente trabajo de investigación pretende conocer los factores importantes que motivan al recurso humano de Furoiani Obras y Proyectos y plantear una propuesta que incrementen el desempeño laboral y el nivel de gestión de los empleados. Establecer los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal Administrativo del área comercial de la empresa constructora Furoiani Obras y Proyectos.

En este proyecto se pretende dar a conocer una propuesta para que se incremente el desempeño laboral a su vez el nivel de gestión de los empleados , tomando en cuenta que si un empleado cuenta con la respectiva motivación en su trabajo por parte de los empleadores este brindara un mejor desempeño en su labores diarias logrando asi transmitir una actitud positiva asia los demás compañeros de labores involucrando así el crecimiento de la empresa en cuanto a la productividad.

Tesis: “Análisis y determinación de los índices de satisfacción laboral del talento humano de la empresa eléctrica regional del sur s.a. (eerssa) de la ciudad de Loja” (Maldonado Morales , 2013).

El objetivo de la presente tesis es el analizar y determinar los índices de satisfacción laboral del talento humano de la Empresa Eléctrica Regional del sur S.A. (EERSSA) de la ciudad de Loja y buscar un plan de acción que mejore los puntos vulnerables que provocan la insatisfacción de sus colaboradores.

Las falencias en los departamentos de recursos humanos cada vez va incrementando alrededor de la mayoría de empresas por el cual este proyecto de tesis busca analizar los factores vulnerables de la mismas , el cual permitirá brindar una solución para impedir de esta manera el incremento del personal desmotivado y puedan cumplir con las necesidades de la empresa.

Tesis: Análisis del clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo y operativo del servicio nacional de aduana del ecuador distrito Quito para el periodo 2006-2011. (Espin & Torres , 2014)

Esta tesis contiene cuatro capítulos en los cuales se analizara de que manera influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados, con el fin de poder plantear una propuesta que ayude al mejoramiento de su productividad.

Si nos ponemos a analizar el clima organizacional influye en gran parte al desempeño laboral en los empleados por lo cual se debería incentivar al personal para poder incrementar la productividad de la empresa, en este proyecto se demostrara que de cierta manera el trato de los jefes inmediatos con sus subordinados influye mucho en el ambiente laboral que por ende afecta el crecimiento de la productividad.

Tesis: Propuesta para el mejoramiento del nivel de satisfacción de los empleados públicos frente a su trabajo. (Mendez, 2007)

Es así, que el presente trabajo de investigación pretende realizar un diagnóstico de cómo se encuentran los empleados del sector público, a fin de que con el conocimiento de su situación laboral, se puedan plantear

alternativas de mejoramiento de sus condiciones de trabajo, para que consecuentemente se incremente el nivel de rendimiento y aporte de los mismos, para la prestación de mejores servicios, lo cual beneficiará al usuario y por ende del país.

La meta de este proyecto es analizar el estado en el que se encuentran los empleados viendo de esta manera cómo influye en la conducta de los individuos por la motivación y el clima organizacional aplicados en los mismos.

2.1.1.2 Productividad empresarial

Tesis: Diseñar un Sistema Logístico en Correos del Ecuador del Cantón Durán para mejora de su productividad mediante un análisis exhaustivo de procedimientos actual (Sanchez Rodriguez & Villegas Acuña, 2015)

La eficiente administración de la logística representa un eslabón muy importante en las empresas para alcanzar la eficiencia y productividad dentro de la cadena de valores, lo cual es particularmente cierto en las operadoras logísticas, empresas de Courier y de correo, de tal manera su trabajo es fundamental para el desarrollo y crecimiento de las comunidades a las que sirven, puesto que actúan como puente comunicador para el envío de mensajes y recursos para los habitantes de la sociedad, de manera que las encomiendas se entreguen a tiempo y en óptimas condiciones. Sin empresas de Courier, no puede haber progreso ni crecimiento económico.

El objetivo principal de este proyecto de investigación, es diseñar un sistema logístico en Correos del Ecuador en el Cantón Duran para poder mejorar la eficiencia de entregar las encomiendas a tiempo y en óptimas condiciones generando así una mejor productividad para la misma , aumentando así el progreso de las comunidades aledañas y mejorando el bienestar de los habitantes.

Tesis: Elaborar una propuesta generadora de grupos asociativos para fortalecer la producción y la comercialización de los productos alternativos en Cotacachi” (Rubio Cerpa, 2011)

Las microempresas del Cantón Cotacachi dispondrán de una propuesta para la conformación de un clúster, lo que les permitirá contar con herramientas para lograr asociatividad, mejorar la producción y comercialización, siendo más competitivos y satisfaciendo al cliente.

Para poder analizar el objetivo de este proyecto tenemos que comprender el significado de lo que es clúster: grupo de empresas interrelacionadas que trabajan en un mismo sector industrial y que colaboran estratégicamente para obtener beneficios comunes. Lo que este proyecto propone es la conformación de un clúster que ayudara a contar con las herramientas necesarias para lograr una producción y comercialización eficiente en los productos alternativos que elaboran el Cantón Cotacachi llegando así a satisfacer a los clientes de este Cantón que con esta implementación del clúster nos ayudara en el sector industrial del mismo.

Tesis: Análisis de factores que inciden en la productividad laboral de empresas dedicadas a la producción y distribución de productos de consumo masivo en el distrito metropolitano de Quito. (Rivilla Ruiz & Tayupanda Tixe , 2014)

Esta tesis será de utilidad para obtener resultados sobre aquellos factores que inciden en la productividad laboral de un grupo de estudio previamente seleccionado, para ello se ha escogido entre los distintos sectores industriales , el área de la manufactura perteneciente a la producción y distribución de insumos alimenticios de consumo masivo , con la finalidad analizar los factores que influyen en la productividad laboral , las cuales pueden aumentar o disminuir el desenvolvimiento eficiente dentro de la empresa, contribuyendo de esta manera al fortalecimiento de una estructura productiva más integrada de las empresas a objeto de investigación.

Este proyecto tiene como objetivo establecer cómo influye la productividad laboral en los trabajadores viendo de esta manera si de cierta manera aumentan o disminuyen en el desenvolvimiento del mismo dentro de la empresa analizando el fortalecimiento de la estructura de la empresa , tomando en cuenta que la productividad no es más que la relación entre la cantidad de productos obtenidos en un determinado lapso de tiempo mas no se debe confundir la productividad con el exceso de trabajo o la explotación de sus colaboradores para obtener una productividad positiva.

Tesis: “Propuesta para el mejoramiento de los procesos productivos de la empresa SERVIOPTICA LTDA” (Gonzales, 2004)

El objetivo de este proyecto es de rediseñar procedimientos para el mejoramiento de los procesos productivos, que ajustados a la estructura y funcionamiento actual de la empresa de estudio, favorezcan el mejoramiento de los tiempos de producción y el nivel de servicio al cliente de acuerdo los estándares requeridos.

Al decir rediseñar procedimientos para el mejoramiento de procesos estamos hablando de la maquinarias obstruidas, herramientas y materiales ya en mal estado que evidentemente afectan a la productividad de tal manera que baja un gran rendimiento de la empresa por estos daños ,de este modo se requiere mejorar estos métodos para aumentar la capacidad de producción de las distintas operaciones, se propone eliminar movimientos innecesarios de material y personal obteniendo así un buen uso del tiempo que será utilizado debidamente en el incremento de la producción .

Tesis: “Proyecto para el mejoramiento de la productividad y la calidad de empresas del sector industrial del Ecuador” (ALADI, 2003)

En este proyecto nos permite analizar que el objetivo principal es el de mejorar la calidad y la productividad en diferentes empresas del ecuador llevado de la mano con una empresa competente como lo es la consultora a Corporación 3D Cía. Ltda. Esta empresa contratada

proporcione capacitaciones y entrenamiento llevando a cabo temas muy importantes como lo es los costos de la mala calidad, realizando varias planificaciones estratégicas.

Tesis: “Mejoramiento de la productividad en la empresa INDUACERO CIA. Ltda. En base al desarrollo e implementación de la metodología 5s y vsm, herramientas del lean manufacturing” (Concha Guaila & Jimmy Gilberto, 2013)

Resumen: La motivación El estudio de Mejoramiento de la Productividad en la Empresa INDUACERO CÍA. LTDA., en Base al Desarrollo e Implementación de la Metodología 5s y VSM, Herramientas del Lean Manufacturing, tiene como objetivo reducir actividades y tiempos muertos que no agregan valor y así adaptarse a las exigencias del mercado, mejorando la calidad de vida del personal.

Análisis: El objetivo para esta empresa mediante este proyecto es el de mejorar la productividad en base a la implementación de un programa diseñado para reducir actividades y tiempos innecesarios , logrando obtener una disciplina en los trabajadores con una buena y excelente cultura organizacional manteniendo un orden y eficiencia en las actividades de producción de la planta .

Tesis: “Gestión financiera-administrativa de las pymes Quevedo, y su incidencia en la productividad período 2011-2012” (Pallo, 2013)

El objetivo de este proyecto es evaluar la gestión financiera–administrativa que emplean los pequeños y medianos empresarios del cantón Quevedo, y su incidencia en el incremento de la productividad.

Este proyecto nos permite analizar cuál es la gestión financiera que emplean los pequeños y medianos empresarios ubicados en el Cantón Quevedo de qué manera incide con el incremento o disminución de la productividad, indicando que de la aplicación de la fórmula de la productividad:

Tesis: Impacto en la productividad de las empresas con relación a la calidad de vida laboral. (Erazo, 2013)

Lo que comúnmente se pensaría que afecta a esto es el sueldo y el horario de trabajo pero se determinó que no es así. Se llegó a la conclusión de que si afecta a la productividad de las empresas el tener empleados motivados y que tengan una buena percepción de la calidad de vida en su trabajo. Cabe recalcar que la empresa en la que se hizo el estudio cuenta con un personal profesional que se guía por metas, lo cual provoca que el horario de trabajo no aplique como en las demás empresas

Según la presentación de esta tesis nos impulsa a estudiar a profundidad el impacto en la productividad de las empresas con relación a la calidad de vida laboral , haciendo inca pie en los resultados de los mismos que nos asegura de manera concisa que si nos afecta la productividad de las empresas, al nosotros tener un empleado motivado subiría nuestra productividad empresarial también dando paso a tener una mejor calidad de la variedad de productos que nosotros tengamos a disposición a nuestro cliente realizando sus entregas al tiempo establecido por las políticas de la empresa.

2.1.2 Antecedentes Referenciales

La motivación laboral

Las motivaciones en las personas son muy diversas, existen tantas motivaciones en los trabajadores que puede ir desde obtener una retribución económica para cubrir sus necesidades básicas de las personas que están a su cargo o son colaboradores, hasta la búsqueda del reconocimiento y prestigio social. Además, los elementos motivadores de los trabajadores han venido evolucionando a lo largo del tiempo contribuyendo al trabajador a cubrir sus necesidades y deseos.

La palabra motivación tiene su origen del latín "motus" que significa movimiento en el área de la psicología, específicamente en la psicología experimental; considerada como la regulación interna, energética y directa de la conducta, que no es observable a simple vista,

Pero es del resultado del análisis de los datos de la investigación experimental como concepto hipotético, que manifiesta ciertamente, esa regulación. Considerando a la motivación como un agente tanto interno como externo del hombre, que influye considerablemente en todas sus acciones. (Bastidas, 2003)

Según (Delgado, 1999) la motivación es el proceso mediante el cual las personas, al ejecutar una actividad específica, resuelven desarrollar unos esfuerzos que conduzcan a la materialización de ciertas metas y objetivos a fin de satisfacer algún tipo de necesidad y/o expectativa, y de cuya mayor o menor satisfacción van en dependencia del esfuerzo que determinen aplicar a futuras acciones.

Para Piaget, los aspectos más importantes de la motivación derivan de tres motivos básicos: el hambre, el equilibrio y la independencia en relación al ambiente.

Hay que resaltar, que la conducta humana está orientada a alcanzar unos objetivos, así se comprenderá mejor los factores que favorecerán la motivación en el trabajo; es decir, el trabajador que esté motivado aportará todos sus esfuerzos en alcanzar los objetivos de la empresa, ya que los objetivos empresariales habrán pasado a formar parte de sus propios objetivos.

Para motivar a los trabajadores habrá que tener en cuenta sus características personales como su escala de valores, su nivel cultural, la situación económica del entorno en el que vive o los objetivos o metas que está interesado conseguir mediante el desarrollo de su trabajo. Evidentemente, las metas u objetivos de un trabajador en un país

desarrollado son radicalmente diferentes a las de un trabajador en un país en vías de desarrollo. La personalidad y las necesidades de los trabajadores son los principales factores que los empresarios y directivos deben valorar para conseguir garantizar de sus trabajadores.

El clima laboral

Según el autor (Rodríguez, 2001) define el clima laboral como “las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo , el ambiente físico en que este se da , las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a el y las diversas regulaciones formales .”

El clima laboral va influir directamente en el grado de satisfacción y motivación de los trabajadores y, por ello, en la productividad de la empresa y en la consecución de sus objetivos.

El clima laboral depende de una diversidad de factores:

- Los procedimientos de los directivos o gerentes.
- El comportamiento de los trabajadores, desde el desarrollo de su trabajo como en las relaciones con sus compañeros y con la empresa.
- Las características del lugar en el que se desarrolla el trabajo: temperatura, iluminación, mobiliario, ergonomía, etc. Cada vez se invierte más capital en conocer y mejorar el clima donde se desarrolla el trabajo, debido a que tiene una relación estrecha con la satisfacción, motivación y el rendimiento de los trabajadores.

Salario emocional

Salario emocional, es la remuneración que recibe el trabajador diferente al salario, que se le proporciona a un trabajador en su contribución laboral. Desde el punto de vista del marketing, interno con la premisa que el trabajador sin importar la posición que ocupe en la empresa, ejerce una influencia directa en el valor dado a los clientes.

El marketing interno se caracteriza por:

- La motivación y la satisfacción de los trabajadores
- La satisfacción y orientación al consumidor
- La integración y coordinación interfuncional
- El enfoque del marketing

Aplicación del Salario

Emocional Las empresas buscan estrategias enfocadas a la motivación con beneficios personales o familiares, capacitación, mejorando el ambiente laboral, oportunidades de carrera laboral y promoción.

La teoría de las 4 c's del salario emocional de las condiciones básicas con las que cuentan las empresas para tener a un personal altamente motivado, son:

1. Condiciones suficientes para trabajar a gusto.
2. Condiciones ambientales del espacio de trabajo.
3. Compañerismo en las relaciones laborales.
4. Conciliación de trabajo y familia.

Su finalidad, es buscar elementos que aporten satisfacción a los trabajadores. Para el autor (Robbins S. , 2000). Los empleados insatisfechos pueden asumir cuatro actitudes que varían en cuanto a su grado de constructividad / destructividad y actividad / pasividad. Éstas se definen como sigue:

- **Salida:** comportamiento dirigido a dejar la organización. Incluye buscar un nuevo empleo además de la renuncia.
- **Voz:** intento activo y constructivo de mejorar las condiciones. Incluye la sugerencia de mejoramiento, la discusión de problemas con los superiores y alguna forma de actividad sindical.

- **Lealtad:** Espera pasiva pero optimista de que mejoren las condiciones. Incluye hablar en favor de la organización ante las críticas externas y confiar en que la organización y su administración “harán lo correcto”.
- **Negligencia:** Permitir pasivamente que empeoren las condiciones. Incluye el ausentismo o retrasos crónicos, esfuerzos pequeños y un mayor porcentaje de errores.

Se ha vivido un cambio generacional en las fuerzas de trabajo, en la actualidad se busca un crecimiento profesional acompañado de prestaciones que le permitan al trabajador crecer personalmente y una estabilidad económica.

No concretándose la prestación de la empresa como solo económica, el trabajador busca beneficios emocionales. Si el trabajador se encuentra motivado, estará más capacitado y con mayor compromiso para la obtención de las metas o de los objetivos de la empresa, buscando cubrir sus necesidades o conseguir sus objetivos individuales, simultáneamente se conseguirá la consecución de los objetivos de la empresa. De ahí la importancia de que el capital humano este motivado.

Teorías de la motivación

Las teorías de motivación están centradas en el descubrimiento de diversos elementos o estímulos que incidan en la forma de actuar de las personas. Según el grado de motivación de una persona, así será su modo de actuación.

Se pueden distinguir dos tipos de motivación, en función del objeto de estudio que quieren conseguir:

- **Teorías de contenido.** Estudian los elementos que motivan a las personas.
- **Teorías de proceso.** Se ocupan del proceso de la motivación: cómo se desarrolla, cuáles son sus posibles orígenes, etc.

Desde el punto de vista temporal, las primeras teorías que se desarrollaron fueron las de contenido. A parte de las teorías contempladas en esta clasificación también se desarrollan en este estudio las siguientes teorías:

Teoría de los autores Katz y Kahn: la motivación del comportamiento organizacional; Teoría del Hombre Complejo de Shein; el Modelo de FLUIR de Csikszentmihalyi, Teoría de Skinner: teoría del reforzamiento; y por último, la teoría motivacional que está en la actualmente en auge, la Teoría del logro de metas, que está presente en los últimos estudios e investigaciones sobre la motivación en el entorno de trabajo.

Teorías de contenido

Las teorías de contenido están centradas en la importancia de los factores de la personalidad humana, puesto que estos determinan la forma de elaborar las tareas y la energía y el entusiasmo con la que se desarrollan.

Así consiguen analizar las necesidades y los refuerzos relacionados con al actuación de los trabajadores en su entorno laboral.

Entre las teorías de contenido se pueden destacar las desarrolladas por los siguientes autores:

- Maslow. Teoría de la jerarquía de necesidades.
- Herzberg. Teoría bifactorial.
- McClelland. Teoría de las necesidades aprendidas.
- Teoría de Jerarquía de Alderfer.

(Maslow, 1954) Teoría de la jerarquía de necesidades, en su obra basada en la motivación y la personalidad, Maslow define la motivación como un conjunto de necesidades jerarquizadas que tiene el individuo, según la importancia que cada persona les concede en función de sus circunstancias.

- Jerarquía de necesidades de los individuos según la teoría de Maslow. Las necesidades jerarquizadas que Maslow ubica en la pirámide en orden ascendente, según el grado de motivación y dificultad, son las siguientes:
 - Necesidades básicas. Son las más básicas, ya que son necesidades imprescindibles para la supervivencia humana.
 - Necesidades de seguridad. Son aquellas basadas en la protección de las personas de los posibles peligros a los que están expuestos.
 - Necesidades de relación social. Las personas tienen la necesidad de sentirse acompañado de otras personas, ser partícipe de un grupo social, dar y recibir afecto, vivir en relación con otros, comunicarse y entablar amistad.
 - Necesidades de ego o estima. La persona necesita sentirse reconocida y estimada, no solo por su grupo social, sino también por sí mismo. Las necesidades de reconocimiento o estima incluyen la autovaloración y el respeto hacia uno mismo.
 - Necesidades de autorrealización. También se denominan necesidades de auto actualización o auto superación y son las últimas en la pirámide. En este nivel, las personas intentan desarrollar todo su potencial, su creatividad y su talento. De esta forma pretende alcanzar el nivel máximo de sus capacidades personales.

Según Maslow, es necesario conocer el nivel jerárquico en el que se encuentra una persona para motivarlas, para establecer estímulos relacionados con dicho nivel o con un nivel inmediatamente superior en la escala.

Así, en la parte inferior de la pirámide están las necesidades más básicas del individuo y en el nivel superior se sitúan sus últimos deseos o aspiraciones, ya que el afán de superación es intrínseco al ser humano. Como se presenta gráficamente a continuación.

Imagen # 1 Pirámide de las necesidades laborales



Fuente:<http://www.tiemposmodernos.eu/descargas/Jerarquia-de-necesidades-laborales>

En la base están las necesidades básicas, que son necesidades referentes a la supervivencia; en el segundo escalón están las necesidades de seguridad y protección; en el tercero están las relacionadas con nuestro carácter social, llamadas necesidades de afiliación; en el cuarto escalón se encuentran aquellas relacionadas con la estima hacia uno mismo, llamadas necesidades de reconocimiento, y en último término, en la cúspide, están las necesidades de autorrealización.

La idea principal es que sólo se satisfacen las necesidades superiores cuando se han satisfecho las de más abajo, es decir, no puedes pasar a la siguiente hasta que no hayas satisfecho las anteriores.

Cómo se puede precisar que la teoría de Maslow nos ayuda a determinar en qué nivel de motivación laboral está la empresa y según este método avanzar a cubrir las demás necesidades que surgen a medida que va creciendo la empresa, empezando por las necesidades inferiores hacia las necesidades superiores las cuales se van dando al querer cubrir los niveles inferiores dado así la prioridad a las necesidades inferiores.

Factores que favorecen la motivación laboral

La teoría de los dos factores también conocida como Teoría de motivación e higiene, fue propuesta por Frederick Herzberg, (1996). Convencido de que la relación de un individuo con su trabajo es básica y de que su actitud hacia éste bien, puede determinar el éxito o el fracaso. Herzberg analizó lo que los individuos quieren en su trabajo deduciendo que la motivación depende de dos factores.

1. **Factores Higiénicos:** Se considera la perspectiva ambiental es decir las condiciones que rodean al individuo cuando trabaja y, que constituyen los factores que las empresas han empleado tradicionalmente para lograr la motivación de sus empleados como son:

- a) 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 las directivas y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes.

Estos factores, poseen una capacidad limitada para influir en el comportamiento de los trabajadores.

- 2. **Factores Motivacionales:** Se enfocan con el contenido, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí; producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento en la productividad hasta niveles de excelencia.

Aquí se incluyen los sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional, manifiestos en la ejecución de tareas y actividades que constituyen un gran desafío y tienen bastante

significación en el trabajo. Cuando los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción.

La expresión higiene refleja un carácter preventivo y profiláctico, ya que cuando son adecuados las personas no se sentirán insatisfechas, aunque tampoco satisfechas, simplemente evitan la insatisfacción de las personas (Robbins & Chiavenato, 2004)

Según Frederick Herzberg, llegó a la conclusión de que los factores responsables de la satisfacción profesional están desligados y, son diferentes de los factores responsables de la insatisfacción profesional:

Lo opuesto a “la satisfacción profesional no es la insatisfacción, sino la no satisfacción profesional; de la misma manera, lo opuesto a la insatisfacción profesional es la no insatisfacción profesional y, no la satisfacción” (Chiavenato, Insatisfacción, 2001).

Para Sigmund Freud,(1905) el ser humano cuenta con motivaciones inconscientes que condicionan y determinan sus actos y decisiones. A estas motivaciones inconscientes se les llaman pulsiones.

Freud afirma,(1920) que la pulsión que hace mover básicamente al hombre es la lívido. Según sus palabras, la lívido es una pulsión, una energía pulsional relacionada con todo aquello susceptible.

Para referirnos al término motivación es necesario determinar que son todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo; por otra parte, se dice que la motivación son todos aquellos factores que originan conductas; considerándose los de tipo biológicos, psicológicos, sociales y culturales en los individuos. (Heredia, 2004)

Podríamos decir, que la motivación en cada persona es diferente, debido, a que las necesidades varían de individuo a individuo y producen diversos patrones de comportamiento.

La capacidad individual para alcanzar los objetivos y los valores sociales también son diferentes, donde estos últimos, varían con el tiempo, lo cual, provoca un proceso dinámico en el comportamiento de las personas que en esencia es semejante.

En este sentido, existen tres premisas que explican el comportamiento humano (Chiavenato, Insatisfacción, 2001)

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. El comportamiento no es casual ni aleatorio; siempre está dirigido u orientado hacia algún objetivo. El comportamiento está orientado hacia objetivos. En todo comportamiento existe un “impulso”, “un deseo”, una “necesidad”, expresiones que sirven para indicar los motivos del comportamiento.

De acuerdo a lo anterior y considerando, si las suposiciones son correctas, el comportamiento no es espontáneo, ni está exento de una finalidad: siempre habrá un objetivo implícito o visible que lo explique. No sin olvidar que el resultado puede variar indefinidamente, ya que depende de la forma en la cual se perciba el estímulo, de las necesidades y, del conocimiento que posee cada persona (Chiavenato, Insatisfacción, 2001).

La asertividad como elemento auto motivador

El trabajador no sólo debe esperar que le motive su empresa o sus superiores, además debe mostrar una actitud proactiva, debe poseer capacidad para comprometerse con sus objetivos laborales. En todo este proceso es muy importante el desarrollo de una conducta personal asertiva.

El entorno laboral actual requiere personas activas, que tengan iniciativa propia, con motivación de logro y desarrollo, con capacidad de auto gestionarse y auto motivarse, que sean responsables de sus actos y de las consecuencias que sus actos puedan tener, que estén comprometidas con su trabajo y sean capaces de superar los obstáculos que aparezcan en la consecución de sus objetivos. En estas circunstancias es cuando la asertividad cobra mayor importancia en el mundo laboral.

Por lo tanto (Alverty & Emmons, 1978), la definen como: "La conducta que permite a una persona actuar con base a sus intereses más importantes, defenderse sin ansiedad, expresar cómodamente sentimientos honestos ejercer los derechos personales, sin negar los derechos de los otros.

(Lazarus, 1966), define la conducta asertiva como: "El aspecto de la libertad emocional que se relaciona con la capacidad de luchar por los propios derechos.

En base a este concepto, se define a una persona asertiva como la que es capaz de expresar sus sentimientos, deseos, actitudes y opiniones de manera apropiada para cada situación, siempre respetando las opiniones o conductas de las demás personas, y solucionando los problemas que puedan originarse. Por lo cual, los trabajadores deberán ser capaces de ser asertivos en su equipo o grupo de trabajo, tanto con sus compañeros como con sus jefes, directivos o líderes, para conseguir mejorar la y la productividad del trabajo.

Programas para la Motivación

Los empresarios disponen de una gran diversidad de elementos para poder motivar a sus trabajadores, pero se debe apuntar que no todos los tipos de motivación que existen funcionan para para los distintos empleados, hay que tener en cuenta que influyen factores como el estado de ánimo, la personalidad del trabajador, las metas individuales, su escala de necesidades o valores.

La Administración por Objetivos (APO), está basada en la fijación de metas de forma participativa. Lo interesante de esta teoría se centra en convertir los objetivos generales de la organización en objetivos específicos para las distintas secciones de la organización y de los miembros individuales que la forman.

Existen cuatro factores comunes que se observan en los programas de APO: Especificidad de metas, toma participativa de decisiones, plazo explícito y retroalimentación sobre el desempeño.

- **Programas de Reconocimiento a los Empleados:** estos programas se basan en la atención centralizada en el personal, donde se expone el interés, aprobación y el aprecio por un trabajo bien hecho. Actualmente existe una gran diversidad de formas que utilizan las organizaciones para conseguir este objetivo que se pueden definir desde reconocimientos personales, mensajes escritos, 31 reconocimiento ante la organización o estructurados programas de reconocimiento, estos últimos son los más conocidos y utilizados el sistema de sugerencias.

- **Programa de Participación de los Empleados:** se trata de un proceso participativo que intenta aprovechar toda la capacidad que poseen los trabajadores y que está destinado a fomentar el compromiso con el éxito de la organización. Algunas formas en las cuales podemos lograr la participación de los empleados son mediante: o Administración Participativa: Ose caracteriza por la toma conjunta de decisiones por empresarios y trabajadores, los trabajadores comparten parte del poder de decidir con sus superiores. o Participación Representativa: este tipo de participación se observa en la mayoría de los países de Europa Occidental.

Los trabajadores son representados por un conjunto pequeños, constituyendo así una participación representativa, logrando una distribución del poder dentro de la organización. Se consigue a través de Consejos Laborales que son un grupo de empleados elegidos a los que la

dirección de la empresa debe consultar en la toma de decisión que afecten a los trabajadores; y también a través del Consejo de representantes, representando en el Consejo directivo los intereses de los trabajadores. o Círculos de Calidad: formados por un grupo de supervisores y empleados que comparten una responsabilidad. Se reúnen de forma regular para poder supervisar y analizar los posibles problemas de calidad que puedan surgir e investigar las causas de los mismos, además podrán recomendar a la dirección soluciones e iniciar acciones correctivas.

Productividad empresarial

La **productividad** es la relación entre el resultado de una actividad productiva y los medios que han sido necesarios para obtener dicha producción. En el campo empresarial se define la productividad empresarial como el resultado de las acciones que se deben llevar a término para conseguir los objetivos de la empresa y un buen clima laboral, teniendo en cuenta la relación entre los recursos que se invierten para alcanzar los objetivos y los resultados de los mismos.

Imagen # 2 Desarrollo sistémico de la productividad laboral



Fuente: <https://img.scoop.it/ljATeVLhTahTQT4I5BTAXjl72eJkfbmt4t8yeniImKBVvK0kTmF0xjctABnaLJIm9>

Factores que influyen en la productividad empresarial

Conocer cuáles son los factores influyentes en este ámbito, te ayudará a mejorar la productividad empresarial de tu empresa a y conseguir una organización mucho más eficiente.

Factores externos de la productividad empresarial

La calidad y disponibilidad de los recursos ya que afecta a la producción de productos y servicios.

La disposición de la industria, los cambios en el sector y la aparición de nuevos competidores lo que hace es que aumente la competitividad incentivando la mejora continua en la clima y la cultura organizacional.

El nivel de capital y su aumento, el cual facilita o no el nivel de inversión futuro

Los avances tecnológicos ya que mejoran el nivel y calidad de los conocimientos y los equipos utilizados

El entorno macroeconómico y microeconómico

Factores internos de la productividad empresarial

Un óptimo mantenimiento de todo el equipo para asegurar un funcionamiento en perfectas condiciones y continuado, evitando paradas que afecten a la productividad.

Adopción de las medidas correctivas necesarias para evitar embudos o cuellos de botella que hagan descender la producción.

Uso eficaz de todas las máquinas y capacidades.

Realizar inversión con el fin de sustituir la maquinaria obsoleta o muy anticuada y mejorar la automatización y la utilización de la tecnología de la información.

Mejorar los procesos de manipulación de materiales, almacenamiento, sistemas de comunicación y control de calidad

Prestar atención al rendimiento del material, sustituyéndolo cuando pierde eficacia o utilidad.

Elección de las materias primas más adecuadas.

Optimización del uso de la energía, poniendo en prácticas sistemas de ahorro.

Control adecuado de los desechos y las sobras. Utilizar sistemas de reciclaje.

Motivación de los empleados mediante incentivos salariales, reconocimientos y promoción personal y laboral, por ejemplo implantando políticas de recursos humanos que faciliten nuevos modelos de trabajo.

Formación adecuada y continua.

Promoción y cuidado constante del bienestar de los trabajadores, la salud y la prevención de riesgos.

Facilitar un buen ambiente laboral, conocido como clima laboral

Técnicas de mejora continua consistentes en la introducción de pequeños cambios, corrección de errores y detección de áreas de mejora de forma constante, sin que supongan cambios traumáticos o difíciles de asimilar por los empleados.

2.2 FUNDAMENTACIÓN LEGAL

Para la realización del proyecto de investigación propuesto, es de importancia a considerar:

CÓDIGO DE TRABAJO

Capítulo VI De los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales Parágrafo 1ro. De las remuneraciones y sus garantías.

Art. 79.- Igualdad de remuneración.-A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, 19 origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

Art. 80.- Salario y sueldo.- Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado. El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables.

Art. 81.- Estipulación de sueldos y salarios.- Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales, de conformidad con lo prescrito en el artículo 117 de este Código. Se entiende por Salario Básico la retribución económica mínima que debe recibir una persona por su trabajo de parte de su empleador, el cual forma parte de la remuneración y no incluye aquellos ingresos en dinero, especie o en servicio, que perciba por razón de trabajos extraordinarios y suplementarios, comisiones, participación en beneficios, los fondos de reserva, el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, las remuneraciones adicionales, ni

ninguna otra retribución que tenga carácter normal o convencional y todos aquellos que determine la Ley. Parágrafo 2do.

De las utilidades

Art. 97.- Participación de trabajadores en utilidades de la empresa.- El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas. Este porcentaje se distribuirá así: El diez por ciento (10%) se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y será entregado directamente al trabajador. El cinco por ciento (5%) restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por éstas al 20 cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad. El reparto se hará por intermedio de la asociación mayoritaria de trabajadores de la empresa y en proporción al número de estas cargas familiares, debidamente acreditadas por el trabajador ante el empleador. De no existir ninguna asociación, la entrega será directa. Quienes no hubieren trabajado durante el año completo, recibirán por tales participaciones la parte proporcional al tiempo de servicios. Parágrafo 4to.

De la política de salarios

Art. 117.- Remuneración Unificada.- Se entenderá por tal la suma de las remuneraciones sectoriales aplicables a partir del 1 de Enero del 2000 para los distintos sectores o actividades de trabajo, así como a las remuneraciones superiores a las sectoriales que perciban los trabajadores, más los componentes salariales incorporados a partir de la fecha de vigencia de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador. El Estado, a través del Consejo Nacional de Salarios (CONADES), establecerá anualmente el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores privados. La fijación de sueldos y salarios que realice el Consejo Nacional de Salarios, así como las revisiones de los

salarios o sueldo por sectores o ramas de trabajo que propongan las Comisiones Sectoriales, se referirán exclusivamente a los sueldos o salarios de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo del sector privado.

Constitución Política de la República del Ecuador:

Art. 16.- El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos humanos que garantiza esta Constitución.

Análisis: Según es art. 16 nos da referencia al respeto que debemos exigir según nuestros derechos humanos el cual nos garantiza en nuestra constitución.

Art. 35.- El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia.

Análisis: Según el art.35 nos da a conocer que el trabajo es un derecho y un deber social, para con el cual contaremos con la protección del estado manteniendo el respeto a la dignidad del trabajador.

Art. 36.- El Estado propiciará la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, en igualdad de derechos y oportunidades, garantizándole idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Velará especialmente por el respeto a los derechos laborales y reproductivos para el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y el acceso a los sistemas de seguridad social, especialmente en el caso de la madre gestante y en período de lactancia, de la mujer trabajadora, la del sector informal, la del sector artesanal, la jefa de hogar y la que se encuentre en estado de viudez. Se prohíbe todo tipo de discriminación laboral contra la mujer. El trabajo del cónyuge o conviviente en el hogar, será tomado en consideración para compensarle equitativamente, en situaciones especiales en que aquél se encuentre en desventaja económica. Se reconocerá como labor productiva, el trabajo doméstico no remunerado.

Art. 227: La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.

Art. 32: El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Código de Trabajo:

Art. 42: Obligaciones del Empleador.

Literal 10. Respetar las asociaciones de trabajadores

Literal 12. Sujetarse a reglamento interno legalmente aprobado

Art. 45. Obligaciones del Trabajador. Del literal a) a la j)

Art. 46. Prohibiciones al Trabajador.

Del literal a) a la i)

Reglamento de gestión del talento humano

Capítulo VI

III .Infracciones y sanciones

-Plan nacional del buen vivir

Capítulo 2 el socialismo del buen vivir

El Socialismo del Buen Vivir cuestiona el patrón de acumulación hegemónico, es decir, la forma neoliberal de producir, crecer y distribuir. Proponemos la transición hacia una sociedad en la que la vida sea el bien supremo. Afirmamos la supremacía del trabajo.

-Fin mismo de la producción y base para desplegar el talento- sobre el capital. En el trabajo nos reconocemos como seres sociales y como actores creativos, en ejercicio de derechos y libertades.

-Sociedad con trabajo liberador y tiempo creativo

El punto de partida de la libertad potencial que genera el trabajo es que la ciudadanía tenga la posibilidad de asegurar su propio sustento y autonomía. Una agenda igualitaria consiste en repartir toda la carga de trabajo (asalariado, autónomo, doméstico y comunitario) y no solo la parte que se realiza como trabajo asalariado. En un sentido emancipador, se trata de transformar las relaciones sociales existentes, de reequilibrar los

Tiempos sociales y de abolir la división sexual del trabajo. Con ello se busca reducir la presión en el trabajo, sin descartar que se trata también de un espacio para el desarrollo de facultades humanas, en beneficio de otras dimensiones de la existencia social: el ocio creador, el arte, el erotismo, el deporte, la participación democrática, la celebración festiva, el cuidado de las personas y de la naturaleza y la participación en actividades comunitarias.

Objetivo 3.- Mejorar la calidad de vida de la población.

Objetivo 6.-Consolidar la transformación de la justicia y fortalecer la seguridad integral, en estricto respeto a los derechos humanos.

2.3 VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

Variable Independiente: Productividad empresarial.

Se ha hecho tónica con razón aquella afirmación que formuló (Krugman, 1994): "la productividad no es todo, pero en el largo plazo es casi todo. La capacidad de un país para mejorar sus condiciones de vida depende casi enteramente de su habilidad para elevar la producción por trabajador".

Variable Dependiente: Motivación Laboral. "Es la incentivación al trabajador por su empeños laborales realizados para la empresa, la capacidad que mantiene la empresa para mantener el estímulo del personal positivamente para llevar una buena relación en todas las

actividades realizadas por el colaborador” (Chiavenato, Motivacion Laboral, 2000)

2.4 GLOSARIO

Salario: Dinero que recibe una persona de la empresa o entidad para la que trabaja en concepto de paga, generalmente de manera periódica.

Incentivos: Premio o gratificación económica que se le ofrece o entrega a una persona para que trabaje más o consiga un mejor resultado en determinada acción o actividad.

Clima laboral: Por Clima Laboral se entiende el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.

Programas: Programa es un concepto con numerosas acepciones. Puede tratarse de una planificación, un temario, un cronograma, una unidad temática o una emisión de radio o televisión, por citar algunas posibilidades.

Bienestar: Estado de la persona cuyas condiciones físicas y mentales le proporcionan un sentimiento de satisfacción y tranquilidad.

Técnicas: Es un procedimiento o un conjunto de procedimientos prácticos, en vistas al logro de un resultado, o a varios resultados concretos, valiéndose de herramientas o instrumentos, y utilizando el método inductivo y/o analógico, en cualquier campo del saber o del accionar humano.

Factores: Elemento, condicionante que contribuye a lograr un resultado

Calidad: Superioridad o excelencia de algo o de alguien.

Colaboradores: Persona que está siempre dispuesta a colaborar con otros. Persona que trabaja con otras en la realización de una tarea común.

Plan de mejoras: Un plan de mejora es un conjunto de medidas de cambio que se toman en una organización para mejorar su rendimiento, el rendimiento educativo en nuestro caso.

Estrategias: Una estrategia es el conjunto de acciones que se implementarán en un contexto determinado con el objetivo de lograr el fin propuesto.

Liderazgo: La palabra liderazgo define a una influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. Quien ejerce el liderazgo se conoce como líder. El liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común.

Comunicación: Es un medio de conexión o de unión que tenemos las personas para transmitir o intercambiar mensajes. Es decir, que cada vez que nos comunicamos con nuestros familiares, amigos, compañeros de trabajo, socios, clientes, etc., lo que hacemos es establecer una conexión con ellos con el fin de dar, recibir o intercambiar ideas, información o algún significado.

Reconocimientos: El reconocimiento puede ser la acción de distinguir a un sujeto o una cosa entre los demás. Dicho reconocimiento se logra a partir del análisis de las características propias de la persona o el objeto.

Satisfacción laboral: La satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de

trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general

Autoconfianza: Confianza en uno mismo.

Complejidad: es la cualidad de lo que está compuesto de diversos elementos interrelacionados. Por un lado, en términos coloquiales, la palabra complejidad tiende a ser utilizada para caracterizar un conjunto intrincado y difícil de comprender

Democracia: El concepto conocido en español como democracia tiene sus bases en el antiguo griego y se forma al combinar los vocablos *demos* (que se traduce como “pueblo”) y *kratós* (que puede entenderse como “poder” y “gobierno”). La noción comenzó a ser empleada en el siglo V A.C., en Atenas.

Descentralización: La descentralización es el acto y la consecuencia de descentralizar: delegar parte del poder que ejercía un organismo central a diferentes entidades o corporaciones. La descentralización implica una división o un reparto de la autoridad.

Eficacia: Capacidad para producir el efecto deseado o de ir bien para determinada cosa.

Eficiencia: Capacidad para realizar o cumplir adecuadamente una función.

Exportación: Conjunto de mercancías o productos que se exportan, acción de exportar un producto nacional.

Igualitaria: El igualitarismo reside en la igualdad en las responsabilidades compartidas

Insatisfacción: Que no está satisfecho

Motivación 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 objetos de la misma, es decir, en relación al trabajo.

Productividad: Es la relación entre el resultado de una actividad productiva y los medios que han sido necesarios para obtener dicha producción.

Rotación de personal: En el ámbito empresarial y organizacional, la rotación del personal es una medida de cuánto tiempo los empleados permanecen en la organización y con qué frecuencia deben ser reemplazados. Cada vez que un empleado se va de la empresa, por cualquier motivo aumenta el nivel de rotación del personal de la empresa.

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA

3.1 DATOS DE LA EMPRESA:

La empresa SANMICOR SA., está dedicada a la exportación de banano por más de 25 años en el mercado ecuatoriano, el cual cuenta con el suficiente personal para cumplir los procesos con la calidad requerida por las demás empresas, siendo rigurosamente calificada por un ente de calidad llamado Agro calidad el cual supervisa todas las bananeras que se dedican a la exportación de banano asegurando el bienestar para la persona que lo va a consumir alrededor del mundo.

Grafico #3



Nombre completo de la empresa: Sanmicor S.A.

Historia 25 años

Sanmicor S.A es una empresa bananera fundada en 1992.

Iniciando sus actividades en el año de 1992 inaugurada formalmente la planta procesadora de banano elaborando un producto de calidad y de primera necesidad

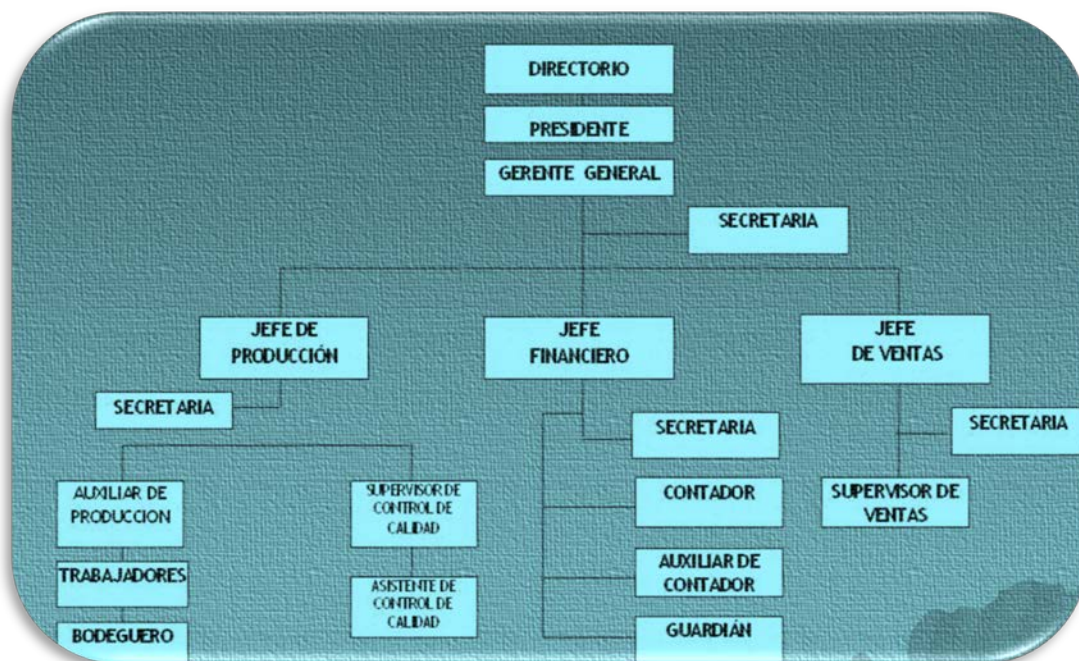
A lo largo de la trayectoria de esta empresa ha obtenido cada vez más logros realizados a base d mucho esfuerzo teniendo asi un 75% de exportación hacia Latinoamérica.

Misión: Elaborar y comercializar eficientemente productos de calidad contribuyendo con el bienestar de nuestros clientes, colaboradores y de nuestro país.

Visión: Ser una empresa líder en el mercado agrónomo nacional e internacional produciendo y comercializando productos de calidad que satisfagan a nuestros clientes.

Continuar con el compromiso de la satisfacción al cliente mediante el avance de la tecnología moderna de acuerdo a las necesidades del mercado

Grafico# N° 4 Organigrama



Fuente: Departamento de recursos humanos

Tabla N°1 Colaboradores de la empresa.

Cargos	N°de cargos
Directorio	1
Presidente	1
Gerente general	1
Secretaria	4
Jefe de producción	1
Jefe financiero	1
Jefe de ventas	1
Auxiliar de producción	2
Supervisor de control de calidad	4
Contador	1
Auxiliar de contador	1
Supervisor de ventas	2
Trabajadores	145

Bodeguero	1
Asistente de control de calidad	4
Guardias	3

Fuente: Departamento de recursos humanos

3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.2.1 Tipo de Investigación

La investigación tiene a los siguientes tipos de investigación.

Investigación descriptiva, porque busca especificar propiedades, características de personas, grupos, rasgos importantes es decir mide y evalúan datos del tema a investigar como lo menciona (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

Por medio de esta investigación se describirá las características de una determinada población, buscando los elementos que motivan en un grupo de trabajadores con una situación laboral estable en la compañía SANMICOR S.A.

Investigación Explicativa: Según el autor (G.Arias, Investigación Explicativa, 2012), define: La investigación explicativa se encarga de buscar el porqué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto.

Por medio de esta investigación analizaremos los pasos a seguir para poder tomar en cuenta una correcta implementación para obtener las charlas y capacitaciones de motivación laboral y así ver mejores resultados de los mismos y determinar las causas que ocasionan la desmotivación laboral y resultados de cada trabajador en su área.

Investigación correlacional, porque relaciona y evalúa las variables, conceptos del tema de estudio como lo menciona (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010)

En esta investigación nos proporcionara mayor información sobre nuestras variables que se estudiará y relacionará junto con el objeto de estudio determinando la circunstancia de una a otra.

Procedimiento de la investigación

En este trabajo se utilizará la investigación aplicada y fundamental a pesar de ser también explicativo por aplicarse el método analítico estableciendo relaciones de causa- efecto.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1 Población

Es el conjunto de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en el lugar y momento determinado.

Una vez llevado a cabo la investigación se tomara en cuenta algunas características al seleccionar la población bajo un estricto estudio.

Concepto de población asumido.

Población es el conjunto de individuos objeto de estudio donde se dirige la investigación, es decir la Empresa Sanmicor S.A.

Esta población se caracteriza por ser dinámica y diligente en su trabajo , no obstante los niveles de productividad vienen descendiendo en los últimos años debido a la motivación laboral que viene deteriorándose en cuanto a las condiciones de seguridad, comunicación, falta de comunicación eficaz, entre otros aspectos o elementos que los empleados requieren para optimizar su desempeño y mantener la productividad laboral.

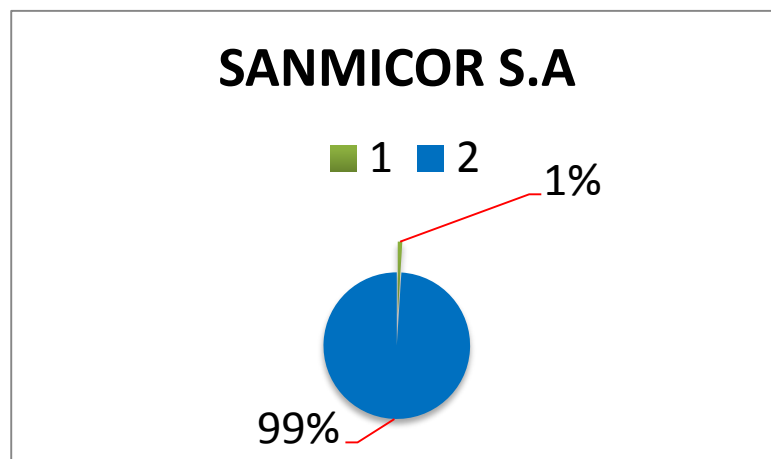
3.3.2 MUESTRA

La muestra no es más que lo que nos permite determinar la problemática porque es capaz de proporcionarnos los datos con los que podremos identificar los errores dentro del proceso. La muestra es el subconjunto que representa la población, de acuerdo al tipo de muestreo se reflejará la calidad y la aportación al estudio de investigación

Tabla N°2 Población y Muestra

POBLACIÓN Y MUESTRA

N°	Estrato	Población	Muestra	% de muestra
1	JEFE DE PRODUCCION	1	1	1%
2	TRABAJADORES	172	75	99%
Total		173	76	100%



Elaborado por:: Rubi Moncayo

3.3.3 Muestreo

El muestreo es una herramienta de la investigación científica. Su función es determinar que parte de una realidad en estudio debe examinarse con la finalidad de hacer inferencias sobre dicha población.

El tipo de muestra que se seleccione dependerá de la calidad y cuán representativo se quiera sea el estudio de la población.

3.3.4 Tipos de muestreo

Muestreo no probabilístico (no aleatorio).- es la técnica donde se recoge las muestras con un determinado proceso pasando a ser la selección de muestra atendiendo razones de comodidad por parte de la persona que recoge la respectiva muestra.

Muestreo opinático o intencional.- la persona investigativa selecciona la muestra más relevante en función a la investigación que se llevara a cabo.

Estratificada.- Cuando se subdivide en estratos o subgrupos según las variables o características que se pretenden investigar ya que nos permite evaluar nuestras variables de forma individual y estratificada.

3.4 PASOS A SEGUIR EN LA INVESTIGACIÓN

- ✓ Observación preliminar del problema
- ✓ Análisis preliminar de situación
- ✓ Determinación de metodología
- ✓ Elaboración de cuestionarios para entrevistas y encuestas
- ✓ Elaboración de instrumentos de recolección de información
- ✓ Entrevistas estructuradas a administrador
- ✓ Encuesta estructurada a trabajadores
- ✓ Tabulación de resultados
- ✓ Análisis de resultados
- ✓ Plan de mejoras
- ✓ Presentación de conclusiones y recomendaciones

3.4.1 MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.4.2 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Las técnicas de investigación es la manera de implementar estrategias para recabar la información requerida y así construir y enriquecer nuestra investigación en el proceso las técnicas nos proponen normas para

ordenar las etapas de su proceso el cual nos proporciona instrumentos de recolección , clasificación ,medición ,correlación y análisis de datos. Las técnicas permiten la recolección de información y ayudan al ser del método el más efectivo.

Los métodos y técnicas dela investigación no es más que los procedimientos y medios que realizan operativos los sistemas de la investigación.

Método teórico.- el objetivo del método teórico es que mediante la interpretación de revistas, libros, y tesis logremos el objetivo de estudio de este proyecto haciendo un gran aporte a esta investigación.

Método histórico y lógico.- este método nos ayuda mucho a saber cómo han ido evolucionando las organizaciones mostrándonos sus diferentes problemáticas y soluciones de las mismas a través de los años.

Método analítico y sintético.-por la problemática encontrada debemos aportar la mejoras eh implementar técnicas que nos facilite con nuestro objetivo

Método inductivo y deductivo.-con el método inductivo nos permitió observar la problemática y poder dar los resultados al proceder a buscar las soluciones que beneficien con nuestro objetivo que se relacionan con el método deductivo el cual consiste en obtener conclusiones particulares determinando los hechos más importantes

3.4.3Técnicas e instrumentos de la investigación.

Elaboración de cuestionarios para entrevistas y encuestas

Ya identificado el problema mediante proceso de observación preliminar, se planifica la metodología a utilizarse en la investigación, determinándose las técnicas e instrumentos a emplearse.

Se resuelve realizar entrevistas a los administradores y encuestas a los

trabajadores, por lo que se procede a estructurarlas y a elaborar las respectivas preguntas.

Entrevistas estructuradas a administrador

La entrevista al administrador contará de seis preguntas, las mismas que se realizaron para ser respondidas de una manera abierta, es decir dando al entrevistado la posibilidad de manifestar su opinión de manera verbal.

Encuesta estructurada a trabajadores

La encuesta hacia los trabajadores consta de ocho preguntas presentadas en forma de cuestionario donde el encuestado tiene dos opciones de responder (Si o NO), y al final se le pide expresar su opinión sobre el tema para mejorar la situación en cuanto a la baja motivación laboral.

Ficha técnica de investigación: en este documento consta las diversas fuentes de información y la metodología que ha sido aplicada en la investigación, la ficha técnica no es más que una herramienta eficazmente útil ya que nos permite:

Tabla # 3 Ficha de observación (a)

FICHA DE OBSERVACIÓN	
Nombre de la investigadora:	Rubi Moncayo
Fuente:	Sanmicor S.A.
Lugar a investigar:	Áreas de Talento Humano
Fecha de observación:	
Tipo de observación:	Muestra
Tema: "Propuesta de acciones de mejoras para mejorar en la motivación laboral de la empresa sanmicor S.A en el periodo 2016.	-
Subtema: ¿Cómo afecta los procedimientos en la dirección de la motivación laboral en la productividad de la empresa SANMICOR SA, en el periodo 2016?	-
DETALLES DE LA OBSERVACIÓN	
<p>Los datos obtenidos por las entrevistas realizadas al Administrador y a los colaboradores se permitió conocer los bajos niveles de rendimiento del personal debido a unos escasos de conocimientos sobre la motivación laboral. Los entrevistados detallan aspectos importantes sobre la influencia que tienen ésta en el nivel productivo y comercial.</p>	
_____	_____
Firma de la investigadora	Firma de la fuente

Fuente: Rubi Moncayo

Por medio de la ficha de observación, detalla puntos importantes que se han observado en la investigación. En esta observación se ha detallado información clara y concisa según la encuesta realizada al administrador y a los colaboradores de la empresa.

Tabla # 4 Ficha de observación (b)

Preguntas	Explicación
1. ¿Para qué?	Solucionar problemas causados por la baja motivación laboral.
2. ¿A qué personas?	Empleados de las áreas del campo.
3. ¿Sobre qué aspectos?	Causas y efectos de la baja motivación laboral.
4. ¿Quién?	Investigadora. Moncayo Gavilanez Rubi
6. Lugar de recolección de datos	Sanmicor S.A ubicada en el sector "La puntilla"
7. ¿Cuántas veces?	Una sola vez a cada entrevistado.
8. ¿Qué técnica de recolección se aplicará?	Encuesta.
9. ¿Con qué instrumento?	Cuestionarios.
10. ¿En qué lugar?	Area de campo y administración.

El método es seguir el orden y pasos seguir para poder lograr nuestro objetivo, cuando hablamos de seguir un orden nos referimos a los pasos ordenados el cual nos permitirá el acercamiento positivo hacia nuestro objetivo, dependiendo de los fines de nuestra investigación abordaremos distintos métodos de investigación.

3.4.4 Técnica de investigación

Las técnicas dentro de la investigación científica son indispensables por que integran y organizan la información, aportando los objetivos, entre los cuales mencionamos. (Metodología de la investigación)

- Nos permite dirigir las etapas de investigación.
- Nos ayuda con elementos para ampliar nuestra investigación.
- Aporta con conocimientos a medida que la investigación avanza.

3.4.5 La entrevista

La entrevista es una técnica donde nos permite recaudar información mediante las preguntas analizadas anteriormente previo a la entrevista por la cual nos brinda la información que requerimos acerca de nuestro

objetivo de investigación, debemos tomar en cuenta que para obtener muy buenos resultados tenemos que tener una muy buena comunicación con los participantes de nuestra entrevista. (Metodología de la investigación)

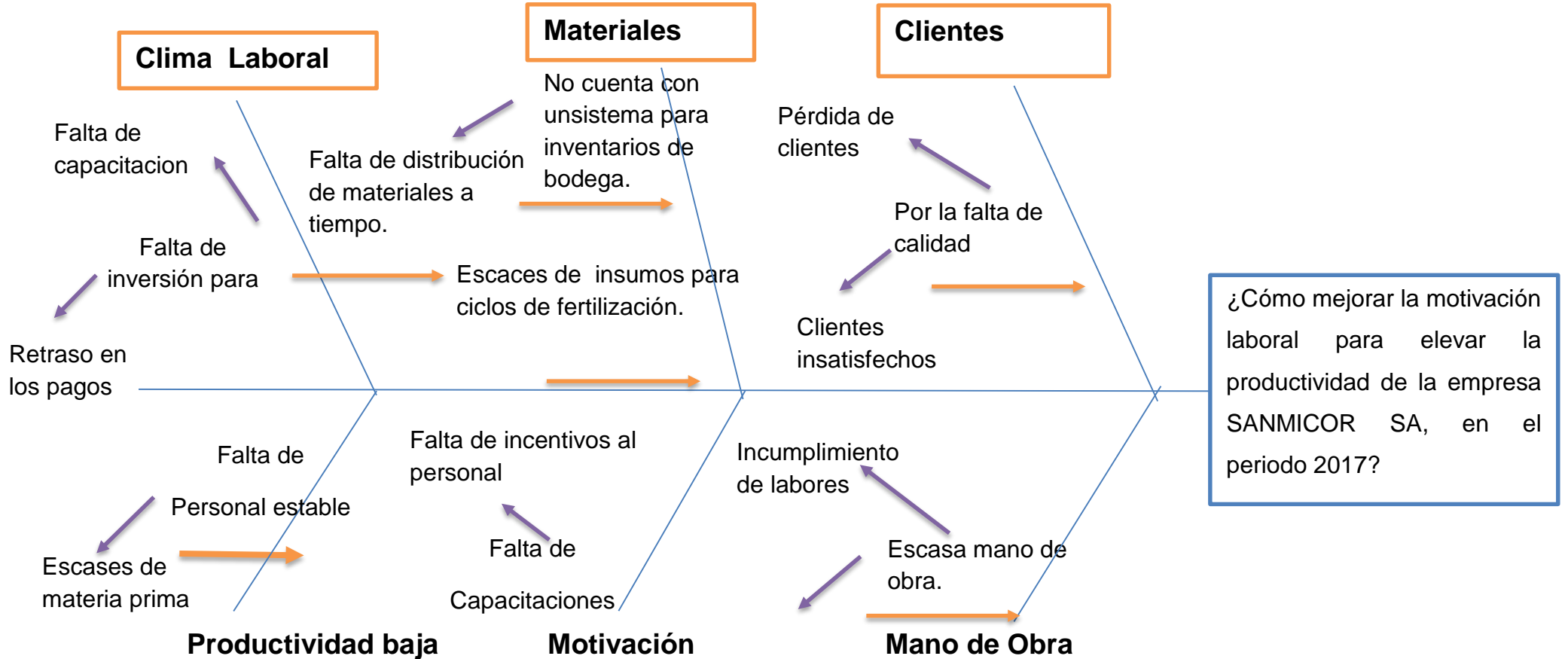
3.4.6 La encuesta

La encuesta no es más que la técnica que utilizamos para adquirir información de vital interés a nuestra investigación mediante un cuestionario previamente elaborado el cual nos permitirá conocer la opinión de los colaboradores sin la intervención de nuestra parte como investigadores, los resultados obtenidos de la misma nos ayuda a evaluar los resultados mediante análisis estadístico dando porcentajes a las opiniones y resultados dados por nuestros mismos colaboradores. (Metodología de la investigación)

Análisis y diagrama Causa- Efecto.- con esta técnica se pudo visualizar e identificar las causas y efectos que están causando problemas con la falta de capacitaciones en Sanmicor S.A.

Por lo que, se procedió a analizar las posibles causas y sus respectivos efectos que producen la situación conflicto, para lo cual se procede a realizar la espina de Ishikawa, como instrumento de análisis.

Anexo # 1 Diagrama causa - efecto (Ishikawa)



CAPÍTULO IV

4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

RESULTADOS DE LA ENTREVISTA AI JEFE DE PRODUCCIÓN.

La valoración de la entrevista realizadas al administrador de la empresa SANMICOR S.A., dio como resultado información importante que permitirá cumplir con el objetivo de la investigación: Proponer un plan de motivación laboral para elevar la productividad de la empresa SANMICOR S.A. (Ver anexo 1)

1. ¿Qué aspectos considera usted que se debe desarrollar con el personal de la empresa en relación a la motivación laboral?

Considera: que los jefes deberían darle charlas de motivación antes de iniciar las labores diarias y considerar un plan de capacitación integral a todos los empleados que incluya talleres de empoderamiento.

2. ¿Cree Ud. Que la motivación hacia los trabajadores influye en la productividad de la empresa?

Indica: que de cierta manera influye mucho, por la falta de preocupación y responsabilidad que debería tener el personal en su puesto de trabajo, provocando una mala producción donde al final el cliente se sentirá insatisfecho con el producto, lo que bajaría evidentemente la productividad .

3. ¿Toma usted en cuenta la motivación laboral en la que se encuentran sus colaboradores?

La mayoría de las veces se apoya en el personal que tiene mejor actitud para realizar lo que se pide por que tienen mejor disposición al trabajo, mientras que al resto los tienen que motivar mas seguido para que les

nazca cumplir con sus funciones y eso a veces es desgastador por que dependes de la motivación de ellos para cumplir con las metas de la empresa.

4. ¿Dentro de sus funciones toma decisiones influyentes al ambiente laboral?

Indica: que ha observado en los trabajadores las pocas ganas e iniciativas en realizar a cabalidad su trabajo, y es un poco difícil motivar a empleados que muchas veces están cerrados a escuchar y apoyar las decisiones de los directivos.

5.- ¿De que manera usted, les provee el material de trabajo o insumos al personal para que realicen sus labores eficientemente?

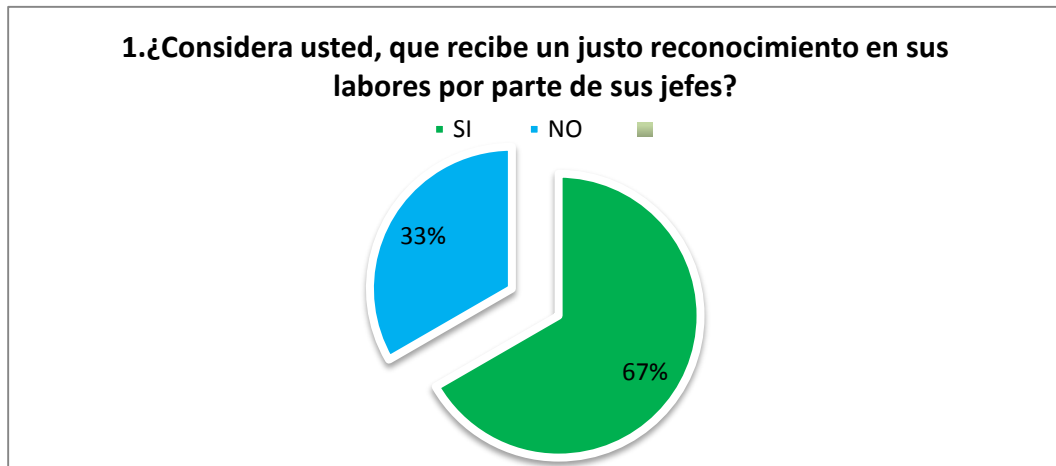
El material debidamente requerido con tiempo es llegado a las manos de los trabajadores a veces no de manera inmediata por la demora de los proveedores que abastecen a la empresa. Pero si cumplimos con la entrega.

6.- ¿Qué tan importante es para usted, el trabajo en equipo en la empresa?

Por su puesto, que es muy importante, es evidente que el trabajo en equipo es indispensable para toda empresa, aunque los colaboradores no piensen siempre lo mismo, hoy en día esta empresa trabaja para que ellos comprendan la importancia de que en el trabajo colaborativo nos va a permitir no solo llegar a la meta sino a la sustentabilidad de la empresa y con ello un trabajo seguro en un clima laboral favorable.

Se presentan a continuación los resultados obtenidos en las encuestas realizadas al personal de la empresa SANMICOR S.A. (Ver anexo 2)

Gráfico # 4



Fuente: Datos de la investigación
Elaborado por: Rubi Moncayo

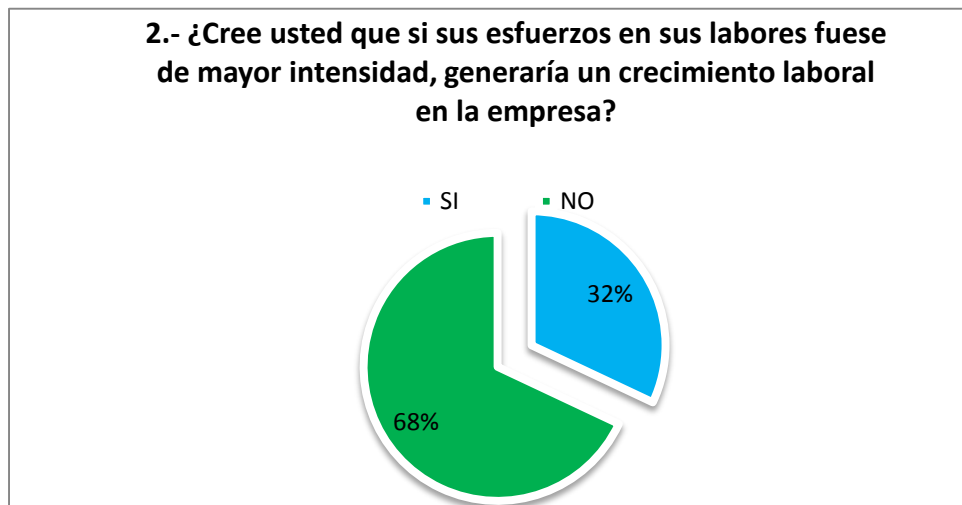
Tabla # 5

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	50	67%
NO	25	33%
TOTAL	75	100%

Análisis: El 67 % de las personas encuestadas dicen recibir el justo reconocimiento a sus labores y el 33% dice que no están de acuerdo.

Interpretación: Los resultados que se muestran es de un 67% de los colaboradores que consideran que si reciben un justo reconocimiento a sus labores (este porcentaje equivale a 50 trabajadores), es decir que el nivel de personal que está satisfecho con los reconocimientos obtenidos a sus labores es alto, mientras que un 33%, es decir 25 trabajadores opinan que no reciben el reconocimiento justo por las labores encomendadas.

Gráfico #5



Fuente: Datos de la investigación
Elaborado por: Rubi Moncayo

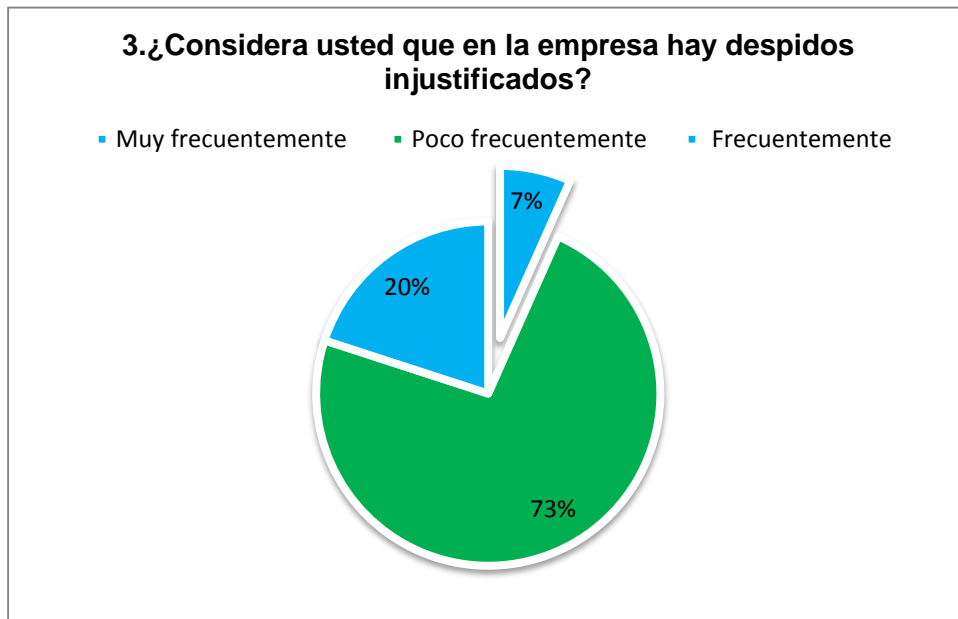
Tabla #6

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	24	32%
NO	51	68%
TOTAL	75	100%

Análisis: El 32 % dice que sus esfuerzos en sus labores fuese de mayor intensidad, si generaría un crecimiento laboral en la empresa y el 68% dice que no están de acuerdo.

Interpretación: Los resultados que se muestran es de un 32% de los colaboradores que consideran que si su esfuerzo laboral incrementara generaría un crecimiento laboral en la empresa (este porcentaje equivale a 24 trabajadores), es decir que el nivel de personal que está de acuerdo con la incrementación de esfuerzos es muy baja, mientras que un 68%, es decir 51 trabajadores piensan lo contrario.

Gráfico #6



Fuente: Datos de la investigación
Elaborado por: Rubi Moncayo

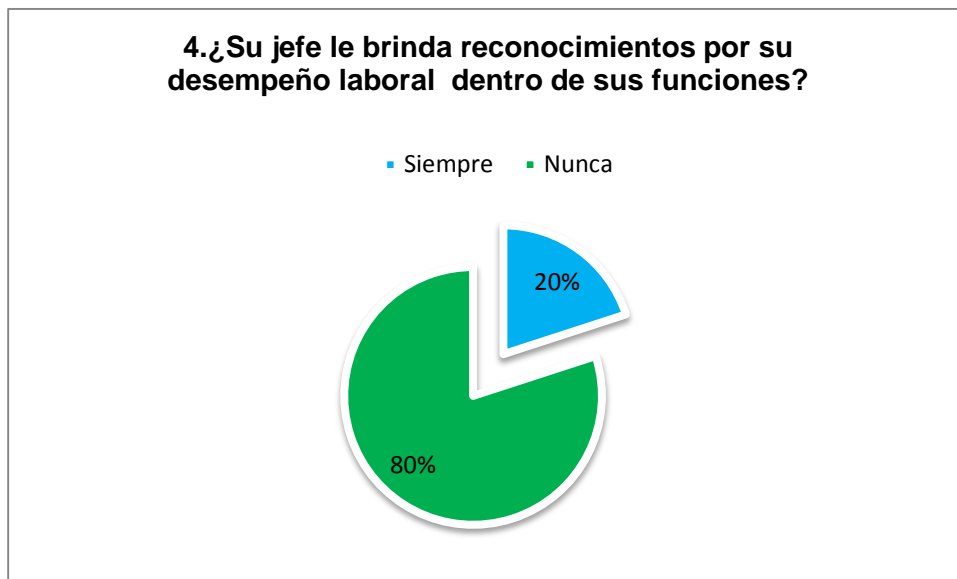
Tabla #7

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy frecuentemente	5	7%
Poco frecuentemente	55	73%
Frecuentemente	15	20%
TOTAL	75	100%

Análisis: El 7% opina que si hay un despido injustificado muy frecuente mientras que el 73% afirma que tal despido injustificado existe poco frecuente y el 20% considera que es frecuente

Interpretación: Los resultados que se reflejan en la encuesta realizada es de un 7% que piensan que si hay un despido injustificado muy frecuente mientras que el 73% afirma que tal despido injustificado existe poco frecuente y el 20% considera que es frecuente en este caso vemos un mayor rango de afirmación ante que los despidos son poco frecuentes.

Gráfico#7



Fuente: Datos de la investigación

Elaborado por: Rubi Moncayo

Tabla #8

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	15	20%
Nunca	60	80%
TOTAL	75	100%

Análisis: el 80% afirma que nunca su jefe le brinda reconocimientos por su desempeño laboral dentro de sus funciones mientras que el 20% opina lo contrario.

Interpretación: El resultado de esta interrogante nos manifiesta que un 80% de los trabajadores están inconformes dado que dentro de la empresa nunca brindan los reconocimientos necesarios y debidamente merecidos a su desempeño laboral mientras tanto tenemos un 20% que manifiesta que si están conformes.

Gráfico#8



Fuente: Datos obtenidos de la investigación

Elaborado por: Rubi Moncayo

Tabla #9

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	65	87%
NO	10	13%
TOTAL	75	100%

Análisis: el 87% de los colaboradores encuestados dicen que si cuentan con el material suficiente para la realización de sus actividades mientras que el 13% afirman que no cuentan con el material disponible para sus tareas de encargo.

Interpretación: El análisis realizado nos da como resultado un 13% de los trabajadores nos dicen que no cuentan con los materiales suficientes

para la realización de sus labores, por lo cual están inconformes con esta situación, y la manifiesta que si cuentan con los materiales suficientes.

Gráfico #9



Fuente: Datos obtenidos de la investigación

Elaborado por: Rubi Moncayo

Tabla #10

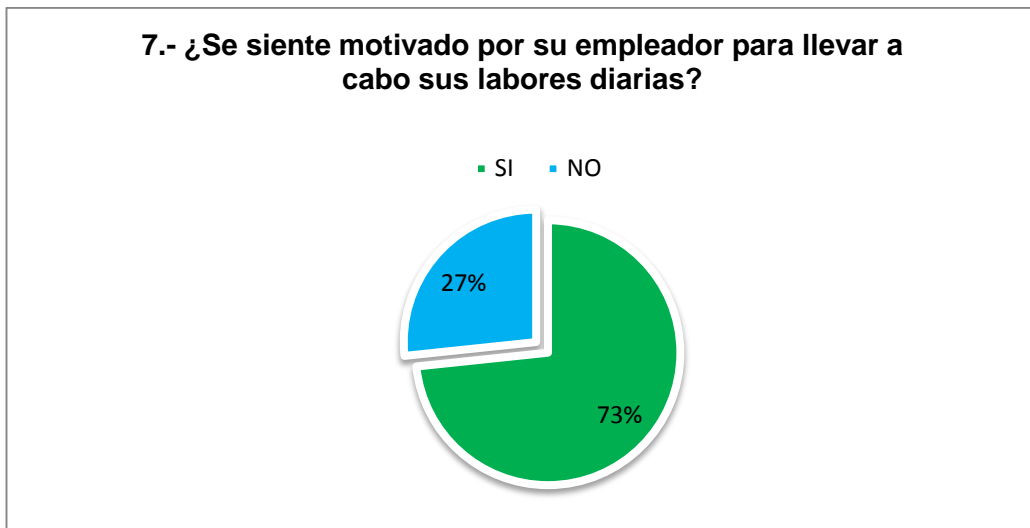
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mucho	70	93%
Poco	5	7%
TOTAL	75	100%

Análisis: los resultados de esta interrogante es del 93% que dice que está de acuerdo que trabajar en equipo es muy bueno mientras que el 7% dice lo contrario.

Interpretación: Con referencia a los datos obtenidos en la encuesta da a notar que un 93% está de acuerdo que trabajar en equipo es muy bueno mientras que con un nivel bajo del 7% dice lo contrario afirmando que el

trabajar en equipo trae problemas en el área de campo donde ellos se desempeñan.

Gráfico #10



Fuente: Datos obtenidos de la investigación

Elaborado por: Rubi Moncayo

Tabla #11

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	55	73%
NO	20	27%
TOTAL	75	100%

Análisis: los resultados de esta pregunta es del 73% que dice que si se siente motivado por su empleador y por el otro lado el 27% dice lo contrario.

Interpretación: Según los resultados de la encuesta con referencia a esta interrogante obtuvimos un porcentaje de un 73% que estima que su empleador lo motiva al llevar a cabo sus labores siendo de esta manera

más eficiente por el contrario el 27% afirma no ser motivado por su empleador para realizar sus labores el cual se escusan para no cumplir con sus respectivas obligaciones en sus áreas.

Gráfico #11



Fuente: Datos obtenidos de la investigación

Elaborado por: Rubi Moncayo

Tabla #12

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	13%
NO	65	87%
TOTAL	75	100%

Análisis: de esta manera según los resultados obtenidos nos da a conocer que el 13% de la muestra si considera que el sueldo esta de acorde con la productividad de la empresa, y por otro lado el 87% dice lo contrario

Interpretación: Esta tabulación analizamos un porcentaje de un 13% que estima que su empleador cancela un sueldo de acorde a la productividad de la empresa sin embargo el 87% afirma no estar de acuerdo con el sueldo actualmente asignado a los trabajadores a lo cual genera cierto des conformismo con el sueldo asignado.

Tabla # 13 PLAN DE MEJORAS

Oportunidad de mejora: Proponer un plan de motivación laboral para elevar la productividad de la empresa Sanmicor S.A.						
Meta: Mejorar la productividad en un 85% mediante actividades de integración y talleres brindados al personal de la empresa Sanmicor S.A.						
Responsable: Departamento de Talento Humano.						
Presupuesto: \$ 2.000						
Estrategia	¿Qué?	¿Quién?	¿Cómo?	¿Por qué?	¿Dónde?	¿Cuándo?
Mejorar la productividad empresarial mediante capacitaciones brindadas al personal de Sanmicor S.A	Estructurar el programa de motivación laboral según las necesidades de la empresa.	Responsable: Departamento de Talento Humano Colaboradores: Administrador general	1.- Identificar y Diagnosticar las necesidades de motivación laboral que necesita el personal. 2.- Seleccionar las estrategias y técnicas de motivación laboral dirigidos al personal. 3.- Establecer los contenidos a dictar en los talleres de motivación	No existe un programa de motivación labora, de incentivos, ni de reconocimientos al trabajador. Falta de capacitaciones a los trabajadores, lo que genera incumplimiento en	En la empresa Sanmicor S.A	2017

Oportunidad de mejora: Proponer un plan de motivación laboral para elevar la productividad de la empresa Sanmicor S.A.

Meta: Mejorar la productividad en un 85% mediante actividades de integración y talleres brindados al personal de la empresa Sanmicor S.A.

Responsable: Departamento de Talento Humano.

Presupuesto: \$ 2.000

Estrategia	¿Qué?	¿Quién?	¿Cómo?	¿Por qué?	¿Dónde?	¿Cuándo?
Mejorar la productividad empresarial mediante capacitaciones brindadas al personal de Sanmicor S.A	Estructurar el programa de motivación laboral según las necesidades de la empresa.	<p>Responsable: Departamento de Talento Humano</p> <p>Colaboradores: Administrador general</p>	<p>4.- Capacitar a los jefes inmediatos realizando actividades de integración y espacios de dialogo donde participe todo el personal de Sanmicor S.A.</p> <p>5.- Implantación de sistemas enfocados a una mayor y mejor especialización y división del trabajo, pero que, al mismo tiempo, favorezcan la coordinación entre departamentos.</p>	<p>No existe una dirección estratégica clara, lo que confunde a los trabajadores al momento de seguir las instrucciones.</p> <p>Poco control por parte de la administración para identificar los errores administrativos y operativos de los trabajadores.</p>	En la empresa Sanmicor S.A	2017

Oportunidad de mejora: Proponer un plan de motivación laboral para elevar la productividad de la empresa Sanmicor S.A.

Meta: Mejorar la productividad en un 85% mediante actividades de integración y talleres brindados al personal de la empresa Sanmicor S.A.

Responsable: Departamento de Talento Humano.

Presupuesto: \$ 2.000

Estrategia	¿Qué?	¿Quién?	¿Cómo?	¿Por qué?	¿Dónde?	¿Cuándo?
Mejorar la productividad empresarial mediante capacitaciones brindadas al personal de Sanmicor S.A	Estructurar el programa de motivación laboral según las necesidades de la empresa.	Responsable: Departamento de Talento Humano Colaboradores: Administrador general	6.- Implicación de los empleados en equipos de trabajo con el objetivo de mejorar las áreas que más conocen por su experiencia de trabajo diario. 7.- Garantizar los suministros necesarios, de forma estable para un mejor desarrollo de en sus actividades.	Falta de compromiso de los trabajadores, lo que genera incumplimiento en las funciones. No existen materiales suficientes para cumplir con las funciones.	En la empresa Sanmicor S.A	2017

CONCLUSIONES:

1. La fundamentación de los aspectos conceptuales permitieron estudiar las diferentes teorías motivaciones, lo que permitió trabajar con la teoría de los dos factores de Herzberg que aportan al enriquecimiento del puesto de trabajo, empoderamiento y productividad empresarial.
2. Los datos arrojados del diagnóstico de los factores internos y externos que está provocando malestar a los trabajadores, permitieron conocer con claridad las necesidades motivacionales y utilizarlos para elaborar estrategias que permitan abordar dichas debilidades en la empresa Sanmicor S.A.
3. Esta situación, valoriza la importancia de proponer un conjunto de estrategias y técnicas de motivación laboral para elevar la productividad de la empresa, a través de la implementación de un plan motivacional para elevar la productividad de la empresa Sanmicor S.A.

RECOMENDACIONES:

- Se recomienda implementar el Plan de motivación laboral de acuerdo a las necesidades de la empresa Sanmicor S.A.
- Brindar programas de incentivos y reconocimientos al personal, para elevar la productividad empresarial y que se sientan motivados y valorados por la, misma.
- Implantación de sistemas enfocados a una mayor y mejor especialización y división del trabajo, pero que, al mismo tiempo, favorezcan la coordinación entre departamentos.
- Es importante resaltar la importancia de que se evalúe constantemente el programa de motivación laboral, así como la ejecución de la propuesta.

Bibliografía

- Acosta, L., Mosquera, A., & Olivo, k. (2015). *Mejoramiento Del Sistema Productivo En Una Empresa Del Sector Madera y Muebles Del Departamento Del Atlántico* (Doctoral dissertation, Universidad de la Costa CUC).
- Acosta, L., Mosquera, A., & Olivo, K. (2015). *Mejoramiento Del Sistema Productivo En Una Empresa Del Sector Madera y Muebles Del Departamento Del Atlántico* (Doctoral dissertation, Universidad de la Costa CUC).
- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. (s.f.).
http://www.uantof.cl/public/docs/universidad/direccion_docente/15_elaboracion_plan_de_mejoras.pdf.
- ALADI. (2003). *“Proyecto para el mejoramiento de la productividad y la calidad de empresas del sector industrial del Ecuador .* Montevideo.
- Alarcon , M., & Pedroza, J. (2016). *“FACTORES DE LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACION.* PIURA.
- Alles, M. (2010). *Conciliar vida profesional y personal; Dos miradas: organización e individual.* Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Alverty, & Emmons. (1978). *La Asertividad.*
- Amaya, A., Matínez, M., & Moreno, M. (2014). *Modelo de Gestión de Calidad para ser incorporado al Centro Dental en la Facultad de Odontología de la Universidad de El Salvador, de acuerdo a requisitos de la Norma Internacional UNE 179001.* Licenciatura thesis, Universidad de El Salvador.
- Angeles, V. (15 de Febrero de 2017). *Implementación de un modelo de diseño organizacional para mejorar el desempeño laboral de la empresa de servicio nacional de adiestramiento en el trabajo industrial-sede la esperanza en el año 2016.*
- Arango, M., Perez, G., & Rojas, M. (2008).). *Modelización de los indicadores de gestión en la cadena de suministro. una visión sistémica.* Dyna; Vol. 75, núm. .
- Arévalo, Á. (2015). *La planificación administrativa y su incidencia en la gestión empresarial de la compañía Autocomsur S.A. de la ciudad de Machala (Tesis de Grado) UTMACH, Unidad Académica de Ciencias Empresariales, Machala, Ecuador.*
- Arias, F. (julio de 2016).). *Manual de organización para la empresa Golden Land Cía. Ltda. del cantón Tacabundo y el desempeño laboral (Bachelor's thesis).*

- Arias, F. G. (2012). *Diseño de investigación*.
- Arias, G. F. (s.f.). *Metodos y Tecnicas de Investigacion*.
- Bastidas. (2003). *Motivacion laboral*. Monografias.
- Benavides, H., & Dr., R. (2006). *Manual de laboratorio en Ortodoncia , funcion y elaboración de aparatos ortodonticos de prevención, interpretación y corrección*.
- Bonilla, M., Molina, J., & Morales, F. (14 de Mayo de 2006). Obtenido de Planificacion: concepto e importancia:
<http://frankmorales.webcindario.com/trabajos/planificacion.html>
- Burbano, E. (Septiembre de 2016). Manual de organización para la empresa comercializadora Dr. Agro SA de la ciudad de Babahoyo y el desempeño laboral (Bachelor's thesis).
- Cámara, L. (Febrero de 2010). *Planificación en las organizaciones*. Obtenido de <https://sparmas80.files.wordpress.com/2010/02/planificacion-en-organizaciones.pdf>
- Cando, H., & Pilar, N. d. (mayo de 2015). *Los origenes de la práctica odontológica en la republica del Ecuador y su relación con los avances científicos durante el siglo xx, revisión bibliografía en el periodo septiembre 2014-2015*. Obtenido de Tesis de grado para optar al Título de Odontologa. Universidad Nacional del Chimborazo, Facultad de Ciencias de la Salud , Carrera de Odontología .
- Cariben Insider. (s.f.). *Organización eficaz del tiempo de trabajo*. Obtenido de Planificación de las actividades: <http://www.caribeinsider.com/es/no-7-planificacion-programacion>
- Carrasco, J. (2009). *Revista electronica CEMCI N# 2* . Obtenido de <http://revista.cemci.org/numero-2/documentos/doc2.pdf>
- Cartier, N. (2003). *Qué es un proceso de producción*. Obtenido de Cómo enseñar a determinar costos un problema no resuelto:
eco.unne.edu.ar/contabilidad/costos/VIIIcongreso/252.doc
- Chiavenato. (2000). *Motivacion Laboral*.
- Chiavenato. (2001). *Insatisfaccion*.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del talento humano* . México: Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A .
- Concha Guaila , & Jimmy Gilberto. (2013). *“Mejoramiento de la productividad en la empresa induacero cia. Ltda. En base al desarrollo e implementación de la metodología 5s y vsm, herramientas del lean manufacturing”*. Riobamba.

- Consejo Social de la Universidad de Chile. (2017). *Plataforma para la formación, cualificación y certificación de las competencias profesionales*. Obtenido de http://csintranet.org/competenciaslaborales/index.php?option=com_content&view=article&id=149:responsabilidad&catid=55:competencias
- Cordero, D., & Moyano, J. (2012). Diseño y construcción de un sistema para el monitoreo de indicadores de eficiencia de producción y envío de órdenes de trabajo al terminal de control de producción (Bachelor's thesis).
- Cuadro, D., & Mejía, M. (2009). Desarrollo de un modelo de optimización de los procesos productivos de un laboratorio farmacéutico aplicando programación lineal entera mixta con múltiples objetivo. *Facultad de Ingeniería Industrial*, 55-61.
- Delgado. (1999). *Motivacion Laboral* . monografias .
- Dinamicas Plantilla Vistas. (Enero de 2012). *Planificacion, estrategia y evaluación*. Obtenido de <http://planiestraevaluac.blogspot.com/2012/01/planificacion-conceptos-elementos.html>
- Dirección Técnica de la Tesorería General de la Nación. (5 de Octubre de 2015). Instructivo para la elaboracin de manuales de procesos.
- Doknos. (2010). *Dokmos*. Obtenido de <http://www.doknos.com/en/node/164>
- Druker, P. (s.f.). *Productividad Empresarial*.
- Editorial Vertice. (2008). *Comunicación interna*. España: Editorial Vertice.
- Erazo, J. (2013). *Impacto en la productividad de las empresas con relación a la calidad de vida laboral*. Quito.
- Espin , J., & Torres , N. (2014). *Análisis del clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo y operativo del servicio nacional de aduana del ecuador distrito Quito para el periodo 2006-2011*. Quito.
- Espin, J., & Torres , N. (2014). *Análisis del clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo y operativo del servicio nacional de aduana del ecuador distrito Quito para el periodo 2006-2011*. Quito.
- Etrasa. (2007). Manual común mercancías y viajeros. 2008. Madrid: Editorial Trafico Vial.
- Fernández, F., Iglesias, D., LLaneza, J., & Fernández, B. (2010). *Manual para la formación del auditor en prevención de riesgos laborales*. España: Grafolex. S.L.U.
- Fernández, R. (2010). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. España: Editorial club universitario.

- G.Arias, F. (2012). *Investigacion explicativa*.
- G.Arias, F. (2012). *Investigacion Explicativa*.
- Garcia S, V. (2012). *Motivacion Laboral*.
- Gil, M., & Giner, F. (2010). *Como crear y hacer funcionar una empresa*. Madrid: Esic Editorial .
- Gonzales, E. (2004). *Propuesta para el mejoramiento de los procesos productivos de la empresa SERVIOPTICA LTDA*. Bogota.
- Gonzalez, D. (2002). *Motivacion Laboral*. Monterrey.
- González, I. (2014). Diseño e implementación de sistemas de garantía de calidad del laboratorio denta de la Cooperacion Universitaria Rafael Nuñez. Cartagena.
- Guevara, P., Valdez, J., & Delgado, G. (2014). Planificadores de tareas en tiempo real concurrentes: Una clasificación basada en funciones y teoría de conjuntos. *Computación y Sistemas*, 18(4), 809-820. México.
- Guias empresariales. (s.f.).
<http://segob.guanajuato.gob.mx/sil/docs/capacitacion/guiasEmpresariales/GuiaCalidad.pdf>.
- Guillen, M. d. (2012). *Administración y planificación del tiempo*. Madrid: Ediciones Diaz de Santos.
- Heredia, A. (2004). *Motivacon Laboral*.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigacion*. Mexico: Interamericana Editores S.A, DE C.V.
- Herrera, L. (2013). *Gestión del tiempo, recursos e instalaciones*. Málaga: IC Editorial.
- Herzberg , F. (1959). *Teoria Bifactorial*.
- Herzberg, F. (1966). *Teoria bifactorial*.
- Hill, B. (2017). *La importancia de la planificación en una organización*. Obtenido de La voz de houston: <http://pyme.lavoztx.com/la-importancia-de-la-planificacin-en-una-organizacin-4332.html>
- Jácome, M. (Diciembre de 2012). La productividad y su incidencia en la competitividad de la Empresa INCALSID Cía. Ltda. de la ciudad de Ambato (Bachelor's thesis). Ecuador.
- Krugman, P. (1994). *La era de las expectativas limitadas*.

- Lara, E., & Pilliapa, S. (Junio de 2015).). Modelo de Gestión del talento humano y su incidencia en el Proceso administrativo de la empresa Maquilú de la ciudad de Ambato (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Carrera de Organización de Empresas. Ecuador .
- Lazarus. (1966). *Asertividad*.
- Llangari, D. (2016). Diseño de un sistema de control interno para el Centro de Desarrollo Humano en Cultura y Economía Solidaria CEBYCAM–CES, cantón Penipe, provincia Chimborazo (Bachelor's thesis, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo). Ecuador.
- Maldonado Morales , G. E. (2013). *“ANÁLISIS Y DETERMINACIÓN DE LOS ÍNDICES DE SAISFACCION LABORAL DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA ELECTRICA REGIONAL DEL SUR S.A. DE LA CIUDAD DE LOJA. LOJA.*
- Marin, F., & Delgado, J. (2000). Las técnicas justo a tiempo y su repercusión en los sistemas de producción. *Economía Indrial*.
- Martínez, M. d. (2012). *Administración y planificación de tiempo*. Madrid: Ediciones Diaz de Santos.
- Maslow. (1954). *Teoria de la jerarquia de las necesidades* .
- Maslow, A. (2012). *Motivacion Humana* .
- Mendez, M. (2007). *PROPUESTA PARA EL MEJORAMIENTO DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS FRENTE A SU TRABAJO*. Quito.
- Méndez, Z., & Sanchez, M. (2016). Estudio sobre el impacto de los factores ergonómicos en la productividad en un estudio de caso. *Jóvenes en la ciencia*, 2(1), 1689-1693. México .
- Mendieta, A., & Garzón, W. (Spetiembre de 2012). Implementación y estandarización del sistema para el control de ausentismos en la Organización Corona SA, regional Cundinamarca.
- Metodología de la investigación* . (s.f.). Obtenido de <http://metodologia02.blogspot.com/p/tipos-de-muestreo.html>.
- Metodología de la investigación* . (s.f.). <http://metodologia02.blogspot.com/p/tecnicas-de-la-investigacion.html>.
- Miranda, M. (Noviembre de 2009).). Implementación de un Algoritmo de Recocido Simulado para el Problema de Planificación de Tareas en una Empresa de Manufactura de Cosméticos. México.

- Mokate, K. (2003). *Convirtiendo el "monstruo" en aliado: La evaluación como herramienta de la gerencia social*. Inter-American Development Bank.
- Olvera, Y. (2013). *“Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del área comercial de la constructora Furoiani Obras y Proyectos*. guayaquil.
- Orozco, C. (Enero de 2013). *El sistema JIT en el proceso de reparto y entrega de productos en la Empresa Prodelta Cía. Ltda. Ambato* (Bachelor's thesis).
- Pallo, V. (2013). *“Gestión financiera-administrativa de las pymes Quevedo, y su incidencia en la productividad período 2011-2012”*. Quevedo.
- Piaget, J. (2009). *La Motivacion*.
- Preti , & Govern. (2006).
- Rico, M. d., & Sancristan, M. (2012). *Fundamentos Empresariales*. Madrid: Esic Editorial.
- Rivera, N. (2002). *PRODUCTIVIDAD EN LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS PEQUEÑAS DEL AREA METROPOLITANA DE MONTERREY*. Monterrey.
- Rivilla Ruiz , C., & Tayupanda Tixe , J. (2014). *Analisis de factores que inciden en la productividad laboral de empresas dedicadas a la produccion y distribucion de productos de consumo masivo en el distrito metropolitano de Quito*. Quito.
- Robbins, & Chiavenato. (2004). *Motivacion Laboral*.
- Robbins, S. (2000). *Satisfaccion Laboral*.
- Rodriguez , M., & Acosta , J. (2009). *Orientaciones hacia el aprendizaje y el desempeño; con el trabajo duro e inteligente de la fuerza de ventas en las empresas del pais*.
- Rodriguez. (2001). *Clima Laboral* .
- Rodriguez, L., & Oliva, E. (Noviembre de 2014). *Análisis dinámico de la planeación de la producción en una línea de estampados*.
- Rodríguez, M., & Paz, J. (2016). *El trabajo en equipo influye en el desempeño laboral del personal de la Agencia de Promoción Económica Conquito* (Bachelor's thesis, Quito: UCE). Ecuador.
- Rubio , K. (2011). *Diseñar un Sistema Logístico en Correos del Ecuador del Cantón Durán para mejora de su productividad mediante un analisis exhaustivo de procedimientos actual*. Cotacachi.
- Rubio Cerpa, K. (2011). *Elaborar una propuesta generadora de grupos asociativos para fortalecer laproduccion y la comercializacion de los productos alternativos en Cotacachi*. Ibarra.

- Salas, C., Díaz, L., & Pérez, G. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el sistema nacional de salud . *Educ. Med Super.*
- Sampieri, D. R. (2010). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION*. MEXICO: 5 EDICION.
- Sanchez Rodriguez, C., & Villegas Acuña, M. (2015). *Diseño de un sistema logístico en correos del ecuador del canton Duran* . Guayaquil.
- Sifontes, M., & Annie, R. (Noviembre de 2014). *Planificación* . Obtenido de <http://es.slideshare.net/ManuelSifontes/planificacin-41760342>
- Tamayo, T. (1997). *Muestra* .
- Taylor, F. W. (1856-1915). *Productividad Empresarial*.
- Taylor, F. W. (1856-1915). *Productividad Empresarial*.
- Toro, M. (9 de marzo de 2012). *La planificación: conceptos basicos, principios, compomentes, características y desarrollo de los procesos*. Obtenido de <https://nikolayaguirre.files.wordpress.com/2013/04/1-introducccic3b3n-a-la-planificacic3b3n1.pdf>
- Unidas, P. d. (2009). *Manuel de Planificación, seguimiento y evaluación de los resultados de desarrollo*. New York : A.K Office Supplies NY.
- Uribe, F. (2014). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. Mexico: Editorial Manueal Moderno.
- Vargas, A. (26 de Mayo de 2014). *Organizacion y planificación de una empresa*. Obtenido de Aranda Fomación: <http://arandaformacion.com/organizacion-y-planificacion-de-una-empresa/>
- Ventura, B. (2012). *Operaciones administrativs de recursos humanos*. Madrid: Ediciones Paraninfo S.A.
- Zavala Fernandez , O. (2014). *Motivacion y Satisfaccion Laboral* .

Anexos 2

Entrevista al administrador de la empresa

1. ¿Qué aspectos sugiere usted que se debe desarrollar con el personal de la empresa en relación a la motivación laboral?
2. ¿Cree Ud. Que la motivación hacia los trabajadores influye en la productividad?
3. ¿Toma en cuenta la motivación laboral en la que se encuentran sus colaboradores?
4. ¿Dentro de sus funciones toma decisiones influyentes al ambiente laboral?
- 5.- ¿Provee usted a los colaboradores el material indispensable para que sus labores sean realizadas de manera eficaz?
- 6.- ¿Considera importante el trabajo en equipo en la empresa?

Anexo 3 Encuesta al personal de la empresa

1. ¿Considera que recibe un justo reconocimiento a sus labores por parte de sus jefes?
2. ¿Cree usted que si sus esfuerzos en sus labores fuera de mayor intensidad, generaría un crecimiento laboral en la empresa?
3. ¿Considera usted que en la empresa hay despidos injustificados?
4. ¿Su jefe le brinda reconocimientos por su desempeño laboral dentro de sus funciones?
- 5.- ¿Cuenta con los materiales necesarios para en su desempeño laboral?
- 6.- ¿Considera importante el trabajo en equipo en la empresa?
- 7.- ¿Se siente motivado por su empleador para llevar a cabo sus labores diarias?
- 8.- ¿Considera usted que su sueldo está acorde a la productividad de la empresa?



Instituto Superior
**Tecnológico
Bolivariano**
de Tecnología

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA

CERTIFICACIÓN DE LA ACEPTACIÓN DEL TUTORA

En mi calidad de Tutora del Proyecto de Investigación, nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que he analizado el proyecto de investigación con el tema “propuesta de mejoras para la motivación laboral para elevar la productividad de la empresa Sanmicor S.A en el periodo 2017” presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar por el título de:

TECNÓLOGA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

El problema de investigación se refiere a: ¿Cómo mejorar la motivación laboral para elevar la productividad de la empresa SANMICOR SA, en el periodo 2017?


Autora: Moncayo Gayilanez Rubi Azucena


Tutora: Ph.D. Beatriz Rodríguez Herkt



Factura: 001-002-000038555

20170304002P02640

NOTARIO(A) JHONI RENE PALOMEQUE LOPEZ

NOTARÍA SEGUNDA DEL CANTON LA TRONCAL

EXTRACTO



Escritura N°:	20170304002P02640						
ACTO O CONTRATO:							
DECLARACIÓN JURAMENTADA PERSONA NATURAL							
FECHA DE OTORGAMIENTO:	28 DE NOVIEMBRE DEL 2017, (11:34)						
OTORGANTES							
OTORGADO POR							
Persona	Nombres/Razón social	Tipo interviniente	Documento de identidad	No. Identificación	Nacionalidad	Calidad	Persona que le representa
Natural	MONCAYO GAVILANEZ RUBI AZUCENA	POR SUS PROPIOS DERECHOS	CÉDULA	0302759808	ECUATORIANA	COMPARECIENTE	
A FAVOR DE							
Persona	Nombres/Razón social	Tipo interviniente	Documento de identidad	No. Identificación	Nacionalidad	Calidad	Persona que representa
UBICACIÓN							
Provincia		Cantón			Parroquia		
CANAR		LA TRONCAL			LA TRONCAL		
DESCRIPCIÓN DOCUMENTO:							
OBJETO/OBSERVACIONES:	ESCRITURA DE DECLARACIÓN JURAMENTADA DE LA SEÑORITA RUBI AZUCENA MONCAYO GAVILÁNEZ						
CUANTÍA DEL ACTO O CONTRATO:	INDETERMINADA						



NOTARIO(A) JHONI RENE PALOMEQUE LOPEZ
NOTARÍA SEGUNDA DEL CANTÓN LA TRONCAL



Dr. Jhoni Palomeque López
NOTARIO SEGUNDO
CANTÓN LA TRONCAL

REPÚBLICA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL
IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN



CEDULA DE CIUDADANIA N.º **030275980-8**

APELLIDOS Y NOMBRES
MONCAYO GAVILANEZ
RUBI AZUCENA

LUGAR DE NACIMIENTO
GUAYAS
EL TRIUNFO
EL TRIUNFO

FECHA DE NACIMIENTO 1992-12-08
NACIONALIDAD ECUATORIANA

SEXO F
ESTADO CIVIL Soltera




INSTRUCCIÓN SUPERIOR **PROFESIÓN / OCUPACIÓN ESTUDIANTE** **E1333H222**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE
MONCAYO ROJAS ANGEL WALTERIO

APELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE
GAVILANEZ BLANCA

LUGAR Y FECHA DE EXPEDICIÓN
GUAYAQUIL
2011-11-16

FECHA DE EXPIRACIÓN
2021-11-16

[Signature] *[Signature]*

DIRECCIÓN GENERAL PRIMA DEL CEDULADO





CERTIFICADO DE VOTACIÓN
ELECCIONES GENERALES 2017
2 DE ABRIL 2017



002 JUNTA No. **002 - 210** NÚMERO **0302759808** CEDULA

MONCAYO GAVILANEZ RUBI AZUCENA
APELLIDOS Y NOMBRES

CAÑAR PROVINCIA **CIRCUNSCRIPCIÓN**
LA TRONCAL CANTÓN **ZONA 1**
PANCHO NEGRO PARROQUIA




Ecuador ELIGE CON TRANSPARENCIA **ELECCIONES 2017**

CIUDADANA (9)

ESTE DOCUMENTO ACREDITA QUE USTED SUFRAGÓ EN LAS ELECCIONES GENERALES 2017

ESTE CERTIFICADO SIRVE PARA TODOS LOS TRÁMITES PÚBLICOS Y PRIVADOS

[Signature]

IMP. PGM.MJ






Factura: 001-002-000038556



20170304002C07720

FIEL COPIA DE DOCUMENTOS EXHIBIDOS EN ORIGINAL N° 20170304002C07720

RAZÓN: De conformidad al Art. 18 numeral 5 de la Ley Notarial, doy fe que la(s) fotocopia(s) que antecede(n) es (son) igual(es) al(los) documento(s) original(es) que corresponde(n) a COPIAS DE CÉDULAS Y CERTIFICADO DE VOTACIÓN y que me fue exhibido en 1 foja(s) útil(es). Una vez practicada(s) la certificación(es) se devuelve el(los) documento(s) en 1 foja(s), conservando una copia de ellas en el Libro de Certificaciones. La veracidad de su contenido y el uso adecuado del (los) documento(s) certificado(s) es de responsabilidad exclusiva de la(s) persona(s) que lo(s) utiliza(n).

LA TRONCAL, a 28 DE NOVIEMBRE DEL 2017, (11:34).




NOTARIO(A) JHONI RENE PALOMEQUE LOPEZ
NOTARÍA SEGUNDA DEL CANTÓN LA TRONCAL



Dr. Jhoni Palomeque López
NOTARIO SEGUNDO
CANTÓN LA TRONCAL

CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD



Número único de identificación: 0302759808

Nombres del ciudadano: MONCAYO GAVILANEZ RUBI AZUCENA

Condición del cedulao: CIUDADANO

Lugar de nacimiento: ECUADOR/GUAYAS/EL TRIUNFO/EL TRIUNFO

Fecha de nacimiento: 8 DE DICIEMBRE DE 1992

Nacionalidad: ECUATORIANA

Sexo: MUJER

Instrucción: SUPERIOR

Profesión: ESTUDIANTE

Estado Civil: SOLTERO

Cónyuge: No Registra

Fecha de Matrimonio: No Registra

Nombres del padre: MONCAYO ROJAS ANGEL WALTERIO

Nombres de la madre: GAVILANEZ BLANCA

Fecha de expedición: 16 DE NOVIEMBRE DE 2011

Información certificada a la fecha: 28 DE NOVIEMBRE DE 2017

Emisor: JHONI RENE PALOMEQUE LOPEZ - CAÑAR-LA TRONCAL-NT 2 - CAÑAR - LA TRONCAL



Nº de certificado: 172-073-27274



172-073-27274

Ing. Jorge Troya Fuertes

Director General del Registro Civil, Identificación y Cedulación

Documento firmado electrónicamente





INFORMACIÓN ADICIONAL DEL CIUDADANO

NUI: 0302759808

Nombre: MONCAYO GAVILANEZ RUBI AZUCENA

1. Información referencial de discapacidad:

Mensaje: LA PERSONA NO REGISTRA DISCAPACIDAD

1.- 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: 28 DE NOVIEMBRE DE 2017

Emisor: JHONI RENE PALOMEQUE LOPEZ - CAÑAR-LA TRONCAL-NT 2 - CAÑAR - LA TRONCAL

N° de certificado: 177-073-27276



177-073-27276





CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN

Yo, Moncayo Gavilanez Rubi Azucena en calidad de autor(a) con los derechos patrimoniales del presente trabajo de titulación "Propuesta de mejoras para la motivación laboral para elevar la productividad de la empresa Sanmicor S.A en el periodo 2017" 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*.

Moncayo Gavilanez Rubi Azucena

Firma

No. de cedula: 030275980-8

Nota: La presente cláusula de autorización, con el correspondiente reconocimiento de firma se adjuntará al original del trabajo de titulación como una página preliminar más

Jrkund Analysis Result

Analysed Document: TESIS_RUBI MONCAYO V10_REVISADA 8 NOVIEMBRE.docx
(D32211650)
Submitted: 11/8/2017 3:10:00 PM
Submitted By: ruviasu1993@hotmail.com
Significance: 16 %

Sources included in the report:

ESIS_NARANJO ARELYS V10_OK.docx (D29685455)
FG-Virginia-Vivas.pdf (D21551584)
esis LILIANA ENDARA 9-05-2017.docx (D28049174)
esis Nancy_doc final.pdf (D15209028)
<http://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/21551>
<http://prinsadministracionandina.webnode.es/escuelas-de-administracion/teoria-de-las-relaciones/la-motivacion/>
<https://www.facebook.com/notes/el-camino-a-la-felicidad/la-asertividad-y-la-empat%C3%ADa-claves-para-una-buena-convivencia/109741939112064/>
<http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/992/motivacion.html>
<https://www.scribd.com/document/351172860/Utili-Dad-Es>
https://prezi.com/xx_dqrvk8df2/copy-of-los-dos-factores-de-herzberg/

stances where selected sources appear: