



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA**

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

CARRERA: TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

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

TEMA:

**PROPUESTA DE UN PLAN DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA LA
EMPRESA SUNCHODESA REPRESENTACIONES CÍA. LTDA., DE LA
CIUDAD DE GUAYAQUIL**

Autora: Carrasco Choez Katherine Fernanda

Tutor: PhD. Simón Alberto Illescas Prieto

Guayaquil – Ecuador

2020

DEDICATORIA

A mis padres por siempre estar conmigo, apoyándome en todo lo que me propongo, creando en mi sentido de responsabilidad y superación; gracias a su apoyo incondicional y económico pude culminar la carrera.

A dios por darme vida y salud para seguir adelante y permitirme llegar hasta este momento importante de mi vida en la que culmino una etapa, pero también comienzo otra.

Carrasco Choéz Katherine Fernanda

AGRADECIMIENTO

A toda mi familia y amigos cercanos que siempre me brindan palabras de aliento para seguir adelante.

Al Instituto Tecnológico Bolivariano, por darme la oportunidad de pertenecer esta grandiosa institución, a los docentes por compartir sus conocimientos que han sido de gran ayuda para desarrollarme profesionalmente.

A mi tutor PhD. Simón Alberto Illescas Prieto, por su valiosa contribución y ayuda para la realización de este proyecto de investigación.

A todas las personas que se han involucrado de una u otra manera en la realización de este trabajo.

Carrasco Choéz Katherine Fernanda



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS COMERCIALES, ADMINISTRATIVAS Y CIENCIAS

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

TEMA:

Propuesta de un plan de motivación laboral para la empresa Sunchodesa Representaciones Cía. Ltda. de la Ciudad de Guayaquil.

Autor: Carrasco Choéz Katherine Fernanda

Tutora: PhD. Simón Alberto Illescas Prieto

Resumen

La motivación laboral se ha convertido en un tema de gran importancia e interés para las empresas, es de gran utilidad conocer como la motivación laboral y la productividad tiene una estrecha relación en el campo laboral, si no existe una buena motivación la productividad de la empresa no será la esperada; debido a esto el proyecto a realizar tiene como tema Propuesta de un plan de motivación laboral para la empresa Sunchodesa Representaciones Cía. Ltda., teniendo como objetivo general proponer un plan de motivación laboral para mejorar la productividad de los trabajadores de la empresa Sunchodesa Representaciones Cía. Ltda. En la presente investigación se utilizará el método descriptivo, histórico y científico. El tipo de investigación a utilizar es descriptiva y correlacional, y en cuanto a las técnicas se utilizará la encuesta y la entrevista con el único fin de recolectar información de los trabajadores de la empresa.

Motivación	Laboral	Productividad	Trabajadores
------------	---------	---------------	--------------



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO
DE TECNOLOGÍA**

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

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

TEMA:

Propuesta de un plan de motivación laboral para la empresa Sunchodesa Representaciones Cía. Ltda., de la Ciudad de Guayaquil.

Autor: Carrasco Choéz Katherine Fernanda

Tutora: PhD. Simón Alberto Illescas Prieto

Abstract

Work motivation has become a topic of great importance and interest for companies, it is very useful to know how work motivation and productivity have a close relationship in the labor field, if there is no good motivation, the productivity of the company it will not be as expected; Due to this, the project to be carried out has as its theme Proposal of a work motivation plan for the company Sunchodesa Representaciones Cía. Ltda., With the general objective of proposing a work motivation plan to improve the productivity of the workers of the company Sunchodesa Representaciones Cía. Ltda. In this research the descriptive, historical and scientific method will be used. The type of research to be used is descriptive and correlational, and in terms of techniques, the survey and interview will be used with the sole purpose of collecting information from the company's workers.

Motivation	Labor	Productivity	Workers
------------	-------	--------------	---------

ÍNDICE GENERAL

Tabla de contenidos:	Páginas:
Portada	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Certificación de aceptación del tutor	iv
Clausura de autorización del trabajo de titulación.....	v
Certificación de aprobación del CEGESCIT.....	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Índice General.....	xii
Índice de Tablas.....	xv
Índice de Gráfico.....	xvi

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Ubicación del problema en un contexto	3
1.3 Situación conflicto	5
1.4 Formulación del problema.....	7
1.5 Variables de la investigación.....	
1.5.1 Variable dependiente	7
1.5.2 Variable independiente	7
1.6 Delimitación del problema	7
1.7 Evaluación del problema.....	8

1.8 Objetivos de la investigación.....	
1.8.1 Objetivo general.....	9
1.8.2 Objetivos específicos.....	9
1.9 Interrogante de la investigación.....	9
1.10 Justificación e Importancia.....	10
1.10.1 Aspecto que justifican la investigación.....	11
1.10.2 Viabilidad de la investigación.....	12

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Históricos.....	14
2.2 Antecedentes Referenciales.....	25
2.3 Fundamentación Legal.....	28
2.4 Variables Conceptuales de la Investigación.....	31
2.5 Definiciones conceptuales.....	31

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Datos de la empresa.....	34
3.2 Diseño de la investigación.....	38
3.3 Tipos de investigación.....	40
3.4 Población.....	
3.4.1 Población Finita.....	41
3.4.2 Población infinita.....	41
3.5 Delimitación de la Población.....	41
3.6 Muestra.....	42

3.7 Metodos Teóricos	43
3.8 Tecnicas e Instrumentos	44
3.9 Procedimiento de la Investigación	47

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Aplicación a las tecnicas e instrumentos	48
4.2 Propuesta.....	62
4.3 Conclusiones	67
4.4 Recomendaciones	68
4.5 Bibliografía	69

Anexos

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla de contenidos:	Páginas:
Tabla 1: Causa-Efecto	7
Tabla 2: Factores de la motivacion laboral.....	21
Tabla 3: Factores de influyen en la productividad.....	24
Tabla 4: Productos - clientes.....	36
Tabla 5: Modelo de investigacion.....	40
Tabla 6: Población de la empresa	42
Tabla 7: Técnica e instrumentos de recoleccion de datos	44
Tabla 8: Técnica 1	45
Tabla 9: Técnica 2	46
Tabla 10: Sastifacion laboral.....	48
Tabla 11: Reconocimiento	49
Tabla 12: Progreso	50
Tabla 13: Remuneración salarial	51
Tabla 14: Sastifacion	52
Tabla 15:Estabilidad laboral.....	53
Tabla 16: Periodo de vacaciones.....	54
Tabla 17: Relación laboral	55
Tabla 18: Relación entre compañero	56
Tabla 19: Recursos	55
Tabla 20: Condiciones de trabajo	56
Tabla 21: Motivacion.....	57
Tabla 22: Incentivar al personal	64
Tabla 23: Relaciones interpersonales	65
Tabla 24: Recursos e implementacion.....	66

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Tabla de contenidos:	Páginas:
Tabla 10: Sastifacion laboral.....	48
Tabla 11: Reconocimiento	49
Tabla 12: Progreso	50
Tabla 13: Remuneración salarial	51
Tabla 14: Sastifacion	52
Tabla 15:Estabilidad laboral.....	53
Tabla 16: Periodo de vacaciones.....	54
Tabla 17: Relación laboral	55
Tabla 18: Relación entre compañero	56
Tabla 19: Recursos	55
Tabla 20: Condiciones de trabajo	56
Tabla 21: Motivacion.....	57

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

En la actualidad, las empresas se encuentran en un ambiente muy competitivo y emprendedor es por esto que buscan ser cada vez mejores, por ende, cada empresa debe recurrir a todos los medios disponibles para alcanzar sus objetivos deseados, en este contexto la motivación laboral es uno de los principales factores que contribuye a incrementar la productividad de los trabajadores en las empresas logrando cumplir con los objetivos que plantea los administradores.

Dentro de las empresas la administración del talento humano es importante, considerando que una empresa es buena o mala dependiendo de la calidad de sus trabajadores; si estos tienen una buena motivación pueden contribuir a la productividad de la empresa creando una ventaja competitiva.

Un artículo publicado por (Gondrez W. , 2013) relata que:

En este mundo tan globalizado las empresas se están preocupando por ser cada vez mejores; para ello se están valiendo de todos los medios disponibles para el logro de sus objetivos, siendo la motivación del personal uno de los factores de especial importancia para el alcanzar los objetivos empresariales y facilitar el desarrollo del empleado. (s/p)

Un estudio realizado por (Revista Gerente Pyme, 2014) sobre empleados felices y empresas más productivas, en uno de los reportaje establece que “las empresas multinacionales prefieren invertir en motivación antes que costos de altos índices de rotación, la renuncia de un buen trabajador

disminuye los ingresos cerca de un 4% y puede llegar a impactar hasta en un 40% las ganancias”.

Con otro estudio publicado en el diario La Hora por (Ontaneda, 2019) se puede mirar el otro lado de la moneda y sus consecuencias, al expresar que:

El grado de motivación organizacional en un gran número de empresas es casi nulo, y la mayoría de líderes institucionales tienen la percepción de que la única manera de motivar es mediante el dinero. Nos encontramos con gerentes, líderes y unidades de talento humano que no encuentran vías asertivas, cuando las soluciones prácticas están disponibles desde la ciencia del comportamiento humano. (s/p).

Estos dos artículos citados revelan dos diferentes realidades una en donde se invierte en la motivación del trabajador y eso las hace más productivas y el otro artículo muestra que muchos empresarios piensan que solo con el dinero se puede tener motivado a los trabajadores, mientras que no es así, se los puede motivar de otra manera, por ejemplo; lograr hacerlos sentir parte de la empresa, ayudarlos a que consigan sus metas personales flexibilidad de horarios, ofrecer buen clima laboral, todo esto contribuye a alcanzar las metas empresariales.

Desde otra mirada un estudio realizado por la Revista Lideres mediante un proyecto llamado Happiness en el 2015, expuso que sentirse alegre en el empleo permite generar mejores relaciones entre colegas, además de aportar en el rendimiento de las labores.

Una investigación realizada por la Consultoría Gallup, indica que de 147 países el 13% de las personas trabajan motivadas, el 63% lo hacen desmotivadas y el 24% esta activamente desmotivada; aquellos trabajadores que se encuentran desmotivados extiende su insatisfacción

por toda la organización, impidiendo la motivación de sus compañeros. (Maldonado, 2017).

La Consultoría Gallup nos da a conocer por medio de porcentajes como es la situación que enfrentan los trabajadores en cuanto a la motivación laboral. Es lamentable que en la actualidad aun existan empresas que no desarrollen una cultura organizacional, en esto incluye restarle importancia a los planes o programas de motivación que contribuyan a incrementar la productividad.

1.2 Ubicación del problema en un contexto

La motivación es un elemento fundamental para que una empresa sea exitosa, de esto depende que las organizaciones cumplan sus objetivos, pese a esto aún existen sectores de la industria que no toman en consideración estos temas y no consideran el factor humano como elemento primordial (Castillo, 2013)

Cuando los empleados entran a una fase de desmotivación, ellos empiezan a perder el entusiasmo con el que entraron el primer día, su desempeño se reduce, la calidad del trabajo ya no es tan buena, tanto así que se verá afectado, comenzando a tener ineficiencias por la falta de atención al momento de realizar las tareas. Si un equipo de trabajo está motivado, se trabajará exitosamente no hay nada más motivador que los trabajadores vean y sientan el apoyo que les brinda su supervisor que los escuchen que se pueda establecer una conversación agradable, que corrija y reconozca cuando el trabajador hace las cosas bien.

Un estudio realizado por la consultora Great Place to Work identificó que una de las mejores empresas que mejor motiva a sus trabajadores es Coca-Cola., esta empresa se preocupa por la motivación de sus trabajadores para ellos la motivación es un pilar fundamental en la salud de una organización, para esto crearon un programa llamado Life and Cake que

trata de conciliar la vida familiar con la laboral, este programa comprende flexibilidad de horarios, entregan una portátil a cada empleado para facilitar el trabajo desde casa, cuentan con un gimnasio equipado, ofrecen descuentos en entradas a cines, conciertos, museos, entre otros; también cuentan con planes de asesorías en asuntos legales, financieros y psicológicos

En los últimos años el sector empresarial ha sufrido un sin número de cambios que son de mucha ayuda para la mejora de la gestión de las organizaciones, sin embargo, han aparecido otros problemas relacionados con los trabajadores, que son el elemento máspreciado en toda empresa de cualquier parte del mundo. (Carballe, R., 2015). Los trabajadores también se han beneficiado en los cambios realizados, a pesar de aquello no se ha dejado de visualizar otros aspectos que en otros momentos estaban más al alcance y eran más palpables; es por esto que ha disminuido el sentido de pertenencia a la empresa, su motivación por realizar una mejor labor de trabajar para elevar la productividad de su empresa.

Para (Cubas, 2016), los procesos de motivación son esenciales para que un colaborador se sienta satisfecho en su lugar de trabajo, brindando beneficios a la organización, optimizando sus procesos, de esta manera los recursos pueden ser utilizados para la motivación, permitiendo además tener fidelizados a los colaboradores

De allí que algunas empresas optan por el diseño de un plan de motivación laboral que ayude a saber cómo actuar ante cada situación. A la hora de realizar un plan de motivación se empieza por la descripción del grado de motivación con la que cuentan los trabajadores para su respectivo análisis con toda la información que se obtiene, después de esto se debe determinar cuáles son sus objetivos de productividad a cumplir.

Los administradores modernos recomiendan que se debe realizar un plan de motivación porque ayuda a lograr los objetivos de la empresa que están orientados obtener un mayor rendimiento: en lo laboral; en la competitividad empresarial; en el compromiso por parte de los trabajadores y todo esto junto mejora la imagen de la empresa.

Actualmente, el mantener motivado a los trabajadores se ha convertido en una actividad importante que hace que los trabajadores creen un sentido de pertenencia y que cada actividad que realice arroje los resultados positivos con el único fin de alcanzar el éxito de la organización. (Peña & Villon, 2017). La motivación se ha convertido en la forma más eficaz que tienen las empresas para aumentar la productividad.

Toda empresa que quiera alcanzar el éxito tiene que tener presente que la clave principal es mantener motivados a sus trabajadores, se puede decir que un que un trabajador que este motivado será más productivo.

1.3 Situación conflicto

Sunchodesa Representaciones Cía. Ltda., se encuentra ubicada en la provincia del Guayas, es una empresa dedicada a la fabricación y comercialización de empaques plásticos, inicio sus actividades en el año de 1992. Está encaminada a ser una de las mejores empresas productoras de empaques plásticos a nivel nacional y con proyección internacional; alineada al desarrollo de Sistemas de Calidad, Seguridad y medio ambiente, que brinda servicio al sector comercial e industrial.

Sunchodesa Representaciones Cía. Ltda., cuenta con 60 trabajadores distribuidos de la siguiente manera: 40 trabajadores de planta distribuidas en las áreas de impresión, sellado, paletizado, extrusión, mantenimiento y supervisión; y 20 trabajadores en el área administrativa.

La situación conflicto que se presenta en la empresa se debe a que los trabajadores muchas veces se quejan que son motivados por sus subordinados, ellos indican que la motivación que brinda la empresa no es tan buena, es por esto que su productividad no siempre es la esperada por la empresa.

Dentro de la empresa se han realizado encuestas de clima laboral siendo la última en el año 2017, información que se menciona en el presente estudio por considerarla un punto de partida importante ya se puede ver la intención de querer realizar una gestión de Talento Humano.

Los resultados de la encuesta sobre el clima laboral se quedaron solo en un informe, no se tomaron las medidas necesarias para solucionar las falencias encontradas, que principalmente se asocian con la desmotivación de los empleados.

Se realizará una encuesta a los trabajadores de la empresa, por medio de este método se podrá evidenciar la carencia de motivación laboral que se presenta en la empresa.

Una vez obtenido los resultados procederemos a desarrollar un plan de motivación laboral centrado en los trabajadores que propicie elevar la productividad de la empresa Sunchodesa Representaciones Cía. Ltda., ubicada en el cantón Guayaquil.

El objetivo del plan de motivación laboral se debe de enfocar a superar las causas y efectos que se muestran en la tabla 1 y que se presenta a continuación:

Tabla 1**Causa - Efecto**

Causa	Efecto
Desinterés en el trabajo	Baja productividad
Inadecuado clima laboral	Inconformidad laboral
Carencia de reconocimiento o recompensa	Desmotivación

Autora: Carrasco, K (2020)

1.4 Formulación del problema

¿Cómo contribuir a fortalecer la motivación laboral para la mejora de la productividad de los trabajadores de la empresa Sunchodesa Representaciones Cía. Ltda., ubicada en el cantón Guayaquil provincia del Guayas, en el periodo 2020?

1.5 Variables de la investigación

Variable independiente: Motivación laboral

Variable dependiente : Productividad de los trabajadores

1.6 Delimitación del problema

Campo: Administración de Empresas

Área: Talento humano

Aspectos: Motivación laboral, productividad de los trabajadores

Contexto: Empresa Sunchodesa Representaciones Cía. Ltda.

Provincia: Guayas

Cantón: Guayaquil

Año: 2020

Tema: Propuesta de un plan de motivación laboral para la empresa Sunchodesa Representaciones Cía. Ltda., de la ciudad de Guayaquil.

1.7 Evaluación del problema

- **Delimitado:** El problema que se está estudiando está situado en la Ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el año 2020; en donde la empresa Sunchodesa no tiene establecido un plan de motivación para sus trabajadores.
- **Claro:** Este problema es real y entendible, se redacta con un lenguaje de fácil entendimiento empírica y teórica para poder comprender el problema, de la información que se obtiene se llevar a cabo el plan de motivación que será para el beneficio de la empresa.
- **Concreto:** Porque la investigación realizada en este proyecto es precisa y necesaria para solucionar el problema que mantiene la Empresa Sunchodesa Representaciones Cia. Ltda.
- **Relevante:** Se va a solucionar el problema de una forma eficiente, de esta manera los trabajadores se sentirán más a gusto en la empresa, se sentirán parte de ella.
- **Congruente:** El tema elegido para este proyecto es completamente pertinente al conocimiento adquirido a lo largo de la carrera de Administración de empresas.
- **Factible:** Es factible porque se cuenta con la colaboración de los jefes inmediatos y los trabajadores, así como también se cuenta con los recursos necesarios como son los económicos, técnicos, de tiempo y de lugar.

1.8 Objetivos de la investigación

1.8.2 Objetivo general

Proponer un plan de motivación laboral para mejorar la productividad de los trabajadores de la empresa Sunchodesa Representaciones Cía. Ltda., de la ciudad de Guayaquil.

1.8.2 Objetivos específicos

- Identificar los fundamentos teóricos del talento humano puntualizando la motivación laboral en la mejora de la productividad de los trabajadores de la empresa.
- Diagnosticar aplicando la metodología de la investigación el estado actual de la motivación laboral de la empresa Sunchodesa Representaciones Cía. Ltda., de la ciudad de Guayaquil.
- Diseñar un plan de motivación que contribuya a mejorar la productividad de los trabajadores de la empresa Sunchodesa Representaciones Cía. Ltda., de la ciudad de Guayaquil.

1.9 Interrogantes de la investigación

- ¿De qué manera se va a identificar los fundamentos teóricos de la motivación laboral y productividad de los trabajadores?
- ¿Qué procesos metodológicos se va a aplicar para la investigación?
- ¿Cómo diseñar un plan de motivación laboral que contribuya a mejorar la productividad de los trabajadores de la empresa Sunchodesa Representaciones Cía. Ltda., de la ciudad de Guayaquil?

1.10 Justificación e importancia de la investigación

Un trabajador motivado y trabajando en equipo, son las bases esenciales para que las empresas sustenten sus logros. La naturaleza de la fuerza laboral motivada se encuentra en el trato que perciben los trabajadores por

parte de sus subordinados, en el respeto, la consideración y la confianza que el empleador le ofrece al trabajador.

La motivación laboral y la productividad son muy importantes de evaluar ambos tiene una estrecha relación en el campo laboral, si no existe una buena motivación la productividad no será la esperada y no se cumplirá con los estándares productivos de la empresa.

Se realiza la presente investigación porque es de gran interés conocer cuál es el grado de motivación que presentan los trabajadores de Sunchodesa Representaciones Cía. Ltda., con el análisis de los resultados obtenidos se propone diseñar un plan de motivación que incluye actividades prácticas para que la empresa la aplique.

El plan que se planteara va a mejorar el rendimiento, la lealtad con la empresa y también a adaptarse a cambios que pueden surgir diariamente, esto originará a que la empresa tenga un personal que esté dispuesto a cubrir las necesidades del mercado, de tal manera que se evidencie el compromiso de cada trabajador. Un buen ambiente hará que los empleados den lo mejor de sí, y que logren trabajar con sentido de familia en un equipo integrado, siempre tomando en cuenta su participación.

Cabe mencionar que este trabajo es de interés educativo y empresarial, la información que se obtenga servirá para uso de futura investigaciones de temas similares. La empresa Sunchodesa Representaciones Cía. Ltda., podrá aplica la alternativa de solución en sus trabajadores con el fin de mejorar la motivación y por ende la productividad.

El proyecto a presentar beneficiará directamente a los trabajadores de la empresa Sunchodesa Representaciones Cía. Ltda., ya que se establecerá factores motivacionales necesarios para mejorar el rendimiento de los trabajadores, y así presentar una propuesta de mejora que ayude a generar trabajadores más comprometidos a alcanzar los objetivos de la empresa.

Se puede decir que esta investigación es factible porque la empresa necesita tener un manejo adecuado de motivación laboral, a la vez que el

autor del presente estudio ha podido estar dentro de la empresa, involucrado con los trabajadores lo cual permite obtener información verídica y exacta. Cabe recalcar que la Gerencia General ha demostrado apertura para realizar el proyecto de investigación.

1.10.1 Aspectos que justifican la investigación

Conveniencia

Los trabajadores de la empresa Representaciones Sunchondesa se sentirán más a gusto y comprometidos con su trabajo al sentirse valorados, dando su mayor rendimiento laboral, aumentando la productividad de la empresa y a la vez cumpliendo con los estándares establecidos.

Relevancia social

La realización de esta investigación será a beneficio tanto de los trabajadores como de la empresa, ya que, al mejorar y controlar las debilidades, de los trabajadores manteniéndolos motivados, emitiendo mejores canales de comunicación con el equipo de trabajo para la correcta toma de decisiones, se puede crear un ambiente adecuado de trabajo aumentando su autoestima y creando una eficacia personal.

Implicaciones prácticas

Se relaciona directamente con la implementación de una propuesta de un plan de que ayude a mejorar la productividad de la empresa por medio de la motivación.

Valor teórico

Este estudio no solo servirá para la empresa en estudio, sino también para muchos estudiantes de diferentes carreras que deseen saber cómo la motivación laboral afecta a la productividad de una empresa.

Utilidad metodológica

Mediante técnicas e instrumentos de investigación, se recopilará información para medir el nivel de motivación laboral que presenta la empresa. El resultado de dicha investigación ayudará a los trabajadores a mejorar su desempeño siendo beneficiada la empresa.

1.10.2 Viabilidad de la investigación

Viabilidad Técnica

La investigación es viable técnicamente porque beneficia a los trabajadores brindándole un mejor estilo de vida mediante la creación de actividades y estrategias motivacionales, las cuales aportarían a un buen desenvolvimiento en las labores encomendadas y por ende mejoraría la calidad de la producción.

Viabilidad Económica

La investigación es viable económicamente porque a través del plan que se presentará se podrá mejorar la motivación laboral de los trabajadores y se obtendrá mayor rentabilidad en la empresa.

Viabilidad institucional y de Gestión

La investigación se realizará en conjunto con la Institución de Educación y la empresa Sunchondes Representaciones Cia. Ltda., en la cual la empresa está dispuesta a brindarle toda la información requerida a la investigadora,

al culminar la investigación se comunicará las sugerencias para la mejora de la situación problemática que presenta la empresa.

Viabilidad Política

Es importante tener presente las políticas, normas y reglas de la empresa; así como también la empresa debe tener claro las políticas que establece el gobierno en cuanto a las empresas.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes históricos

En algunas etapas de la historia la motivación laboral no fue considerada ya que no existía el derecho laboral. El trabajador no era bien valorado en su dimensión humana, ni laboral.

Prehistoria:

- En esta etapa se consideraba al trabajo como una forma de subsistencia.

Edad antigua.

- En Grecia y Roma se realizaban trabajos pesados y forzosos sin ningún tipo de retribución entre ellos se encontraban adultos y niños (esclavos o presidiarios). Se adquiría abundante mano de obra para reemplazar a los que enfermaban o morían por la explotación laboral.
- En el imperio Incaico el trabajo era considerado una obligación moral y un deber que estaba organizado y repartido entre los habitantes.

Edad media.

- Tras la caída del Imperio Romano las nuevas generaciones crearon un ambiente en donde el trabajo era considerado necesario como fuente de sustento.

Primera Revolución Industrial

- En esta etapa se generó una transformación económica, social y tecnológica, dando paso a la creación de nuevas industrias.

- El trabajo se convierte en una mercancía; en donde el trabajador entrega su esfuerzo físico a cambio de una retribución económica, siendo el dinero la única motivación en ese entonces.
- Se consideraba al trabajador un recurso imprescindible para producir más y mejor, siendo la productividad el desencadenante del progreso.

Segunda Revolución Industrial.

- La industrialización sigue imparable, en el ámbito laboral ya no se permitía que el trabajador perdiera tiempo en una determinada tarea.
- Aparecen los sindicatos, cuyo fin era defender los intereses comunes de los empleadores ante el gobierno.
- En esta etapa aparecen los investigadores como Taylor (Administración Científica), Elton Mayo, Fayol (Teoría de las relaciones humanas), Maslow (Teoría de la motivación), entre otros, dando origen a nuevos métodos de organización del trabajo y se da valor a la teoría de la motivación laboral y al cuidado de las relaciones humanas.

Motivación laboral

Según Monserrat, Bautista, Sánchez y Cruz (2006)

La motivación laboral surge alrededor del año 1700, en el continente Europeo, cuando los antiguos talleres de artesanos tradicionales se transformaron en fábricas con máquinas operada por cientos de personas, con intereses y formas de pensar diferente a los intereses patronales, reflejándose estos problemas de baja productividad y desinterés por el trabajo. (p.2)

Según (Santrock, 2002) la motivación es “ el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en lo que hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido”. (p, 432). La motivación del trabajador incita a asumir sus responsabilidades y a

desarrollar una conducta laboral de acuerdo a las metas propuesta por la empresa de manera eficiente.

(Chiavenato, 2007) define: “Es todo aquello que impulsa a la persona a actuar de determinada manera a que da origen, por lo menos a una determinada tendencia, a un determinado comportamiento. Ese impulso puede estar provocado por un estímulo externo”. (p, 47)

Para (Terranova, 2018) la motivación laboral “Es la capacidad que tienen las empresas para mantener a su equipo de trabajo unido y con ánimo de realizar su labor en la organización, en relación con las actividades que realicen para el bienestar de la compañía”. (p, 9)

Se puede decir que la motivación laboral es el resultado de la relación que existe entre el individuo y el estímulo realizado por la organización, cuya finalidad es crear elementos que impulsen e incentiven al trabajador a lograr los objetivos. Así lo afirma (Galvez & Márquez, 2015) , quien expresa que:

“La motivación es el resultado de la interacción del individuo y su medio ambiente. Es el impulso que la eficacia al esfuerzo colectivo dirigido a conseguir los objetivos de la empresa y empuja al individuo a la búsqueda continua de mejores prestaciones a fin de realizarse personalmente y profesionalmente” (p.3)

Se puede concluir que la motivación es estimular los esfuerzos realizados por los trabajadores y que lo hagan lo mejor posible tomando en cuenta los logros que obtienen y premiarlos cuando se lo merezcan.

La motivación es clave para aumentar la productividad empresarial y el trabajo en equipo en las diferentes actividades que se realizan, además de que cada trabajador se sienta realizado en su puesto de trabajo y se identifique con los valores de la empresa. La motivación es la mejor forma para que los trabajadores se consideren parte importante de la empresa y den su mayor esfuerzo.

Las primeras teorías que se dieron a conocer sobre la motivación fue a mediados del siglo xx, se relacionó el rendimiento laboral del trabajador y la satisfacción personal con su motivación al momento de desarrollar su trabajo. Los primeros estudios indicaban que un trabajador que se sentía motivado en su trabajo, era más responsable, eficaz y además que podía generar un buen clima laboral. (García, V. 2012).

Teorías de la motivación

Existen diversas teorías sobre la motivación laboral las cuales explican y definen la motivación y como contribuyen a la satisfacción de las necesidades del ser humano.

Teoría de las necesidades de Maslow

Para (Chiavenato, 2007) las teorías de las necesidades de Maslow se basa en que el comportamiento del individuo proviene de las fuerzas que radica dentro de él. La pirámide está conformada por necesidades primarias y necesidades secundarias.

- **Necesidades fisiológicas.** - Estas necesidades constituyen el nivel más bajo de la pirámide, son necesidades básicas como lo es la necesidad de respirar, de beber agua, de alimentarse, de dormir etcétera.
- **Necesidades de seguridad.** Este conforma el segundo nivel de la pirámide, son necesidades de sentirse seguro y protegido como lo es seguridad física, de salud, etcétera.
- **Necesidades sociales.** Ubicada en el tercer nivel de la pirámide, relacionada a la vida social del ser humano con otras personas. Son las necesidades de aceptación, participación y asociación.
- **Necesidades de aprecio.** – Esta necesidad está relacionada a la autovaloración y autoestima; es decir, como el ser humano se ve y

se trata y se valora a sí mismo; también está relacionada al respeto hacia los demás, al estatus al que pertenece, al reconocimiento.

- **Necesidades de autorrealización.** – Son las necesidades más elevada y por eso están ubicada en lo más alto de la pirámide. La necesidad de autorrealización está relacionada a la independencia, a la autonomía, al control de sí mismo; es por esto que Maslow describe a la auto-realización como la necesidad de una persona de ser y hacer lo que la persona “nació para hacer”. (p. 51)

La teoría de las necesidades de Maslow tiene mucho que ver con el ámbito empresarial ya que el ser humano al entrar a una empresa lo primero que busca es satisfacer sus necesidades primarias, seguido busca satisfacer sus necesidades secundarias como lo es conseguir la estabilidad laboral, seguridad social, seguridad económica; así mismo también busca establecer buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, busca reconocimiento monetarios, reconocimientos de palabras, asensos; y por ultimo busca la autorrealización que es donde el ser humano siente que ha alcanzado y completado los niveles anteriores, y es capaz de dar todo su potencial para una actividad específica.

Teoría de los dos factores de Herzberg

Para Herzberg la motivación para trabajar depende de dos factores.

- **Higiénico.** – Estos factores se refieren a las condiciones de trabajo en la que se desarrolla una persona en la que involucra las condiciones físicas, ambientales, el salario los beneficios sociales, las relaciones laborales entre dirección-trabajadores, los reglamentos de la empresa, las oportunidades de crecimiento.
- **Motivacional.** - Comprende todas las actividades relacionadas al puesto, a las tareas asignadas, la responsabilidad, ascensos, reconocimientos, todo aquello que produce satisfacción y aumento de la productividad. (Chiavenato, 2007)

Para desarrollar una estrategia motivacional en una empresa se debe tomar en cuenta las necesidades de cada trabajador.

Teoría de la expectativa de Vroom

(Chiavenato, 2007), al estudiar la teoría de motivación de Victor H. Vroom resume la motivación como principal factor para producir o hacer algo. Vroom expuso que existen tres factores que determinan la motivación para producir.

- **Objetivos personales del individuo.** – Son aquellos resultados que el individuo genera por su propia cuenta sin incluir a otra persona. Es decir, la compensación del salario, los reconocimientos, el desarrollo de un trabajo interesante.
- **Relación entre logro y productividad.** – En este factor Vroom afirma que mientras exista una relación entre los resultados con los objetivos personales se encontrarán diversos niveles de productividad; en lo cual se proyecta situaciones como en el caso de que un individuo le interese más la remuneración alta pues este buscara siempre el incremento su productividad, caso contrario que un individuo busque más la necesidad de ser aceptado por su grupo de compañero su nivel de desempeño no se incrementará.
- **Capacidad del individuo para influir en su propio nivel de productividad.** – Para los trabajadores es importante saber que su esfuerzo incide en el desempeño de la empresa, pero sin embargo las empresas no se preocupan por hacerle conocer al trabajador que su esfuerzo ha sido participe para el logro de los resultados.

En esta teoría Vroom afirma que la motivación que la empresa brinde a sus trabajadores es un factor importante para lograr la productividad de la empresa.

Tipos de motivación.

Motivación Extrínseca.

Para (Bainbridge, 2019) “La motivación extrínseca se refiere a la motivación que viene de afuera de un individuo. Los factores motivadores son recompensas externas, o del exterior, como dinero o calificaciones. Estas recompensas proporcionan satisfacción y placer que la tarea en si misma puede no proporcionar”.

Se puede decir que una persona que este motivada extrínsecamente trabajar en la tarea asignada así tenga poco interés en ella, esto se debe a la satisfacción de saber que será recompensado.

Motivación Intrínseca

Para (Bainbridge, 2019) “La motivación intrínseca se refiere a la motivación que viene desde el interior de un individuo más que de a cualquier recompensa externa o del exterior como el dinero o las notas”.

En este tipo de motivación el ser humano no realiza su trabajo por una recompensa, sino porque le gusta porque siente que la mayor recompensa es la realización de la propia actividad.

Factores que intervienen en la motivación laboral

Según (Peña & Villon, 2017) en el proceso de la motivación laboral interviene influyen diversos factores que ayudan a lograr las metas propuestas seas individuales o colectivas.

A continuación, se presentan los factores más destacados:

Tabla 2 Factores de la motivación laboral

Dar autonomía en el trabajo	Es decir, otorgar responsabilidades, permitir participación y aportación de ideas con el fin de mejorar con la visión de los trabajadores. Esto permite al trabajador sentirse esencial e importante en sus labores dentro de la organización.
Puesto de trabajo	Este factor de motivación permite al trabajador sentirse cómodo realizando lo que le gusta.
Condiciones de trabajo	Que los empleados se sientan motivados con su sueldo, con el horario de trabajo, conciliación laboral y todas las condiciones que incluye el contrato laboral.
Ambiente de trabajo	Mantener un clima de trabajo agradable, establecer buenas relaciones entre los trabajadores. Esta es una buena forma de aumentar la satisfacción y comodidad de los trabajadores.

Autora. Carrasco, K (2020)

Con los factores de motivación se puede estimular al trabajador en su comportamiento, cuya única finalidad es lograr la meta esperada.

Productividad de los trabajadores

La primera vez que se mencionó la palabra “productividad” de manera formal fue el año 1766 en un artículo de Quesnay. Un siglo más tarde, 1883 se definió a la productividad como la “facultad de producir”. No obstante, fue el siglo veinte que el termino adquirió un significado más específico como lo es la relación entre lo producido y los medios utilizados para cumplir los objetivos específicos, en un tiempo estimado.

Se puede definir la productividad como un indicador que muestra que tan bien se están utilizando los recursos de una economía en la producción de un bien o servicio. (De Ita, 1994)

Ahora bien, podemos definir la productividad laboral como la relación que existe entre el resultado de una actividad y los medios que se han utilizado para obtener dicha producción.

Desde el punto de vista de (Torrecilla, 2005) a partir de los últimos 10 años la preocupación por la productividad ha evolucionado hasta que el recurso humano ha pasado a ser considerado con un factor central. La proliferación de modelos organizacionales pendientes de conseguir niveles de productividad más altos, ha significado también el incremento del interés por esquemas de motivación, de incentivos, de incentivos, de internalización en los trabajadores de los valores de la organización. (p. 17)

La productividad es uno de los factores más importantes ya que incide directamente en la rentabilidad y viabilidad del negocio, para esto también es importante contar con una buena gestión empresarial.

Para mejorar la productividad es necesario tener en cuenta que vivimos en un mundo cambiante, hay que ajustarse a los cambios constantes que se presentan en la sociedad. Aunque las organizaciones tengan directores y trabajadores muy eficientes y esforzados sino logran adaptarse a estos cambios muchas empresas no sobrevivirán. (Prokopenko, 1989)

La medición de la productividad a nivel empresarial, resulta ser una condición necesaria para la evaluación del desempeño, la innovación y la definición de sus estrategias empresariales. Es un tema fundamental en las empresas, ya que una alta productividad y una adecuada estrategia permiten el aumento de la competitividad e innovación en las empresas, incrementar la productividad representa un elemento diferenciador para alcanzar el éxito a nivel nacional e internacional. (Sandoval & Arce, 2014)

Las empresas requieren gerentes con sentido futurista que siempre estén un paso adelante, que hagan sobresalir la empresa dentro del contexto

empresarial, que forme bases para la permanencia en el mercado; que tenga como meta el aumento de la productividad y por ende una mayor competitividad.

La productividad está influida sustancialmente por la motivación y el esfuerzo de las personas, cuando este tiene un fuerte compromiso con las metas de la organización, generalmente el nivel de desempeño es alto. El incremento de la productividad a través de las personas no es el resultado de hacerla trabajar más duro. Es un factor vital darle compromiso y participación al trabajador para mejorar la productividad. (Cruz , Sanchez, Bautista, & Monserrat, 2006).

(Ochoa, 2014) establece principios para mantener una buena productividad.

- Despertar el sentido de pertenencia hacia la empresa
- Motivar al personal
- Considerar la importancia de cada cargo
- Permitir tomar decisiones
- Compensar salarialmente acorde con los resultados (p, 20)

(Robbins & Coulter, 2010), señala que la productividad es una combinación de las variables de persona y operaciones. W. Edwards Deming, un reconocido experto en calidad, señaló 14 puntos para mejorar la productividad.

1. Planee el futuro de largo plazo
2. Nunca sea complaciente con respecto a la calidad de su producto
3. Establezca un control estadístico a sus procesos de producción y solicite a sus proveedores que también lo hagan.
4. Trate con los mejores proveedores y con la menor cantidad posible.
5. Averigüe si sus problemas se reducen a ciertas partes del proceso de producción o provienen de todo el proceso mismo.

6. Capacite a los trabajadores para las labores que se les está pidiendo que desempeñen
7. Eleve la calidad de sus supervisores de línea
8. Elimine el miedo
9. Fomente que los departamentos trabajen estrechamente entre sí, en lugar de concentrarse en diferencias departamentales o divisionales.
10. No adopte objetivos estrictamente numéricos.
11. Exija a sus empleados a que hagan su trabajo de calidad.
12. Capacite a sus empleados para que entiendan los métodos estadísticos
13. Capacite a sus empleados en nuevas habilidades, según se requiera.
14. Haga que los gerentes de nivel alto sean responsables de implementar estos principios. (p. 428-429)

Factores que influyen en la productividad

(Schroeder, 2002) citado por (Fuente, 2012) señala que los factores que influyen en la productividad en las organizaciones son: el entorno y las características del trabajo.

Tabla 3 Factores que influyen en la productividad

El entorno	En el entorno se dan múltiples variables que son incontrolables. En ellas se encuentran las leyes y las normas dictadas por el estado, los cambiantes valores u actitudes sociales que influyen en los individuos, los cambios en la tecnología, los precios de la materia prima, la energía y el capital.
Característica del trabajo	La cultura organizacional, influye a los individuos, su conducta en el trabajo, su desempeño laboral y la efectividad de la organización. Son diversos factores que influyen en la forma como se realizan las actividades dentro de las organizaciones entre ellas

están el trato entre sí, e incluso la manera en que se tratan a sí mismas.

Para que la organización sea productiva, es necesario desarrollar una estructura capaz de ejecutar la estrategia con éxito.

- Seleccionar a las personas para las posiciones claves.
- Instalar un sistema administrativo interno.
- Desarrollar habilidades y capacidades necesarias.
- Ejercer liderazgo estratégico, espíritu innovador, reforzar normas.
- Diseñar un sistema de incentivos y recompensas relacionadas con los objetivos y estrategias planteadas.

Autora. Carrasco, K (2020)

2.2 Antecedentes Referenciales

Villacis Valencia Maribel del año (2016) de la Universidad Técnica de Ambato, realizó su tesis con el tema “La motivación y su incidencia en el rendimiento de la Pastoral Social Carita de la Diócesis Ambato”. El proyecto estudia la relación que existe entre la motivación y el rendimiento laboral del personal, la autora mediante encuestas realizadas a los trabajadores demostró que existe un alto grado de desmotivación.

Este trabajo de investigación es diferente al que se está presentando porque aquí se estudia la relación que existe entre las dos variables motivación y rendimiento; además que esta investigación está destinada al personal administrativo.

Cubas Medina Nilda (2016) de la Universidad Señor de Sipan, con el tema de tesis “La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del

personal en la I.e - Adeu Deportivo Sac - Chiclayo". La presente investigación tiene por objetivo determinar la relación que existe entre la motivación y el rendimiento laboral del personal, en lo cual se demostró una relación débil positiva entre las variables lo que significa que mientras mejor sea el nivel de motivación será mayor el rendimiento laboral. Finalizando con una encuesta a los trabajadores se demostró que no tienen buena motivación para desempeñarse eficientemente, por lo tanto, se realizó un plan de motivación laboral para mejorar el desempeño.

Este trabajo de investigación es diferente al que se está realizando porque aquí se estudia la relación que existe entre las dos variables motivación y rendimiento.

Fernández León Augusto (2018) de la Universidad Norbert Wiener, con el tema "Estrategias para mejorar la motivación laboral en un Instituto Técnico Superior". El autor realizó esta tesis de investigación con el fin de crear una implementación de reconocimientos, que es un vínculo de herramientas motivacionales, en el cual incrementan el desempeño de los colaboradores.

Esta investigación es diferente a la que se está realizando porque está enfocada a una institución de educación.

Cantos Ortega Martha (2018) del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano, con el tema "Motivación laboral y su influencia en la producción de la empresa Nube, en la ciudad de Guayaquil". La presente investigación tiene como objetivo comprobar si la motivación influye el desempeño laboral, en la cual se comprobó que el nivel de motivación de los colaboradores es bajo, no existe un plan de motivación además de otros existir otras inconsistencias.

Esta investigación es diferente a la que se está realizando porque se estudia el comportamiento que existe en las dos variables motivación y producción.

Santacruz Benavidez Jennifer (2017) de la Universidad Central del Ecuador con su tesis titulada “La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro”. La investigación se realizó para identificar la problemática que se presenta en cuanto a la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios, quedando como evidencia que si presentan un bajo nivel de motivación viéndose reflejado en las tareas y actividades que ellos realizan esto se dio por el clima laboral en que se desarrollan.

La presente investigación es diferente a la que se está presentando porque estudia la influencia entre las dos variables motivación y desempeño, además de esta destinada a al personal administrativo.

Parrales Espinoza Vanessa (2019) del Instituto Tecnológico Bolivariano de Tecnología con la tesis titulada “Propuestas de acción para mejorar la motivación en los colaboradores de la Ferretería Rosado del local Ceibos en la ciudad de Guayaquil. La autora en esta investigación presenta la problemática de falta de motivación y de compromiso por parte de los empleados al momento de realizar las tareas diarias y cumplir su rol de atención al cliente lo cual se define como bajo rendimiento laboral, para lo cual se propondrá acciones para la mejora de la motivación.

Esta investigación es diferente a la que se está presentando porque la motivación está destinada a los trabajadores de una ferretería.

2.3 Fundamentación Legal

En el presente trabajo de investigación, se considera como fundamentos legales, que los respaldan; la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Trabajo y

Constitución de la República del Ecuador (2008)

Sección octava

Trabajo y seguridad social.

Art 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, P. 18)

Sección tercera

Formas de trabajo y su retribución.

Art 325.- El estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, P. 101)

Art. 326.- En sus numerales 2, 4 y 5

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

4. Al trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad higiene y bienestar. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, P. 101, 102)

Art. 332.- El estado garantizara el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadora, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o números de hijos o hijas, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a la licencia por maternidad. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, P. 104)

Código de Trabajo (2017)

Capítulo IV

De las obligaciones del empleador y trabajador

Art 42.- Numeral 13 y 15

8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que este sea realizado.

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

15. Atender a las reclamaciones de los trabajadores. (Código de Trabajo, 2017, P. 20, 21)

Capítulo VI

De los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales

Art. 79.- Igualdad de remuneración. - Al trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquiera otra índole; mas, la especialización y practica en la ejecución del trabajo se tendrá en cuenta para los efectos de la remuneración. (Código de Trabajo, 2017, P. 32)

Art. 80.- Salario y sueldo. - Salario es el estipendio que paga el empleador al trabajador 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 tarea. El sueldo, por meses, sin presumir los días no laborados. (Código de Trabajo, 2017, P. 32)

Plan Nacional para el buen vivir (2017-2021).

Objetivo 5. Impulsar la productividad y competitividad.

5.1 generar trabajo y empleo dignos y de calidad incentivando al sector productivo a incrementar la productividad y agregación de valor, para satisfacer con calidad y de manera creciente la demanda interna y desarrollar la oferta exportadora de manera estratégica.

5.2 Promover la productividad y calidad de los productos primarios y la disponibilidad de servicios conexos y otros insumos para desarrollar la industria sostenible con enfoque a satisfacer la demanda nacional y de exportación. (Plan Nacional de desarrollo, 2017)

Reglamento Interno de trabajo de Sunchondeva Representaciones Compañía Limitada (2019)

Capítulo 1

Disposiciones Reglamentarias

Obligaciones generales y derecho de los trabajadores

Desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar. Los derechos de consulta, participación, vigilancia y control de la salud en materia de prevención, forman parte del derecho de los trabajadores a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2.4 Variables conceptuales de la investigación.

- Variable independiente: Motivación laboral

Es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de cierta manera; estas conductas se dirigen al logro de una meta organizacional. La motivación laboral es una combinación de fuerzas psicológicas dentro de cada persona. (Newstrom, 2011, p. 107)

- Variable dependiente: Productividad de los trabajadores

(Sevilla, 2018), la productividad es una medida económica que calcula cuantos bienes y servicios se han producido por cada factor utilizado (trabajador, capital, tiempo, tierra, etc.) durante un periodo determinado.

Trabajador: Persona que tiene un trabajo retribuido. (RAE, 2014)

2.5 Definiciones Conceptuales

Trabajador. – Persona que presta un servicio a cambio de algo. (Diccionario panhispánico del español jurídico, 2020)

Sueldo. – Remuneración que se recibe por el desempeño de un trabajo o por prestar servicios profesionales. (Diccionario panhispánico del español jurídico, 2020)

Salario. – Totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena. (Diccionario panhispánico del español jurídico, 2020)

Remuneración. – Pago que se realiza por un servicio prestado (Diccionario panhispánico del español jurídico, 2020)

Empleador. – Persona que emplea trabajadores (RAE, 2014)

Empresa. – Unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos (RAE, 2014).

Motivación. – Es la acción y efecto de motivar. (Coelho, F. 2019)

Actitud. – Es un procedimiento que conduce a un comportamiento en particular. (Coelho, F. 2019)

Aptitud. – Es la habilidad o postura que posee una persona o cosa para efectuar una determinada actividad o la capacidad y destreza que se tiene para el desarrollo y buen desempeño de un negocio. (Coelho, F. 2019)

Eficiencia. – Capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado. (RAE, 2014)

Eficacia. – Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera. (RAE, 2014)

Rentabilidad. – Es la capacidad de una inversión determinada de arrojar beneficios superiores a los invertidos después de la espera de un periodo de tiempo. (Raffino, M. 2019)

Métodos. – Es un procedimiento que se elige para obtener un fin predeterminado. (Raffino, M. 2019)

Estimulo. – Hacer que alguien quiera hacer algo o hacerlo en mayor medida. (RAE, 2014)

Rendimiento laboral. – Grado de alcance de las funciones otorgadas al empleado durante la jornada laboral. (Parrales, V. 2019)

Trabajo en equipo. – Comprende el entendimiento y la empatía de todo el personal que realiza un trabajo en común. (Parrales, V. 2019)

Necesidades. – Impulso irresistible que hace que las causas abren infaliblemente en cierto sentido. (RAE, 2014)

Actividades. – Desarrollo de las funciones, programas y competencias propias de las administraciones públicas. (Diccionario panhispánico del español jurídico, 2020)

Trabajo. – Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital. (Diccionario panhispánico del español jurídico, 2020)

Factores. – Elemento o causa que actúan junto con otros. (RAE, 2014)

Talento humano. - El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. (Chiavenato, 2007)

Clima laboral. – Ambiente inmediato donde el empleado realiza sus funciones. (Parrales, V. 2019)

Metas. - Es el resultado esperado o imaginado de un sistema una acción o una trayectoria (Raffino, M. 2019)

Variable dependiente. – Son todas las situaciones que se pueden explicar y predecir en un ambiente productivo comercial, la misma que está influenciada por otra variable. (Parrales, V. 2019)

Variable independiente. – Se puede definir como actitudes influyen directamente en el comportamiento de un hecho al estar con otra variable llamada dependiente. (Parrales, V. 2019)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Datos de la empresa



Nombre de la empresa : Sunchodesa Representaciones Cía. Ltda.

Fecha de constitución : 5 de junio de 1992

Ruc : 09457322854001

Ubicación : Av. Juan Tanca Marengo s/n Km.3.5 entrando por la Coca Cola, Av. Guillermo Cubillo (Av. 33 N-O Lomas de Prosperina).
Bodegas Maribos

Objeto social.

Sunchodesa, es una compañía productora de soluciones de empaques plásticos. La empresa nace en el año 1992 e inicia el proceso de constitución legal, obteniendo posteriormente nuestra razón social como SUNCHODESA REPRESENTACIONES C. LTDA. siendo su principal actividad la fabricación, comercialización de fundas y láminas plásticas.

Misión:

Fabricar soluciones de empaques plásticos de calidad al mejor costo, de tal forma que estos representen un valor agregado a nuestros clientes. Promovemos la ética y la honestidad en el trabajo, la mejora continua, la innovación tecnológica y el desarrollo de nuevos productos que aseguren el permanente crecimiento de la empresa, los miembros de la organización, sus familias, los clientes, los accionistas, la sociedad y el estado

Visión:

Ser reconocido como una de las mejores empresas productoras de soluciones de empaques plásticos a nivel nacional con proyección internacional; alineada al desarrollo de Sistemas de Calidad, Seguridad y medio ambiente, que brinda servicio al sector comercial e Industrial

Valores y principios

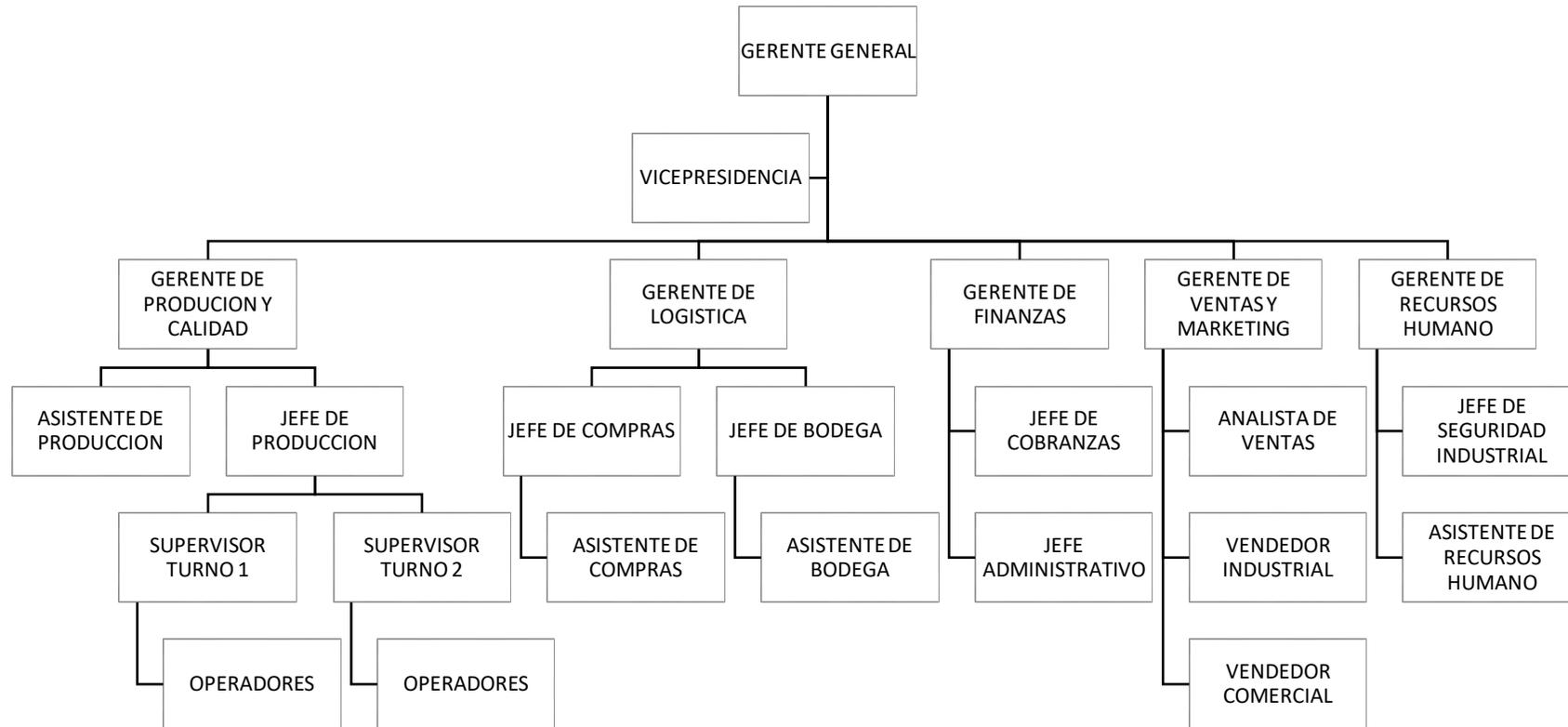
- Pertenencia: Realizar nuestro trabajo como si fuera para nosotros.
- Integridad: Ser siempre el mismo. Que nuestro desempeño sea el mejor, bajo control y sin éste.
- Puntualidad: Respetar el tiempo de los demás. Asistir a las convocatorias a la hora puntual.
- Excelencia: Trabajar con perseverancia y calidad, buscando resultados efectivos para otorgar confianza a nuestros clientes.
- Trabajo en equipo: Nos reunimos a consensuar, cooperar, comunicar, participar e involucrarnos, para así tomar las mejores decisiones.

Tabla 4**Productos - Clientes**

Productos	Clientes
<ul style="list-style-type: none">• Fundas comerciales• Fundas para basura• Útiles escolares• Rollos publicitarios• Empaques para alimentos• Bolsas de seguridad• Empaques para exportación	<ul style="list-style-type: none">• Almacenes tía• Pycca• Corporación el rosado• Farmacias Cruz azul• Farmacias económicas• Banco del pacifico• Supermercados Santa María• Yambal• Comercial Etafashion• Tiendas RM• Menestras el negro• Kfc• Sweet and coffe• Entre otros

Autora. Carrasco, K. (2020)

Organigrama



Autora: Carrasco, K (2020)

Fuente: Sunchodesa Representaciones Cía. Ltda

3.2 Diseño de la investigación

Cualitativa

(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), el enfoque cualitativo es la “utilización de la recolección de datos para afinar las preguntas de investigación o relevar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación”. (p. 7)

Esta investigación da a conocer las opiniones, tendencias, conductas y cualidades de la población involucrada en la investigación. (Solórzano, 2003)

Aplicación: Para esta investigación se utiliza el enfoque cualitativo, ya que ayuda a llevar la información de manera organizada, realizando un estudio contextualizado de la problemática existente en la empresa, para establecer acciones que permitan cambiar la realidad existente.

Cuantitativa

(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), indica que la investigación cuantitativa “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamientos y probar teorías”. (p, 4).

Esta investigación se concreta a realidades y posibilidades en el cual se basa a analizar los resultados tangibles y cuantificables. (Solórzano, 2003)

Aplicación: Esta investigación es cuantitativa porque los datos obtenidos en la investigación son reflejados en cuadros, tablas y gráficos

Documental

Según (Arias, 2012).

Es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundario, es decir, los datos obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos” (p. 27).

Aplicación: Es documental porque se investigará y recopilará información por medio de internet, libros, revistas, artículos, etc.

Campo

La investigación de campo es aquella que se realiza en el lugar donde ocurren los hechos. (Arias, 2012) afirma que:

Es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene información, pero no altera las condiciones existentes.

Para realizar esta investigación es necesario que la información sea recopilada en el lugar de trabajo. (Cajal , 2019)

Aplicación: Es de campo porque la investigación obtiene información de la misma fuente (empresa) y conduce a la observación en vivo y en directo de las personas, de las circunstancias en la que ocurren ciertos hechos.

3.3 Tipos de investigación

Tabla 5 Modelos de Investigación

<p>Explicativo</p>	<p>La explicativa se encarga de buscar el porqué de los hechos mediante establecimiento de las relaciones causa-efecto. En este sentido, los estudios explicativos pueden ocuparse tanto de la determinación de las causas (investigación post facto), como de los efectos (investigación experimental), mediante la prueba de hipótesis. Sus resultados y conclusiones constituyen el nivel más profundo de conocimientos (Arias, F. 2012 p. 26)</p>
<p>Exploratorio</p>	<p>Es aquella que se efectúa sobre un tema u objeto desconocido o poco estudiado, por lo que sus resultados constituyen una visión aproximada de dicho objeto, es decir, un nivel superficial de conocimientos. (Arias, F. 2012, p. 23)</p>
<p>Descriptiva</p>	<p>Busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población. (Hernández, Fernández y Baptista; 2014;p. 92)</p>
<p>Correlacional</p>	<p>Asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población, es decir conocer la relación que existe entre dos o más conceptos, variables o categorías. (Hernández, Fernández & Baptista. p. 96</p>

Autora: Carrasco, K. (2020)

Aplicación:

Investigación Descriptiva: Para este trabajo se utiliza la investigación descriptiva ya que nos permite describir situaciones, característica, comportamiento y actitudes de cada una de las personas involucradas en esta problemática.

Investigación Correlacional: Por medio de este tipo de investigación se estudia el comportamiento de las dos variables motivación laboral y productividad de los trabajadores

3.4 Población

Según (Arias, 2012) “La población es un conjunto finito o infinito de elementos con características para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación”. (p. 81)

Para (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) “Una población es un conjunto de todos los casos que concuerden con una serie de especificaciones” (p. 174).

Se puede decir que la población es aquel conjunto de personas que poseen las mismas características y que pueden ser objeto de estudio para una investigación.

3.4.1 Población Finita

Según (Arias, 2012) define a la población finita como “Agrupación en la que se conoce la cantidad de unidades que integran”. p. 82.

La población finita consiste en todo aquello que esté al alcance y que se pueda contar.

3.4.2 Población Infinita

(Arias, 2012), define a la población infinita “aquella a la que se desconoce el total de elementos que la conforman, por cuanto no existe un registro documental de estos debido a que su elaboración sería prácticamente imposible”. (p. 82)

La población infinita consiste en todo aquello que no está al alcance; es decir en una población imposible de contar con facilidad.

3.5 Delimitación de la población

La Empresa Sunchondesa Representaciones Cía. Ltda. tiene alrededor de 60 empleados distribuidos de la siguiente manera:

- Área administrativa : 20 trabajadores
- Área operativa : 40 trabajadores

En este caso solo se va a trabajar con el área operativa, ya que los operarios son los que se ven más afectados por la problemática presentada.

A continuación, se detalla la población a estudiar:

Tabla 6 Población de la Empresa

Elementos	Cantidad
Gerente de planta	1
Coordinador de RRHH	1
Operarios y ayudantes	27
Total	29

Autora: Carrasco, K (2020)

Involucrados en el área operativa

- 1 Gerente de planta
- 1 Coordinador de RRHH
- 27 operarios y ayudantes
 - 10 Área de sellado
 - 5 Área de impresión
 - 5 Área de extrusión
 - 3 Área de mantenimiento
 - 4 Área de paletizado

3.6 Muestra

Para (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), “La muestra es, en esencia, un subconjunto de la población”. (p. 175)

En esta investigación se va a utilizar la población finita (29 personas) por lo tanto no se utilizará la fórmula muestral.

3.7 Métodos Teóricos

Método Histórico

El método histórico es un proceso de investigación que sirve para reunir evidencias sobre temas ocurridos en el pasado, esto permite al investigador agrupar información para a partir de allí construir un relato coherente de los acontecimientos ocurridos del tema que se está tratando. (Ramirez , 2019)

Aplicación: Se aplicará este método para las sustentar las bases teóricas de la investigación, para conocer la evolución de las dos variables: Motivación laboral y Productividad.

Método Científico

Para (Cobeña, Rosillo, Reyna, Hinojosa, & Cruz , 2013) “Es un procedimiento reflexivo sistemático controlado y crítico, que utiliza métodos, técnicas y estrategias que tiene por finalidad descubrir e interpretar los hechos., fenómenos y leyes de un determinado ámbito de realidad”. (p. 9)

Aplicación: Se utilizará este método con el fin de analizar y observar los resultados que generará el estudio para así llegar a una conclusión sobre la realidad de la situación de la Empresa Representaciones Sunchondesa Cia Ltda.

Método Estadístico

Según (Porrás, 2017) “El método estadístico es la presentación y análisis de observaciones numéricas. Su objetivo es describir el conjunto de datos obtenidos y tomar decisiones o realizar generalizaciones acerca de las características de todas las posibles observaciones bajo consideración”. (p. 1)

El método estadístico sirve para la recopilación, representación análisis e interpretación de valores numérico de un estudio realizado para comprender la realidad de la situación y por ende realizar una correcta toma de decisiones.

Aplicación. Mediante este método se maneja los datos que se recopilaron de las encuestas y entrevistas realizadas, a partir de allí se podrá conocer los resultados y por ende darle solución.

3.8 Técnicas e instrumentos

Tabla 7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica	Instrumento
Encuesta	Cuestionario
Entrevista	Formulario

Autora: Carrasco, K (2020)

A continuación, se explicará cada una de las técnicas empleadas.

Encuesta

(Arias, 2012), define la encuesta como “Una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de si mismos, o en relación con un tema en particular”. (p. 72)

Cuestionario

De la misma manera (Arias, 2012) dice que es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de pregunta”. (p 74)

Tabla 8

Técnica 1

Técnica	Encuesta
¿Dónde se va a Realizar ?	En la Empresa Sunchodesa Representaciones Cía. Ltda.
¿A quién se va a realizar?	A los trabajadores del Área de producción: <ul style="list-style-type: none"> • Sellado • Paletizado • Impresión • Extrusión • Mantenimiento
¿Cuántos trabajadores serán encuestados?	Se realizara la encuesta a 27 trabajadores
¿Por qué se va a realizar?	Se realiza la encuesta con el fin de conocer cual el grado de motivación que presentan los trabajadores
¿Cuándo?	En el mes de Agosto del presente año
¿Qué instrumento se utilizará?	Se va a utilizar como instrumento el cuestionario
¿Qué tipo de preguntas se va a utilizar?	Se utilizará preguntas cerradas: "Siempre", " A veces" o "Nunca".
¿Qué medio se utilizara para hacer la encuesta?	Se realizará mediante Google Formulario

Autora: Carrasco, K. (2020)

Entrevista

Para (Arias, 2012) la entrevista, más que un simple interrogatorio es una técnica basada en un dialogo o conversación “cara a cara”, entre el entrevistador y el entrevistado acerca de un tema previamente determinado, de tal manera que el entrevistador pueda obtener la información requerida. (p. 73)

Tabla 9

Técnica 2

Técnica	Entrevista
¿ Dónde se va a Realizar ?	En la Empresa Sunchodesa Representaciones Cía. Ltda.
¿A quién se va a realizar?	A los jefes inmediatos: <ul style="list-style-type: none"> • Gerente • Coordinador de RRHH
¿Cuántos trabajadores serán encuestados?	Se realizara la encuesta a 2 personas
¿Por qué se va a realizar?	Se realiza la entrevista con el fin de conocer cual el grado de motivación que brindan a sus trabajadores
¿Cuándo?	En el mes de Agosto del presente año
¿Qué instrumento se utilizará?	Se va a utilizar como instrumento el formulario
¿Qué tipo de entrevista se va a realizar?	Se realizará la entrevista estructurada o formal
¿Qué medio se utilizará para hacer la encuesta?	Se realizará de forma presencial

Autora: Carrasco, K (2020)

3.9 Procedimientos de la investigación

La presente investigación se inicia con la formulación e identificación del problema, se realizó la respectiva definición del tema, se conceptualizó cada una de las variables y se procedió a elaborar la metodología a ser utilizada; se detalló que las técnicas a ser utilizada son la encuesta y la entrevista teniendo como instrumento el cuestionario y el formulario.

Una vez detallado las técnicas e instrumentos a utilizar se procederán a la aplicación y recolección de la información; se realizará la encuesta a 27 trabajadores del área operativa y la entrevista a dos jefes inmediatos. Seguido de esto la investigadora procederá a revisar y tabular los datos obtenidos utilizando el método estadístico.

Las preguntas elaboradas nos ayudaron a encontrar cuales son las carencias que se presentan, en que se tiene que mejorar, que propuestas nuevas se tiene que realizar para la respectiva solución de la problemática

Se procederá a la interpretación de los resultados mediante cuadros estadísticos, esto permite una mejor comprensión de los resultados. Y por último se procederá a realizar la propuesta del plan de motivación laboral.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Aplicación de técnicas e instrumentos

Encuesta

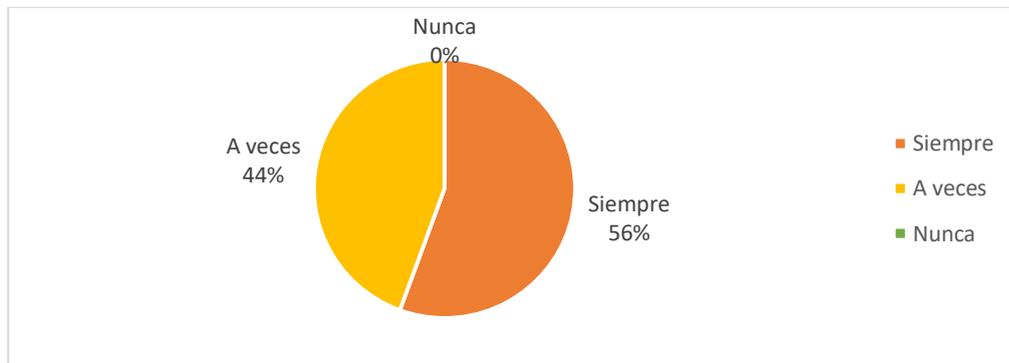
1- ¿Se siente a gusto trabajando en la empresa?

Tabla 10. Satisfacción laboral

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Siempre	15	56%
A veces	12	44%
Nunca	0	0%
Total	27	100%

Autora: Carrasco. K (2020)

Gráfico 1: Motivación laboral



Autora. Carrasco. K (2020)

Análisis e interpretación

Se evidencia con el 56% que siempre los trabajadores están a gusto trabajando en la empresa, el 44% dice que solo a veces.

Más de la mitad de los trabajadores se siente a gusto de trabajar en la empresa, pero también existe un grupo que no se siente tan a gusto, lo que significa que existe algunas falencias que no han sido detectadas.

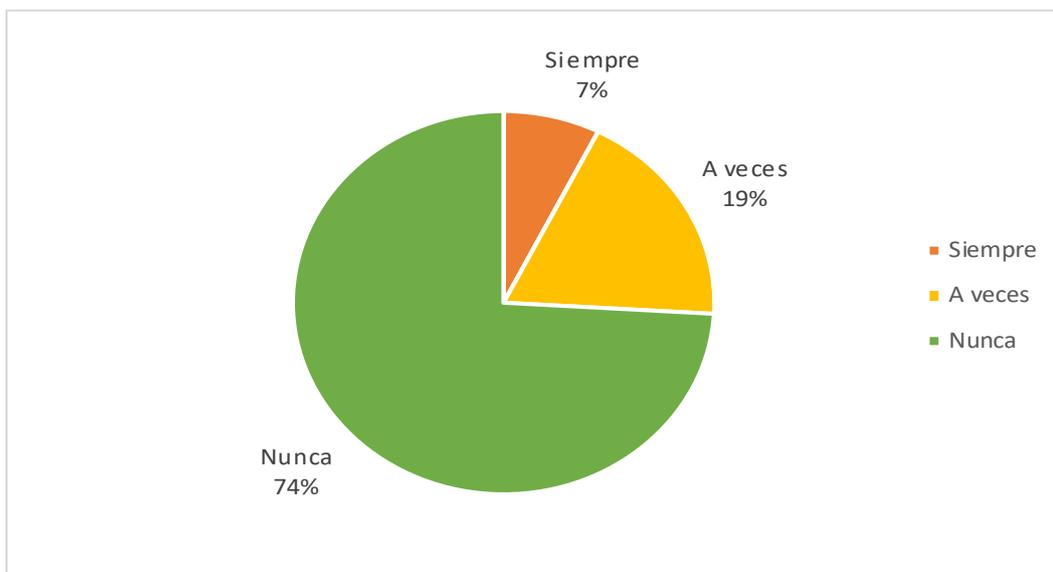
2- ¿Considera usted que recibe un justo reconocimiento (económico y no económico) de su labor por parte de sus jefes?

Tabla 11: Reconocimiento

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Siempre	2	7%
A veces	5	19%
Nunca	20	74%
Total	27	100%

Autora: Carrasco. K (2020)

Gráfico 2: Reconocimiento



Autora: Carrasco. K (2020)

Fuente: Datos de la investigación

Análisis e interpretación

Podemos observar que el 74% de los trabajadores no reciben un reconocimiento por su labor realizada; mientras que el 19% expresa que solo a veces se reconoce su esfuerzo y solo el 7% expresa que siempre son recompensados. Se puede observar que en la empresa no siempre se reconoce el esfuerzo de los trabajadores y esto es un factor que lleva a la desmotivación del empleado

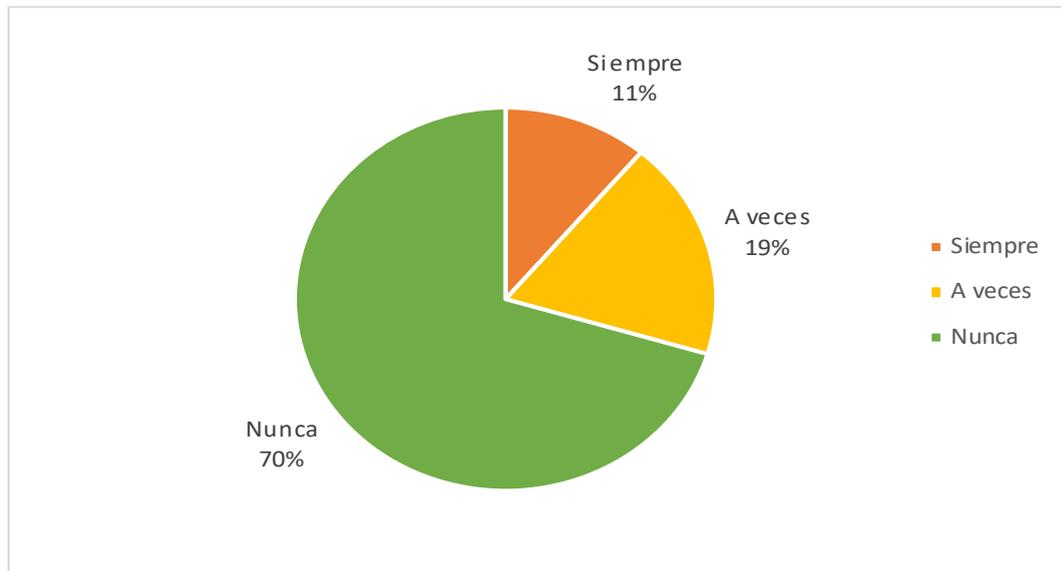
3- ¿Cree usted que dando su mayor esfuerzo tiene posibilidad de progresar en la empresa?

Tabla 12: Progreso

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Siempre	3	11%
A veces	5	19%
Nunca	19	70%
Total	27	100%

Autora: Carrasco. K (2020)

Grafico 3: Progreso



Autora: Carrasco. K (2020)

Fuente: Datos de la investigación

Análisis e interpretación

Del total de los trabajadores encuestados el 70% expresa que nunca tendrán posibilidades de progreso en la empresa, el 19% dice que puede ser que en algún momento tengan esa posibilidad y el 11% apuesta a que si existe la posibilidad de progresar. Por lo investigado, en la empresa son pocas las posibilidades que existe de ascender.

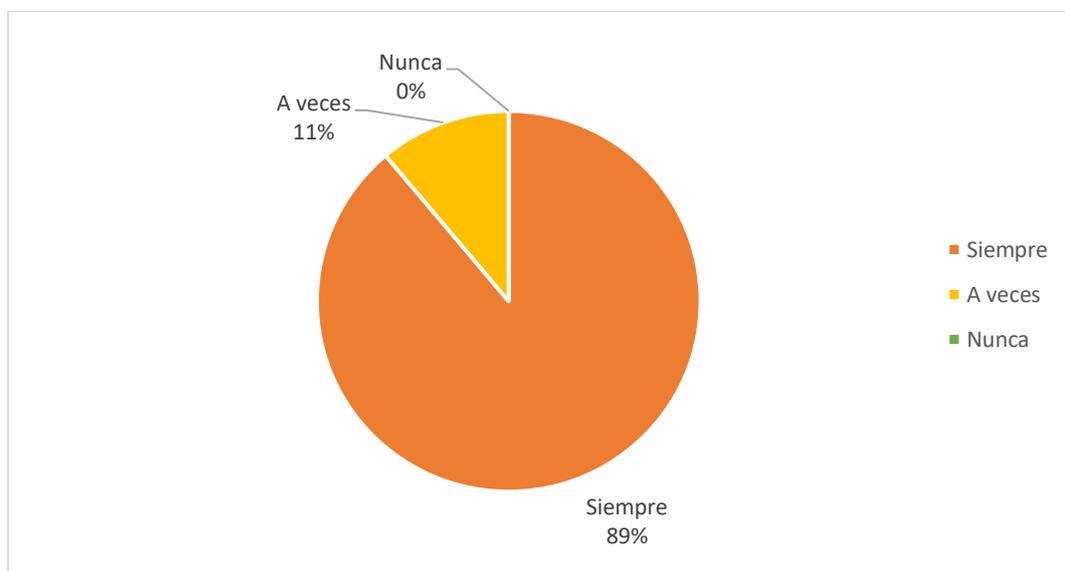
4- ¿Se siente conforme con la remuneración salarial que percibe?

Tabla 13: Remuneración Salarial

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Siempre	24	89%
A veces	3	11%
Nunca	0	0%
Total	27	100%

Autora: Carrasco. K (2020)

Gráfico 4: Remuneración Salarial



Autora: Carrasco. K (2020)

Fuente: Datos de la investigación

Análisis e interpretación

Observamos con el 89% que los trabajadores están conformes con el sueldo que reciben y solo el 11% no está de acuerdo.

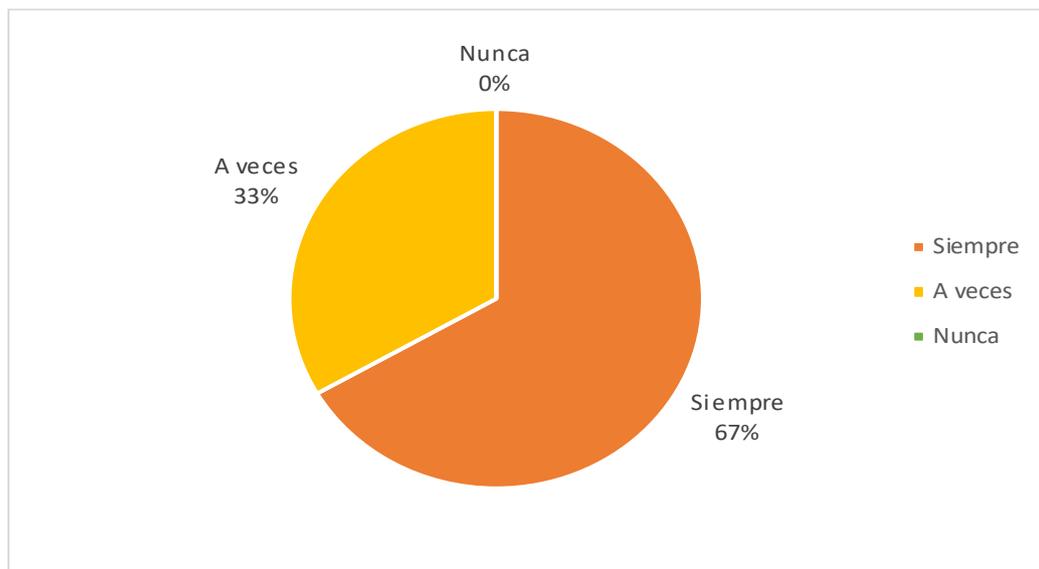
Pues es notable que casi los trabajadores están conformes con su sueldo.

5.- ¿Está a gusto con el trabajo que realiza?

Tabla 14 Satisfacción

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Siempre	18	67%
A veces	9	33%
Nunca	0	0%
Total	27	100%

Grafico 5 Satisfacción



Autora: Carrasco. K (2020)

Fuente: Datos de la investigación

Análisis e interpretación

El 67% de los trabajadores está a gusto con el trabajo que realiza, mientras que el 33% de los trabajadores no siempre se siente conforme.

Observamos que todos los trabajadores no siempre están del todo a gusto con el trabajo que realizan. Por lo investigado los trabajadores indican que en ciertas ocasiones realizan trabajo que no le corresponde.

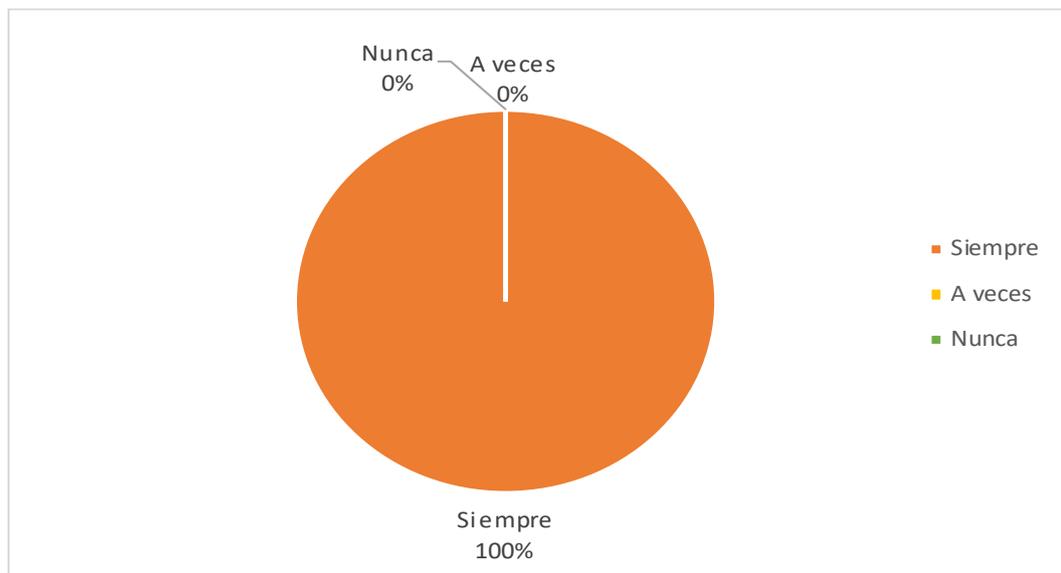
6- ¿Tiene estabilidad laboral en la empresa?

Tabla 15: Estabilidad laboral

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Siempre	27	100%
A veces	0	0%
Nunca	0	0%
Total	27	100%

Autora: Carrasco, K (2020)

Gráfico 6: Estabilidad laboral



Autora: Carrasco. K (2020)

Fuente: Datos de la investigación

Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos todos los trabajadores expresan que si cuentan con estabilidad en la empresa.

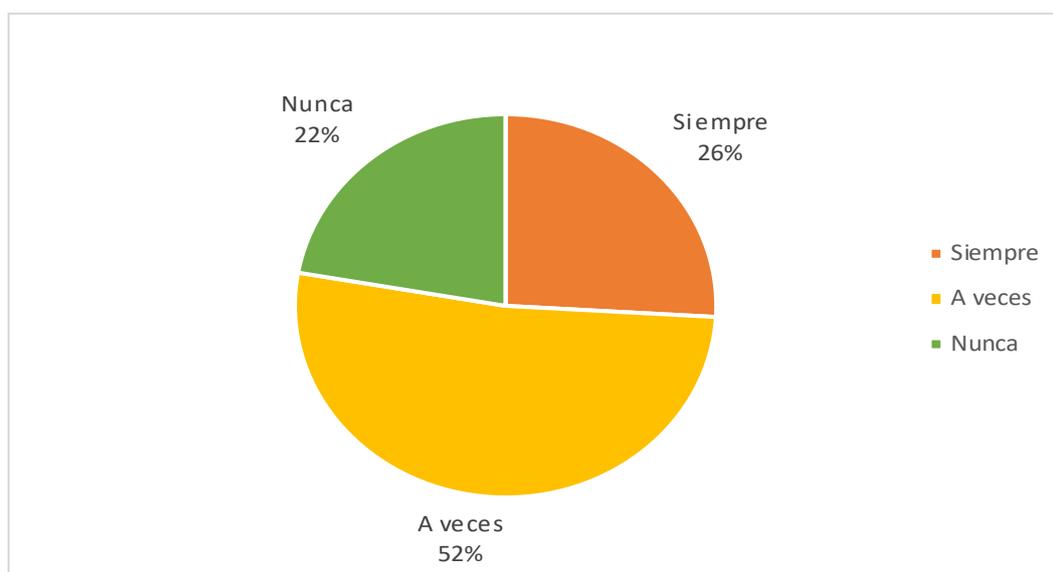
7.- En cuanto al periodo de vacaciones ¿Recibe usted sus vacaciones en el tiempo acordado?

Tabla 16: Periodo de vacaciones

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Siempre	7	26%
A veces	14	52%
Nunca	6	22%
Total	27	100%

Autora: Carrasco, K (2020)

Gráfico 7: Periodo de vacaciones



Autora: Carrasco. K (2020)

Fuente: Datos de la investigación

Análisis e interpretación

El 52% de los trabajadores expresan que solo a veces reciben sus vacaciones en el tiempo estimado, mientras que el 26% siempre y el 22% nunca. Según lo investigado esto se debe a que en ciertas temporadas existe una alta demanda de producción es por esto que la empresa se ve obligada a retrasar las vacaciones de los trabajadores

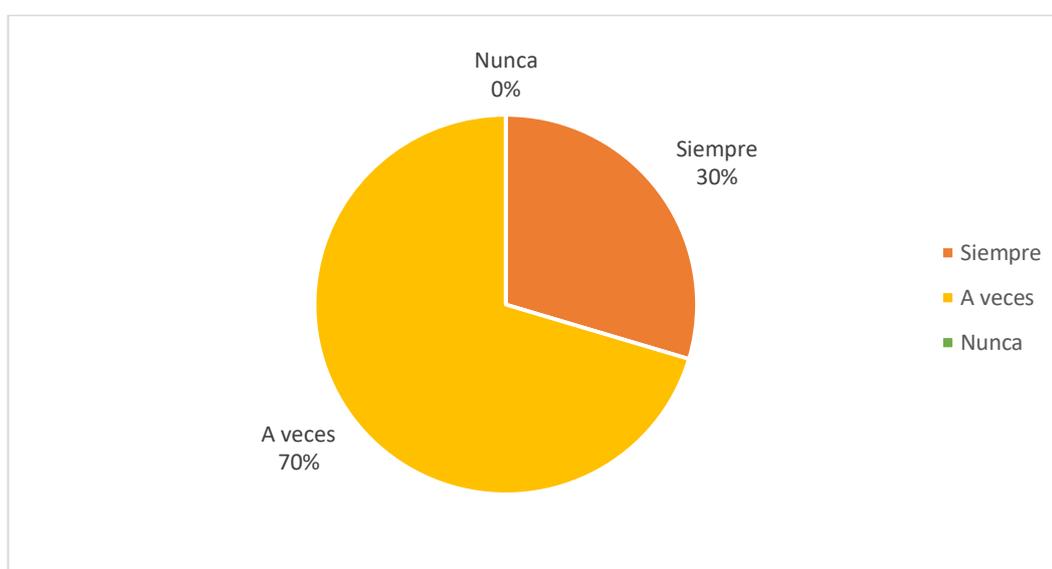
8.- ¿Mantiene una buena relación con sus jefes?

Tabla 17: Relación Laboral

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Siempre	8	30%
A veces	19	70%
Nunca	0	0%
Total	27	100%

Autora: Carrasco, K (2020)

Gráfico 8: Relación Laboral



Autora: Carrasco. K (2020)

Fuente: Datos de la investigación

Análisis e interpretación

Se observa que el 70% de los trabajadores no siempre tiene una buena relación con sus jefes, mientras que el 30% dice que si mantiene una buena relación. Por lo investigado los trabajadores no sienten esa confianza que un jefe debe brindar a sus colaboradores, muchas veces no existe una buena comunicación, este es otro factor que provoca la desmotivación en los trabajadores.

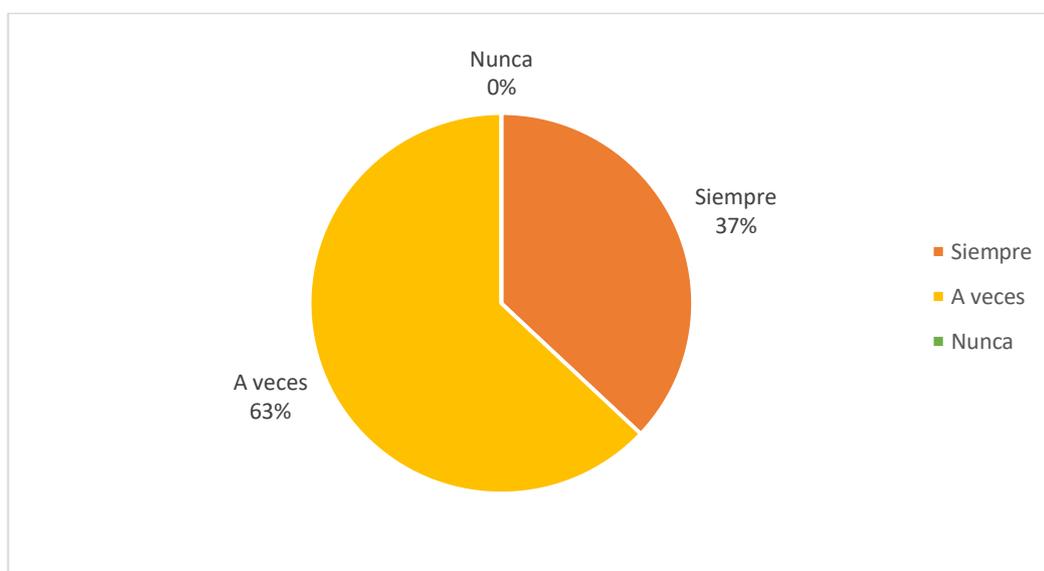
9.- ¿Mantiene una buena relación sus compañeros de trabajo?

Tabla 18: Relación entre compañeros

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Siempre	10	37%
A veces	17	63%
Nunca	0	0%
Total	27	100%

Autora: Carrasco, K (2020)

Gráfico 9: Relación entre compañeros



Autora: Carrasco. K (2020)

Fuente: Datos de la investigación

Análisis e interpretación

El 63% de los trabajadores indica que no siempre se mantienen las buenas relaciones entre compañeros, mientras que el 37% indica que siempre mantiene una buena relación.

Por lo que podemos observar no siempre existe una buena relación entre compañeros esto puede generar un ambiente no tan agradable de trabajo.

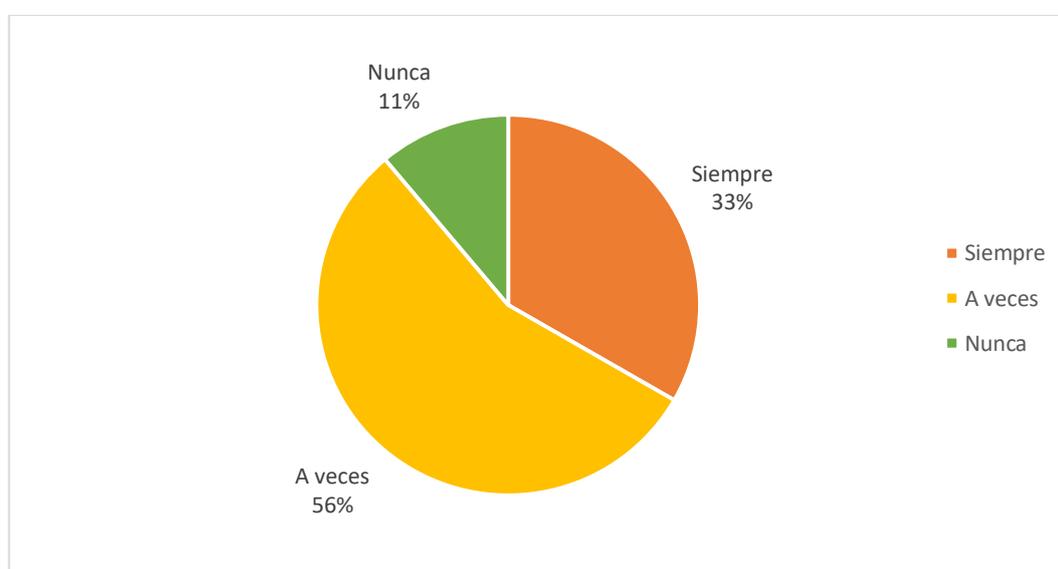
10.- ¿Cuenta con todos recursos para lograr un buen desempeño en su lugar de trabajo?

Tabla 19: Recursos

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Siempre	9	33%
A veces	15	56%
Nunca	3	11%
Total	27	100%

Autora: Carrasco, K (2020)

Gráfico 10: Recursos



Autora: Carrasco. K (2020)

Fuente: Datos de la investigación

Análisis e interpretación

Claramente se evidencia con el 56% que solo a veces cuentan con los implementos necesarios para realizar su trabajo, el 33% expresa que nunca se cuenta con todo lo necesario para realizar su trabajo y solo el 11% indica que siempre se cuenta con todos los implementos. Estas inconformidades existen porque muchas veces la materia prima no está apta para la elaboración del producto final.

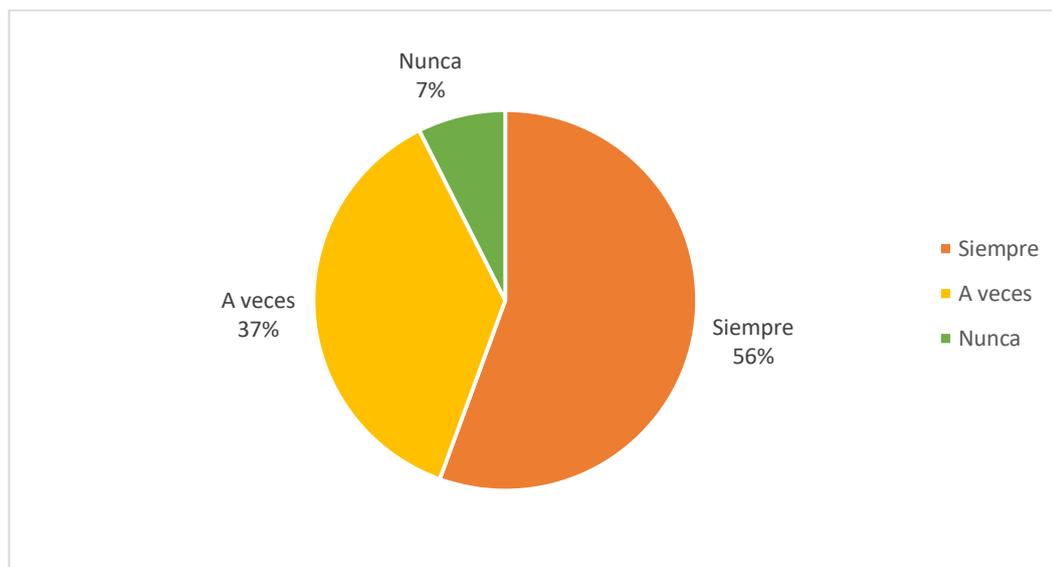
11.- ¿Se siente satisfecho con la infraestructura de su lugar de trabajo?

Tabla 20: Condiciones de trabajo

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Siempre	15	56%
A veces	10	37%
Nunca	2	7%
Total	27	100%

Autora: Carrasco, K (2020)

Gráfico 11: Condiciones de trabajo



Autora: Carrasco, K (2020)

Fuente: Datos d la investigación

Análisis e interpretación

El 56% de los trabajadores expresa que están de acuerdo con la infraestructura, mientras que el 37% dice que solo a veces y solo el 7% no está de acuerdo. Por lo investigado algunos trabajadores expresar que debido al clima que existen hay días en que la ventilación no es suficiente.

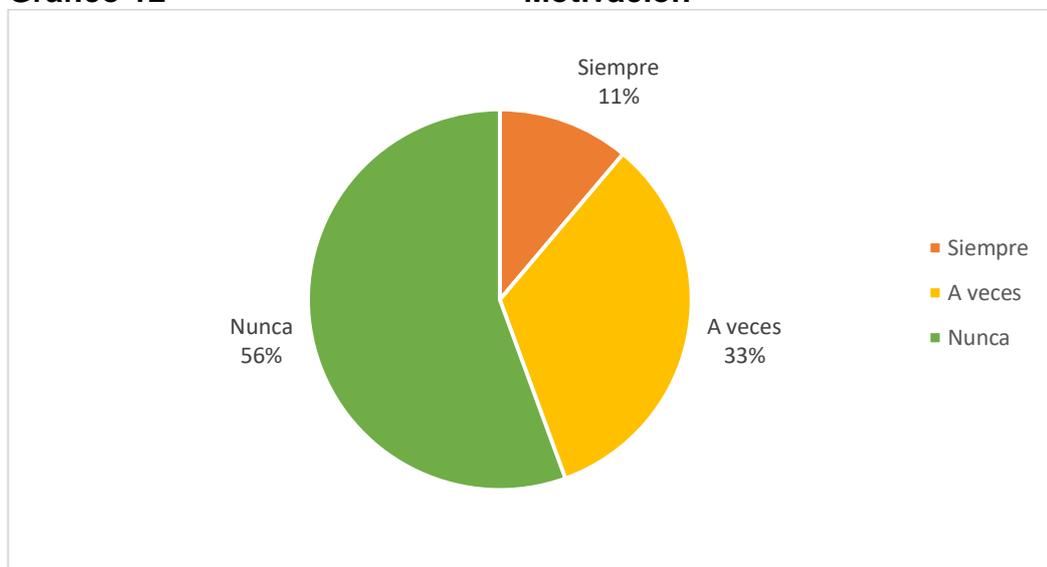
12.- ¿Se siente motivado y estimulado?

Tabla 21: Motivación

Alternativa	Cantidad	Porcentaje
Siempre	3	11%
A veces	9	33%
Nunca	15	56%
Total	27	100%

Autora: Carrasco, K (2020)

Gráfico 12 Motivación



Autora: Carrasco. K (2020)

Fuente: Datos de la investigación

Análisis e interpretación

El 56% expresa que solo a veces se sienten motivados, mientras que el 33% solo a veces se siente motivado y solo el 3% se siente motivado.

Claramente se puede observar que la mayoría de los trabajadores no se sienten motivados, esto se debe a que no existe buenas relaciones y a la carencia de recompensas que existe, esto es lo que lleva a no realizar bien su trabajo.

Entrevista dirigida al Gerente y jefe de Recursos Humanos de la Empresa Sunchodesa Representaciones Cía. Ltda.

Objetivo: Conocer cuál es el grado de motivación que brindan a sus trabajadores.

Para realizar esta entrevista se efectuaron cinco preguntas las mismas que fueron realizadas para que el Gerente de planta y el Coordinador de Recursos humanos expresen su opinión de manera abierta.

Pregunta 1.

¿Usted considera que la motivación laboral influye en la productividad de la empresa?

Tanto como el gerente y coordinador de recursos humanos están de acuerdo que la motivación si influye en la productividad, además que por ser una empresa que produce 24/7 sus trabajadores deben mantenerse motivados; pero para ellos no hay mejor motivación que un buen sueldo.

Pregunta 2.

¿Tienen elaborado un plan de motivación para sus trabajadores?

Ambos acordaron que por el momento no se cuenta con un plan establecido, pero de vez en cuando si se brinda al trabajador una charla motivacional o se les hace reconocimientos por el esfuerzo realizado en la empresa.

Pregunta 3.

¿Mantiene una buena relación con sus trabajadores?

Los dos entrevistados acordaron que por su parte si mantienen buenas relaciones con sus trabajadores, pero que a veces existen desacuerdos por la manera de cómo desarrollar el trabajo.

Pregunta 4

¿Cree usted que sus trabajadores se sienten a gusto en la empresa?

Creemos que brindamos todas las comodidades para que el trabajador esté a gusto y pueda desempeñar su trabajo con facilidad.

Pregunta 5

¿Cree usted que la empresa toma en consideración las opiniones de sus trabajadores?

Ambos acordaron que, si se escucha las opiniones de los trabajadores, pero que no siempre se las toma en cuenta ya que las opiniones que se proporcionan no siempre se pueden efectuar.

Análisis e interpretación

Se puede interpretar mediante las respuestas dadas por los jefes que existe ausencia de motivación, que se puede establecer mejores relaciones, esto nos lleva a concluir que no se están preocupando por el bienestar de los trabajadores; para esto es importante crear un plan motivacional que ayude a mejorar esas falencias.

Propuesta de un Plan de motivación laboral para la Empresa Sunchodesa Cía. Ltda.

Presentación.

El desarrollo de esta propuesta surgió de la necesidad de que en la Empresa Sunchodesa Representaciones Cia Ltda. no se cuenta con un plan de motivación establecido. El plan que se propone no pretende sustituir a las estrategias que se emplean actualmente en la empresa para mantener motivados a los trabajadores, más bien busca complementar y ayudar a mejorar las condiciones a favor del trabajador y también de la empresa.

Objetivo

- Diseñar un plan de motivación laboral para la Empresa Sunchodesa Representaciones Cia, Ltda.

Destinatarios.

La presente propuesta está dirigida a la Empresa Sunchodesa Representaciones Cía. Ltda., esta empresa será la encargada de la implementación del plan de motivación laboral, y además será la beneficiada de los resultados que se obtenga con la puesta en marcha de dicha propuesta, cave recalcar que el plan está dirigido para los trabajadores del área de producción (operarios y ayudantes) de las diferentes áreas (sellado, mantenimiento, impresión, extrusión y paletizado)

Descripción de la propuesta.

Después de analizar cada una de las respuestas que se obtuvo en la encuesta y conocer la opinión de cada uno de los trabajadores, se destacó que existe una inconformidad con los incentivos, no existe una buena

relación laboral, no siempre se disponen de los recursos necesarios que le permita el desarrollo del trabajo; todo esto nos lleva a realizar el plan de motivación. Es por esto que se puede afirmar que la motivación es clave fundamental para el logro de los objetivos organizacionales.

Que se pretende con el plan.

- Se pretende que el personal se sienta motivado, satisfecho, a gusto, que adquiera sentido de pertenencia a la empresa, con el fin de lograr la productividad esperada.
- Establecer mejores relaciones, mejorar la comunicación entre jefes y trabajadores.
- Dar reconocimientos e incentivos a los trabajadores por su destacado desempeño en la empresa.
- Entregar todos los recursos necesarios al trabajador para que su desempeño sea el esperado.

Condiciones.

- Disposición del Gerente y los trabajadores para poder realizar el plan de motivación.
- Disponer de todos los elementos que se necesita para realizar el plan.
- Compromiso de todo el personal para llevar a cabo el plan sin ningún inconveniente.

Tabla 22

Incentivar al personal

Incentivar al personal	
Objetivo	Motivar al trabajador a desarrollar su trabajo con éxito por medio de reconocimientos y oportunidades que lo hagan sentir parte importante de la empresa.
Meta	Lograr que los trabajadores sientan que su trabajo es reconocido al 100%.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivos económicos <ul style="list-style-type: none"> ○ Se realizará metas trimestrales y el trabajador que cumpla con esas metas será recompensado con un bono adicional a su sueldo. ○ Premiar con tarjetas en compras de supermercado a aquellos trabajadores que se les asigne una actividad especial de último momento y que logre con el objetivo propuesto. • Incentivos no económicos. <ul style="list-style-type: none"> ○ Escoger al empleado del mes, felicitarlo delante de todos sus compañeros además de colocar su nombre en una cartelera donde se identifique como el empleado del mes. ○ Brindarles a los trabajadores palabras de aliento como: “bien hecho”, “buen trabajo”. ○ Felicitar al trabajador por sus logros profesionales. ○ Felicitar al trabajador por cada año que cumpla dentro de la empresa. ○ Realizar un pequeño agasajo por cumpleaños de los trabajadores, además de otorgarle por el día de su cumpleaños 4 horas libres. ○ Apoyar al trabajador en sus intereses personales como: cursos, capacitaciones. <ul style="list-style-type: none"> ▪ En caso de que un trabajador requiera tomar algún curso externo de la empresa otorgarle las horas o días necesarios para la realización de este.
Recursos	Trabajadores y Jefes
Plazo	Octubre del 2020 a Septiembre del 2021
Responsables	Coordinador de RRHH y Jefe de producción

Autora. Carrasco, K. (2020)

Tabla 23

Relaciones interpersonales.

Fomentar relaciones interpersonales	
Objetivo	Mejorar las relaciones entre jefes y trabajadores
Meta	Crear vínculos de compañerismo al 100%
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> ○ Establecer reuniones 1 vez por semana al finalizar la jornada; con el fin de que los trabajadores den a conocer las dificultades que se presentaron durante la semana. ○ Crear buzones de quejas o sugerencias. ○ Escuchar propuestas de los trabajadores con el fin de establecer metas en conjunto. ○ Organizar un desayuno cada 15 días con el fin de compartir entre jefes y trabajadores. ○ Realizar charlas motivacionales con la presencia de todos los trabajadores incluyendo a los gerentes donde se rescaten las labores de cada uno de ellos y se destaque la importancia de la función que realiza cada trabajador. ○ Organizar actividades grupales recreativas. <ul style="list-style-type: none"> ○ Eventos deportivos: campeonatos de futbol o indor etc. ○ Celebraciones de fechas especiales como día del padre, fiesta de fin de año, aniversario de la empresa.
Recursos	Trabajadores y jefes
Plazo	De octubre del 2020 a Septiembre del 2021
Responsables	Jefe de RRHH

Autora. Carrasco, K (2020)

Tabla 23

Recursos e implementación

Recursos e implementación	
Objetivo	Mantener en buenas condiciones los recursos de la empresa.
Meta	Elevar la productividad 100%
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> ○ Brindarles capacitaciones y cursos en temas relacionados a productividad, desempeño laboral, motivación, trabajo en equipo. ○ Otorgarle al trabajador los materiales necesarios para el desenvolviendo de su trabajo: herramientas, uniformes de trabajo, equipo de protección. ○ Asegurar que la materia prima sea la correcta para la elaboración del producto final. ○ Realizar mantenimientos constantes de maquinarias. ○ Mantener una buena infraestructura: ventilación, dispensadores de agua. ○ Mejorar el comedor y la comida de los trabajadores, la idea es que sea un lugar agradable y cómodo.
Recursos	Trabajadores y jefes
Plazo	De octubre del 2020 a Septiembre del 2021
Responsables	Jefe de RRHH, Jefe de producción.

Autora. Carrasco, K (2020)

Conclusiones

- Se utilizó la fundamentación teórica para mejorar la productividad.
- Se aplicó la metodología apropiada sobre la motivación laboral de la empresa Sunchodesa.
- Se determinó que no existe una buena relación con los jefes muchos menos entre compañeros.
- La empresa muy pocas veces reconocer el desempeño del trabajador.
- Existe una inconformidad con los recursos no siempre están en condiciones apta para el desarrollo del trabajador.
- Se diseñó un plan de motivación laboral que contribuirá a la mejora de la productividad de los trabajadores de la empresa.

Recomendaciones

- Establecer un ambiente laboral idóneo de tal manera que la convivencia y relación sea más agradable y cordial.
- Otorgar incentivos económicos o no económicos a los trabajadores por su buen desempeño, motivándolos a sentirse parte importante de la empresa y que ven a su trabajo es de suma importancia para la empresa.
- Proveer todos los recursos necesarios y en buen estado para el eficiente desarrollo del trabajo.
- Implementación del plan de motivación propuesto en el trabajo de investigación

Bibliografía

- Arias, F. (2012). *El proyecto de Investigacio: Introduccion a la metodologia cientifica* . Caracas : Episteme c.a.
- Bain, D. (2003). *Productividad: La solucion a las problemas de la empresa*. Colombia: McGrawHill.
- Bainbridge, C. (2019). *Motivacion Extrínseca*. Obtenido de <https://www.aboutespanol.com/motivacion-extrinseca-3151871#:~:text=Definici%C3%B3n%3A%20La%20motivaci%C3%B3n%20extr%C3%ADnseca%20se,exterior%2C%20como%20dinero%20o%20calificaciones.>
- Bainbridge, C. (2019). *Motivacion Intrínseca*. Obtenido de <https://www.aboutespanol.com/motivacion-intrinseca-3151880#:~:text=Definici%C3%B3n%3A%20La%20motivaci%C3%B3n%20intr%C3%ADnseca%20se,el%20dinero%20o%20las%20notas.&text=S%C3%B3lo%20quiere%20decir%20que%20las,mantener%20a%20una%20persona%20motivada.>
- Cajal , A. (2019). *Investigacion de campo: Caracteristicas, tipos y estaps*. *Lifeder.com*.
- Cantos, M. (2018). *Motivacion laboral y su influencia en la produccion de la Empresa Nube, en la ciudad de Guayquil*. Guayqui.Ecuador .
- Castillo, L. (2013). *Motivacion laboral en las empresas*. *Escuela de Organizacion Industrial*. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/scm/2013/03/13/motivacion-laboral-en-las-empresas/>
- Chiavenato. (2007). *Administracion de recursos humanos* . En *el capital humano en las organizaciones* .
- Cobeña, M., Rosillo, A., Reyna, M., Hinostroza, G., & Cruz , K. (2013). *Metodologia para la elaboracion de proyectos de investigacion* . Jamaica: Dreams Magnet, LLC.

- Codigo de trabajo. (2017). Obtenido de <http://www.cualificaciones.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/09/Co%CC%81digo-de-Trabajo.pdf>
- Constitucion de la Replublica del Ecuador. (2008). Obtenido de <https://www.cosede.gob.ec/wp-content/uploads/2019/08/CONSTITUCION-DE-LA-REPUBLICA-DEL-ECUADOR.pdf>
- Cruz , L., Sanchez, F., Bautista, H., & Monserrat, E. (2006). *Relacion entre el diseño del trabajo y la percepcion del clima laboral con la productividad del departamento de servicios generales del Instituto Tecnologico Superior de Tantoyuca.*
- Cubas, N. (2016). *La motivacion y su influencia en el rendimiento laboral en el personal de la I.E Adeu Deportivo SAC-CHICLAYO.* Pimentel-Peru.
- De Ilta, E. (1994). *el concepto de productividad en el analisis economico.* Mexico.
- Diccionario Prehispanico del Español Juridico.* (2020). Obtenido de <https://www.rae.es/obras-academicas/diccionarios/diccionario-panhispanico-del-espanol-juridico>
- Fernandez, A. (2018). *Estrategia para mejorar la motivacion laboral en un Instituto Tecnico Superior, Lima 2018.* Lima-Peru. Obtenido de repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2483/TESES%20Fernandez%20Augusto.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fuente, S. (2012). *Sastifacion laboral y su influencia en la productividad.* Quetzaltenango.
- Galvez , C., & Márquez, T. (2015). *Motivacion Laboral en la ingenieria.* Huancayo-Peru.

- Gondrez , W. (2013). *Motivacion y productividad*. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/motivacion-y-productividad/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Maldonado, M. (2017).
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. Mexico: McGraw-Hill/Interoamericana Editores S.A de C.V.
- Ochoa, K. (2014). *Motivacion y Productividad laboral*. Quetzaltenango.
- Olascoaga, A. (2015). indicadores asociados ala calidad y la productividad. *Close International Up*.
- Ontaneda, A. (29 de Agosto de 2019). Motivacion laboral sin dinero. *Diario "La Hora"*, pág. sin pagina. Obtenido de ahora.com.ec/loja/noticia/1102268688/motivacion-laboral-sin-dinero
- Parrales, V. (2019). *Propuesta de acciones para mejorar la motivacion en los colaboradores de la Ferreteria Rosado del local Ceibos en la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil-Ecuador .
- Peña, H., & Villon, S. (2017). Motivacion Laboral. Elemento fundamental en el exito organizacional. 187.
- Plan Nacional de desarrollo*. (2017). obtenido de <https://www.planificacion.gob.ec/plan-nacional-de-desarrollo-2017-2021-toda-una-vida/>
- Porras, A. (2017). *conceptos basicos de estadística*. Mexico.
- Prokopenko, J. (1989). *La Gestion de la Productividad*.
- Proyecto Happiness. (2015). *Lideres*.

- Raffino, E. (2020). *Concepto de*. Argentina. Obtenido de Es la capacidad de una inversión determinada de arrojar beneficios superiores a los invertidos después de la espera de un periodo de tiempo.
- Ramirez , J. (2019). *Metodos Historicos: Caracteristicas, etapas* . *Lidefer*.
- Real Academia Española*. (2014).
- Revista Gerente Pyme. (2014). *Revista Gerente Pyme*, 7.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento oragnizacional*.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). Mexico: Pearson Educacion.
- Sandoval, C., & Arce, A. (2014). La Medicion de la Productividad del Valor Agregado: una aplicacion empirica en una cooperativa agroalimentaria de Costa Rica. 41.
- Santacruz, J. (2016). *La influencia de la moticvacion en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administracion Zonal Eloy Alfaro en el año 2016*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12711/1/T-UCE-018-003-2017.pdf>
- Santrock, J. (2002). *Psicologia de la Eduacacion*. En S. Jhon, *Psicologia de la Educacion* (pág. 432). mexico: Mc Graw Hill.
- Schroeder, R. (2002). *Administracion de Operaciones* (Segunda Edicion ed.). Mexico: McGraw Hill Interamerica de Mexixo S.A.
- Sevilla, A. (2018). *Economipedia: Concepto de productividad*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/productividad.html>
- Solórzano, N. (2003). *Tecnicas de investigacion y documentacion*. Guayquil-Ecuador.
- Terranova, R. N. (2018). propuesta de accion para mejorar la motivacion laboral en el mini-market "luis enrique". En t. Rosa. guayaquil.

Torrecilla, O. (2005). *Clima organizacional y su relacion con la productividad laboral.*

Velasquez, N. (2015). *Gestion de motivacion laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote .* Trujillo-Peru.

villacis, D. (2016). *La motivacion y su incidencia en el rendimientto laboral de los trabajadores de la Pastoral Social Carita de la Diocesis de Amabto.* Ambato-Ecuador .

A

N

E

X

O

S

Carta de autorización



Guayaquil, 29 de Enero del 2020

Señores
Tecnológico Bolivariano

Estimados

Por medio del presente certificamos la aprobación a la Srta. **Katherine Carrasco Choez** con cédula de identidad N^o, **0939354734**, para el desarrollo de su **Proyecto de Tesis** en nuestra empresa y con esto se pueda graduar.

La Srta. **Katherine Carrasco Choez** comenzará el día 03 de Febrero del presente año, y el tema es cogido es **Propuesta de un Plan Motivación Laboral para la empresa Sunchodesa.**

Atentamente,

SUNCHODESA
REPRESENTACIONES C. LTDA.

RECURSOS HUMANOS

Psic. Andrés Serrano Layana
Jefe de RRHH
Telf.: 2658545 Ext. 221



Unidad Académica de Educación Comercial, Administración y Ciencias

Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Sunchodesa Representaciones Cia Ltda.

Sr. Colaborador de la empresa Sunchodesa Representaciones Cia. Ltda., se le agradece mucho por responder las preguntas planteadas en el presente cuestionario, cuyo objetivo es conocer el estado actual de la motivación laboral y productividad que presentan los trabajadores con el fin de proponer mejoras.

Se le asegura que la información que usted proporcione será de estricta reserva y solo será utilizado para culminar la investigación y presentar las propuestas y alternativas.

La autora de la presente investigación agradece su valioso tiempo aporte y le garantiza el anonimato y la confidencialidad de la información.

Instrucciones:

- Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque con una (X) la alternativa que crea correcta.
- Usted encontrará tres alternativas en la cual solo podrá escoger una de ellas, no puede quedar ninguna pregunta sin contestar.

Atentamente

Katherine Fernanda Carrasco Choez
Estudiante de la carrera de Administración de Empresa
Instituto Tecnológico Boliviano

	PREGUNTA	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1	¿Se siente a gusto trabajando en la empresa?			
2	Considera usted que recibe un justo reconocimiento (económico o no económico) de su labor por parte de sus jefes?			
3	¿Cree usted que dando su mayor esfuerzo tiene posibilidad de progresar en la empresa?			
4	¿Se siente conforme con la remuneración salarial que percibe?			
6	¿Está a gusto con el trabajo que realiza?			
5	¿Tiene estabilidad laboral en la empresa?			
6	En cuanto al periodo vacacional ¿recibe usted su vacaciones en el tiempo acordado?			
7	¿Mantiene una buena relación con sus jefes?			
8	¿Mantiene una buena relación con sus compañeros?			
9	¿Cuenta con todos los recursos para lograr un buen desempeño en su lugar de trabajo?			
11	¿Se siente satisfecho con la infraestructura de su lugar de trabajo?			
11	¿Se motivado o estimulado?			

¡Gracias por su colaboración...!

C.C. 0954394821



Unidad Académica de Educación Comercial, Administración y Ciencias

Entrevista dirigida a los jefes de la empresa Sunchodesa Representaciones Cía. Ltda.

Ciudad: _____ **Fecha:** _____

Hora de inicio: _____ **Hora de finalización:** _____

Nombre del entrevistado: _____

Cargo: _____

Nombre del entrevistador: _____

Objetivo: Conocer el cual el grado de motivación que brindan a sus trabajadores

1. ¿Usted considera que la motivación laboral influye en la productividad de los trabajadores?

2. ¿Tienen elaborado un plan de motivación para sus trabajadores?

3. ¿Mantiene una buena relación con sus trabajadores?

4. ¿Cree usted que sus trabajadores se sienten a gusto en la empresa?

5. ¿Cree usted que la empresa toma en consideración las opiniones de los trabajadores?

¡Gracias por su colaboración...!

C.C. 0954394821

Fotos de la empresa



Trabajadores de la Empresa Sunchodesa Representaciones Cía. Ltda.



Área de trabajo



