



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA**

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

**Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de:
TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA:

**MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCCIÓN
DE LA EMPRESA NUBE, EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL,
PERIODO 2018**

Autora: Cantos Ortega Martha Károl

Tutor: PhD. Simón Alberto Illescas Prieto

Guayaquil, Ecuador

2018

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación lo dedico en primer lugar a Dios, gracias a sus bendiciones he podido culminar otra etapa en mi vida.

A mi padre Acundo Cantos Sancán quien con su ayuda incondicional y económica me ayuda a seguir adelante, a mi amada madre Martha Ortega Escandón quien sentó en mi las bases de responsabilidad y deseos de superación, en ella tengo el espejo en el cual me quiero reflejar, es mi guía para la culminación de mi carrera.

Cantos Ortega Martha Karol

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme vida y sabiduría para tomar conciencia y continuar con mis estudios.

Al Instituto Tecnológico Bolivariano por darme la oportunidad de recibir en sus aulas todos los conocimientos adquiridos.

A mi maestro Simón Alberto Illescas Prieto por el asesoramiento recibido en el proyecto de investigación con éxito.

De igual manera agradezco a la empresa NUBE por haber permitido aplicar éste proyecto, beneficiando de esta manera a los trabajadores de la empresa.

Cantos Ortega Martha Károl



CERTIFICACIÓN DE LA ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de tutor del trabajo de investigación, nombrado por el Concejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que he analizado el trabajo de investigación con el tema: **La motivación laboral y su influencia la producción de la empresa Envasadora y purificadora de agua Nube en la ciudad de Guayaquil**. Presentando como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar por el título de:

TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

El mismo que considero debe ser aceptado por reunir los requisitos legales y por la importancia del tema.

Egresada:

Cantos Ortega Martha Karol

Tutor :

PhD Simón Illescas Prieto

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT

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

CERTIFICO:

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

Nombre y Apellidos del Colaborador
CEGESCYT

Firma



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA**

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

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE: TECNÓLOGO EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

TEMA:

La motivación laboral y su influencia la producción de la empresa Envasadora y purificadora de agua Nube en la ciudad de Guayaquil, periodo 2018

Autora: Cantos Ortega Martha Karol

Tutor: Phd. Simón Alberto Illescas Prieto

Resumen

Para el sector empresarial la Motivación se vuelve un factor muy importante y necesario en el día a día de su personal, para un mejor desempeño laboral, obtener mayor productividad y mejores resultados. Si la empresa quiere alcanzar los objetivos propuestos, deberá tener en cuenta que la motivación es de gran relevancia en su empresa, ya que ésta se ve reflejado en la conducta colaboradores en el trabajo, el ser humano necesita diferentes formas de motivación para alcanzar sus objetivos y metas. La presente investigación se realizó en la empresa NUBE durante el periodo 2017, teniendo como objetivo si la motivación influye en la producción en relación con el desempeño laboral, durante ésta investigación se comprobó que el nivel de motivación de los colaboradores es bajo, para lo cual fue necesario referentes teóricos relacionados con la motivación y producción e implementar estrategias motivacionales que impulsen a un mejor rendimiento laboral aumentar la productividad de la empresa y mejorar el ambiente laboral de los colaboradores. Para la investigación se utilizó el método Histórico- lógico, Observación y Análisis simple.

Motivación

Laboral

Producción

Microempresa



**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 CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

TEMA:

La motivación laboral y su influencia la producción de la empresa Envasadora y purificadora de agua Nube en la ciudad de Guayaquil, periodo 2018

Autora: Cantos Ortega Martha Karol

Tutora: Phd. Simón Alberto Illescas Prieto

Abstract

For the business sector Motivation becomes a very important and necessary factor in the day to day of its personnel, for a better work performance, obtain greater productivity and better results. If the company wants to achieve the proposed objectives, it must take into account that the motivation is of great importance in your company, since it is reflected in the behavior of employees at work, the human being needs different forms of motivation to achieve their objectives and goals. The present investigation was carried out in the company NUBE during the period 2017, having as objective if the motivation influences in the production in relation to the labor performance, during this investigation it was verified that the level of motivation of the collaborators is low, for which It was necessary theoretical referents related to motivation and production and implement motivational strategies that promote a better work performance increase the productivity of the company and improve the work environment of employees. For the investigation, we used the Histological, Observation and Simple Analysis method

Motivation

Work

Production

Little Company

ÍNDICE GENERAL

Tabla de contenido	Páginas
PORTADA.....	
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
CERTIFICACIÓN DE LA ACEPTACIÓN DEL TUTOR	iv
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

Planteamiento del problema.....	5
Ubicación del problema en un contexto.....	3
Situación conflicto	3
Delimitación del problema.....	4
Evaluación del problema.....	5
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	5
Objetivo general	5
Objetivos específicos	6
Justificación e Importancia	6
VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	8
Viabilidad técnica.....	8
Viabilidad económica.....	9

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

Antecedentes históricos.....	10
Antecedentes referenciales.....	17
Fundamentación Legal	21
VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	24
Variable de independiente.....	24

Variable dependiente.....	25
DEFINICIONES CONCEPTUALES	25

CAPITULO III METODOLOGÍA

Datos de la Empresa.....	28
Diseño de la Investigación	30
Tipos de investigación.....	31
Población y Muestra.....	31
Población:.....	32
Muestra.....	33
Técnicas e instrumentos de la investigación	34
Aplicación a las técnicas e instrumentos	37
Plan de Mejoras	47
Conclusiones	51
Recomendaciones	52
Bibliografía.....	53
ANEXOS.....	56

ÍNDICES DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Necesidades e intereses	37
Gráfico 2: Incentivos/ Reconocimientos.....	38
Gráfico 3: Oportunidades de crecimiento.....	39
Gráfico 4: Comunicación.....	40
Gráfico 5: Relación Laboral.....	41
Gráfico 6: Remuneración Laboral	42
Gráfico 8: Condiciones de trabajo.....	44
Gráfico 9: Motivación Laboral	45
Gráfico10: Actitud positiva	46

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Conflicto	4
Cuadro 2: Tipos	31
Cuadro 3: Universo	33
Cuadro 4: Muestra de la microempresa a utilizarse	34
Cuadro 5: Técnicas e instrumentos de la investigación	34
Cuadro 6: Necesidades e intereses	37
Cuadro 7: Incentivos/reconocimientos	38
Cuadro 8: Oportunidades de crecimiento	39
Cuadro 9: Comunicación	40
Cuadro 10: Relación Laboral	41
Cuadro 11: Remuneración Salarial	42
Cuadro 12: Recursos necesarios.....	43
Cuadro 13: Condiciones de trabajo.....	44
Cuadro 14: Motivación Laboral	45
Cuadro 15: Actitud positiva	46

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

En las últimas décadas, en la sociedad y en las microempresas ha ocurrido una serie de cambios económicos y culturales, afectando las relaciones sociales y el vínculo entre el individuo y la organización. Se percibe un crecimiento económico acelerado con mucha competitividad, donde la sociedad del siglo XXI necesita de organizaciones emprendedoras que se ajusten a dichos cambios y desarrollen estrategias que ayuden a sus empleados a ser capaces de cumplir con las necesidades de un mercado exigente. La relación entre una organización y su empleado crean el elemento básico de un sistema organizacional, para esto se ha realizado estudios sobre la motivación y cómo ésta influye en el comportamiento humano.

Es imprescindible saber si las organizaciones cuentan con todos los recursos tanto técnicos, materiales como humanos, encontrar un mecanismo que permita el funcionamiento al máximo de estos recursos es una de las incertidumbres de quienes administran las organizaciones, debido a las disconformidad entre las personas.

Muchos Gerentes tienen la hipótesis ¿Cómo motivar a sus colaboradores? para que estos logren los objetivos o metas propuestos por su departamento o área.

Las personas son complejas y únicas, por este motivo es indispensable conocer al empleado de forma integral, para motivarlo apropiadamente en su comportamiento y actitudes.

El recurso humano es parte fundamental de la microempresa, debido a la alta competitividad en el sector de consumo masivo la motivación en los colaboradores es un factor primordial para mejorar procesos, obtener un mejor desempeño laboral y una actitud positiva de los empleados hacia la realización de su trabajo. Un empleado satisfecho con la microempresa transmite una mejor actitud hacia los demás, para esto es necesario tener una buena cultura organizacional que fomente un alto grado de motivación y afinidad con la organización.

La motivación es muy importante para el éxito de una microempresa, pues son las personas quienes ejecutan una serie de actividades cotidianas que luego se desarrollan en actividades coordinadas para la microempresa, logrando alcanzar objetivos y realizar su misión. Esto es posible gracias a la cooperación y buen desempeño de los trabajadores en sus roles.

Los trabajadores deben sentir desde el primer momento de su ingreso que su buen rendimiento será recompensado satisfactoriamente, esto permitirá un mejor desempeño y ello depende del cumplimiento de metas establecidas por la microempresa. En muchos casos las microempresas no han tomado en cuenta este factor de gran importancia y esto los ha llevado a un déficit productivo, por ello se ha empezado a investigar formas de atraer y retener al recurso humano, una mejor motivación crea una mayor productividad y un mejor ambiente laboral.

El método más habitual utilizado por las microempresas para gratificar el trabajo de sus empleados es la compensación. Se considera entonces que la relación que existe entre persona y organización se mide de acuerdo a la retribución que se da al empleado por su trabajo. Se puede percibir que la compensación aparte de ser un rol instrumental, se ha convertido en un elemento determinante en la existencia de la misma microempresa.

Ubicación del problema en un contexto

La Envasadora y Purificadora de agua Nube, se encuentra ubicada vía la Aurora Km. 10 1/2, Av. León Febres Cordero Rivadeneira, Samborondón al lado de Riocentro el Dorado, cuenta con 12 trabajadores y dentro de las actividades que tiene esta microempresa está la comercialización de sus productos, como los botellones de ocho litros de agua, las galoneras de cuatro litros. Y botellas de 500 mililitros.

NUBE, es una microempresa con casi seis años en el mercado del consumo masivo, esta microempresa no cuenta con un departamento de recursos humanos, es decir una sola persona se encarga de supervisar y controlar todo alrededor de la microempresa desde el ingreso de los trabajadores hasta la producción y despacho de productos.

La microempresa tiene un decrecimiento de producción desde hace un año, los trabajadores no cumplen con las metas establecidas a pesar de que cuentan con la maquinaria adecuada para cumplir con la producción deseada, también se viene apreciando una importante rotación de personal en esta área, pues los empleados no pasan de los 3 meses debido a que no cumplen con los objetivos de producción establecidos.

Situación conflicto

La situación conflicto surge por el incumplimiento de metas en la producción esto se debe a un alto grado de desmotivación que existe en la microempresa.

Se realizó una encuesta a los colaboradores de la microempresa al momento de la desvinculación, y expresaron que se sentían desmotivados dentro de la misma e indicaron que esta desmotivación se debe a diferentes factores. Por lo tanto es necesario determinar cuáles son estos factores que están causando mayor desmotivación en el

personal afectando el desempeño laboral y provocando la renuncia voluntaria.

Para resolver este conflicto se pretende implementar un sistema de incentivos y actividades que ayuden a fortalecer las actitudes y desempeños favorables de los empleados así como también crear una mejor comunicación con el jefe inmediato.

Cuadro 1: Conflicto

Antecedentes	Consecuentes
No existe reconocimiento	Desmotivación
Incumplimiento de metas	Rotación del personal
Baja producción	Desinterés laboral

Elaborado por: Martha Cantos Ortega

Delimitación del problema

Campo : Administración de microempresas

Área : Producción

Aspecto: Motivación laboral, producción microempresa

Tema : La motivación laboral y su influencia en la producción de la microempresa Envasadora y purificadora de agua NUBE en la ciudad de Guayaquil, periodo 2018

Formulación del problema

¿Cómo incide la motivación laboral en la producción de la microempresa

Envasadora y Purificadora de agua NUBE, en la ciudad de Guayaquil
periodo 2017?

Evaluación del problema

Delimitado. - El problema estudiado trata de los efectos que genera la motivación en el desempeño de los colaboradores, lo que significa que se evaluará la relación entre empleados y microempresa vinculando sentimientos, emociones, afinidad, cooperación etc., que se crean dentro del ambiente de trabajo y verificar si estas afectan directamente al rendimiento de los trabajadores de la microempresa NUBE.

Claro. - Esto requiere aplicar un Plan Estratégico Motivacional para salvar la integridad de la Microempresa y la de los empleados, los cuales se sentirán involucrados consigo mismo y con la empresa.

Evidente. - Una excelente relación entre un jefe y sus empleados, genera un trabajo con responsabilidad, y con mayor eficiencia.

Concreto. - Porque la investigación es apta para resolver los problemas encontrados dentro de la microempresa NUBE.

Relevante. – Las actividades que vamos a realizar con los trabajadores ayudaran impartir soluciones beneficiosas mutuas.

Factible. – Está presente la colaboración del talento humano en la microempresa.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo general

Implementar estrategias motivacionales que impulsen a un mejor rendimiento laboral, para aumentar la productividad de la microempresa.

Objetivos específicos

- Diagnosticar el estado actual de los trabajadores en el cumplimiento de las metas establecidas.
- Capacitar en el desempeño laboral del área de producción.
- Implementar técnicas apropiadas de acuerdo a sus necesidades o intereses.

Interrogantes de la investigación

- 1.- ¿Qué estrategias motivacionales se implementaría para mejorar el rendimiento laboral?
- 2.- ¿Qué técnicas se implementarían para ayudar con las necesidades de los trabajadores?
- 3.- ¿Cómo se capacitaría al personal para el buen desempeño laboral?

Justificación e Importancia

Cada individuo es único, con distintas deseos, actitudes y expectativas.

El recurso humano es el pilar fundamental de una empresa, la influencia de la motivación es fundamental para poder alcanzar los objetivos y metas que nos proponemos.

En la actualidad, las empresas reestructuran sus estrategias laborales para poder competir en este mercado exigente, enfrentando los retos que contraen este nuevo campo laboral.

Por ello es necesario innovar nuevas técnicas de optimización en el servicio y productividad, lo cual es necesario el compromiso, destrezas y buen desempeño del talento humano, para hacer frente a los nuevos retos. Dentro de este entorno el buen desempeño y dirección del recurso humano son elementos claves para la existencia de una empresa, por tanto la motivación en el personal son temas que se vuelven de gran importancia en el proceso administrativo.

Este proyecto se desarrolló porque existe carencia en los factores motivacionales que actúan en el desempeño y la productividad de los trabajadores de NUBE, por ello se planteó estrategias que ayuden a optimizar la producción y administración de la misma, sin descuidar la satisfacción del personal.

Estrategias que van a mejorar el rendimiento, la lealtad con la microempresa y la adaptación de cambios que pueden surgir diariamente, esto originará que la microempresa tenga un personal que esté dispuesto a cubrir con las necesidades del mercado, de modo que se evidencie el compromiso de cada trabajador. Un ambiente apropiado 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.

Se reconocerá el buen rendimiento de cada colaborador para poder fidelizarlos con la microempresa, trabajando directamente con el jefe de área logrando disminuir falencias entre él y sus colaboradores, orientándolo en como motivar a sus trabajadores para que sean más eficientes y eficaces.

Aspectos que justifican la investigación

Conveniencia: Los empleados en la empresa se sentirán más a gusto y comprometidos al ser valorados, dando su mayor rendimiento laboral, aumentando la producción de la empresa y cumpliendo con las expectativas de la misma.

Relevancia Social: Las estrategias y actividades que se aplicarán a los trabajadores crearan un ambiente agradable, mejor toma de decisiones, aumentando la autoestima y generando la autoeficacia y autocontrol.

Valor teórico: El estudio proporcionará información a los estudiantes de diferentes carreras acerca cómo afecta a la productividad de la empresa la motivación negativa.

Utilidad Metodológica: Con el análisis de los resultados obtenidos en la aplicación de estrategias motivacionales a los trabajadores, se puede confirmar que el desempeño laboral de los empleados depende del grado de motivación que reciban.

VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.

Viabilidad técnica

La investigación es viable técnicamente porque brinda a los trabajadores un mejor estilo de vida mediante la creación de estrategias y actividades motivacionales, que aportarían un mejor desenvolvimiento en las labores encomendadas y mejor calidad en la producción que se requiera para cumplir con el nuevo mercado objetivo y la sociedad en general.

Para ello es esencial contar con la participación de todo el recurso humano de la empresa, así como tener entusiasmo, creatividad y disponibilidad para colaborar. La creatividad es muy importante porque a través de ella manifestamos decisiones y acciones con claridad.

Viabilidad económica

La investigación es viable económicamente porque a través de la motivación laboral en los trabajadores, se obtendrá más producción y será mucho más rentable la empresa pudiendo retribuir económicamente a estos, por cada logro obtenido en el mercado demandante.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Fundamentación Teórica

Antecedentes históricos

La motivación y su desarrollo conceptual involucran diversas disciplinas, el origen de la motivación se debe a los aportes de los autores: Platón, Sócrates, Tomás de Aquino, Aristóteles por destacar algunos. En la era moderna para Descartes, la fuerza motivacional era la voluntad, él decía que si se podía comprender la voluntad, entonces llegaríamos a comprender la motivación, pues la voluntad motiva toda acción.

La Motivación Laboral se presenta el año de 1700, en Europa, cuando los antiguos talleres de artesanos se transformaron en fábricas lugar donde centenares de personas producían operando máquinas; la relación entre el artesano y sus auxiliares se complicaron. Había que organizar numerosas tareas realizadas por un gran número de colaboradores y cada una de ellos pensaba y actuaba de manera distinta, surgieron los problemas de baja productividad y desinterés en el trabajo.

Entonces aparece como opción ante los conflictos, la falta de comprensión entre las personas, la desmotivación, el desinterés y una baja productividad, por mencionar algunos; es una opción que logró la conciliación entre los intereses de la empresa y las necesidades de los trabajadores, pues donde se encuentran varias personas laborando, las relaciones laborales son complejas y se debe emplear la cabeza para reflexionar, decidir y comunicar.

(Chiavenato, 2007) **“Es todo aquello que impulsa a la persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos, a una**

determinada tendencia, a un determinado comportamiento, Ese impulso a la acción puede estar provocado por un estímulo externo” (p. 47)

Teorías:

Se presentan algunas teorías conocidas de motivación donde se explica la conducta humana, se pretende identificar qué factores los motiva:

Modelo de la jerarquía de Maslow.

En la Pirámide de Maslow, el autor plantea una estratificación de las necesidades en cinco niveles de forma que el individuo debe de satisfacer cada nivel.

El primer nivel corresponde a las necesidades fisiológicas (comer, beber, dormir).

El segundo nivel corresponde a la seguridad física, en el aspecto laboral corresponde a las condiciones de seguridad laborales, estabilidad en el empleo, seguridad social y salario superior al mínimo.

El tercer nivel son las necesidades sociales como vinculación, afecto, amistad, intimidad sexual; A nivel laboral son las posibilidades de interactuar con sus compañeros de trabajo.

El cuarto nivel corresponde a las necesidades de consideración como los reconocimientos ya sea verbal o monetario, la confianza y el respeto.

En el ámbito del empleo sería el poder ejecutar tareas que permitan un sentimiento de éxito, responsabilidad y reconocimiento.

El nivel más alto implica la autorización personal que en el ámbito laboral se refiere a la posibilidad de utilizar totalmente las habilidades, capacidades y creatividad. (Riquelme) (Huamán , 2015)

La Pirámide de A.Maslow es una teoría con cinco necesidades que no todas las personas aplican en su ámbito laboral y profesional, pero ayudaría a gerentes a fortalecer, evaluar y valorar el desempeño de cada colaborador; en su crecimiento propio.

La teoría de las necesidades de McClelland.

McClelland considera que los estímulos motivacionales están en vinculación con necesidades de logro, afiliación y poder.

Las características que describen a los que se orientan hacia el logro son la búsqueda de compromiso personal y el vencer retos para lograr metas alcanzables.

El logro: Es primordial en sí mismo y no por las recompensas que lo acompañen. En el ámbito laboral, las personas motivadas por el logro siempre quieren mejorar todo en su medio ambiente, procuran encontrar maneras más eficientes para realizar una tarea, dominar una actividad perfeccionando habilidades y mejoras para la solución de problemas. Además del motivo de logro, las necesidades de ascenso y afiliación son importantes pero deben de estar relacionadas al logro.

Poder: Las personas con gran necesidad de poder y ascenso ansían lograr esto en su trabajo e influir en las personas y situaciones, ya que están dispuestos a correr riesgos para alcanzar este objetivo.

Afiliación: Estas personas realizan acciones que afectan la conducta de otros y despiertan en ellas fuertes emociones.

La teoría de la Motivación - Higiene de Herzberg.

Existe un vínculo entre los factores intrínsecos y la satisfacción laboral, y entre los factores extrínsecos y la insatisfacción.

Algunos factores intrínsecos o motivadores son: el reconocimiento, el trabajo, la responsabilidad, el crecimiento y el desarrollo. Estos aspectos están vinculados con la satisfacción.

Los factores extrínsecos o higiénicos, como el sueldo, la administración, el control, las relaciones interpersonales, el sistema administrativo de la compañía y las condiciones laborales, si están vigentes no originan motivación, pero evitan el descontento.

Herzberg investigó la pregunta ¿qué aspiran las personas de su trabajo? De las respuestas recibidas reunieron información sobre diversos factores que afligían los sentimientos de los colaboradores sobre sus empleos. Surgieron dos tipos de factores:

- **Factores motivadores:** Garantizan la satisfacción de la persona como el reconocimiento, responsabilidad y ascensos. Estos se relacionan con los sentimientos de los colaboradores acerca de sus expectativas dentro de la empresa como un trabajo estimulante, autorrealización, reconocimiento de una tarea bien realizada, cumplimiento de metas, y objetivos.
- **Factores de higiene.** (Huamán , 2015) “Incluyen las políticas de administración de la organización, el control técnico, el sueldo, las prestaciones, los aspectos del trabajo y las relaciones interpersonales”. (p. 45)

Al llevar a cabo una estrategia motivacional en la empresa, debemos verificar que cumple con las necesidades de cada colaborador.

Varias personas piensan que la motivación no depende de ellas sino de sus superiores y del ambiente laboral, existe en las empresas magníficos profesionales con alto liderazgo pero sin capacidad motivadora, esto también depende de cada colaborador, motivar a sus jefes; esto se lleva a cabo con la aportación de todos para así ir a una misma dirección.

En Ecuador muchas empresas se enfocan en su talento humano, en mantenerlos motivados, enfocados en el rendimiento y producción, realizan reuniones para indicar el crecimiento y las ganancias para que los trabajadores se sientan parte de ellas.

(OCDE, 2016) El bienestar de los trabajadores también depende de forma crucial de la calidad de su empleo. Además, los empleos de más calidad pueden también contribuir a elevar la productividad haciendo posible un mejor acceso a oportunidades de desarrollo de competencias, una mejora de la gestión de salud y un mayor compromiso laboral.(p. 7)

Esto ayuda a minimizar errores que se han generado, por la falta de comunicación con sus jefes, establecer reuniones periódicas con el fin de tomar acciones que logren motivar a sus empleados.

En el 2015, la motivación en las empresas se torna en una herramienta de gran importancia como programas de incentivos y beneficios sociales; esto ayuda a aumentar el compromiso en los colaboradores, y obtener mejores resultados.

“Un estudio indica que un 56% de trabajadores, en Ecuador, es feliz laboralmente Lecturas: 670 24 de marzo de 2015 10:53 En 2014 el Proyecto Happiness encuestó a 1034 trabajadores ecuatorianos en torno a la felicidad laboral en Ecuador.

Una muestra frente al total de 262.963 personas que trabajan en empresas privadas y 489.203 en las públicas del país.

Del estudio se desprende que sentirse alegre en el empleo permite generar mejores relaciones entre colegas, además de aportar en el rendimiento de las labores diarias. Baja remuneración, falta de autonomía, poco reconocimiento y tensión son algunos de los factores que afectan, directamente, la productividad.

Además, inciden en el clima laboral y por ende representan sinónimo de infelicidad para los colaboradores. Para que el ambiente propicio de trabajo se genere y mantenga influyen directamente el trabajador y la empresa. Margarita Álvarez, experta en talento humano y citada en el artículo 'Es posible ser feliz aunque odies tu trabajo' publicado en Elpais.com, explica que las personas no se suelen ir de las organizaciones sino de los jefes. Ellos inciden de manera determinante en cómo se siente el colaborador.

Ella recomienda que en las compañías se formen líderes que entiendan qué motiva a cada uno. "Todos tenemos una motivación intrínseca. Todos. Hay que saber verla", señala. Arancha Ruiz, autora de El mapa de tu talento, headhunter y especialista en marca personal, añade recomendaciones para combatir la infelicidad en el momento de ir a trabajar. Por ejemplo, si se siente que percibe poco por las tareas que realiza puede buscar un trabajo extra hasta conseguir ese aumento que considera que merece.

"Cambiar de trabajo es como tener un hijo: el primer año no entiendes nada pero luego cubres tu curva de aprendizaje y puedes relajarte", sostiene Ruiz. Lo hace en referencia a que si lleva poco tiempo en el trabajo y descubre que tiene demasiada complejidad y tensión, lo ideal es relajarse, en la medida de lo posible.

En ese contexto, las cifras disponibles en Proyectohappiness.ec indican que el 56% de los encuestados se siente feliz en su lugar de trabajo. Apenas un 9% padecería de la denominada 'infelicidad laboral'. Frente a ello, el 67% de trabajadores ecuatorianos, según Proyecto Happiness, siente orgullo de la organización donde trabaja.

En Ecuador, el Inec señala que ocho de cada 10 empleos los genera el sector privado" (80,8%) y dos de cada 10 el público (19,2%). (Yépez, 2015)

En la actualidad las estrategias de motivación que realizan las empresas, es empezar con una dinámica, antes que las actividades laborales donde todos participan, esto ayuda a que entren a trabajar con ánimo y entusiasmo.

Dentro de las estrategias la dirección influye en las actividades para poder llevar a cabo la etapa de motivación, supervisión, comunicación, y crecimiento.

Las estrategias están dirigidas a mantener e incrementar el nivel de motivación de los colaboradores; debiendo aprovechar las fortalezas, crear una cultura y un buen ambiente de trabajo correcto, son elementos clave de la motivación.

Existe una gran cantidad de investigaciones relacionadas a la motivación en los colaboradores dentro de la empresa, para poder aumentar la productividad de la misma.

La Motivación humana se caracteriza por ser un estado emocional que se origina en una persona como resultado aplicado en procesos de pensamientos específicos. De igual manera, la motivación laboral puede describirse como los ánimos y fuerzas que ejercen sobre el trabajador haciendo que éste actúe inequívocamente y de manera eficaz, coordinado hacia los objetivos para satisfacer alguna necesidad individual.

Dado que la inspiración de los colaboradores en su trabajo influye en la rentabilidad de la empresa, se establece como una de las tareas principales de los jefes de área, dirigir adecuadamente la motivación del trabajador hacia el cumplimiento de objetivos de la empresa.

El deseo de conocer la conducta laboral de los individuos ha llevado a muchos científicos a estudiar las causas y consecuencias de la motivación y satisfacción en el trabajo.

La motivación es un aspecto imprescindible en una empresa es una forma de mantener un ambiente agradable y proactivo además de cumplir con las expectativas de la empresa.

El problema de la motivación no es solo el incentivar a las personas, aceptando sus condiciones. Si fuera sólo este el problema, se corre el riesgo de tener un personal poco interesado en su trabajo y que realiza lo mínimo para no ser despedido.

Como los resultados no son muy agradables, hay que motivar adicionalmente a las personas que han ingresado para que cumplan con los objetivos, teniendo presente que cada individuo tiene diferentes necesidades, ambiciones, responsabilidades, conocimientos y destrezas. Por lo tanto debemos aplicar diferentes estrategias motivacionales dependiendo la necesidad de cada persona.

Antecedentes referenciales

Las estrategias motivacionales se relacionan con otras investigaciones, el concepto es el mismo pero con distintos autores, es sentirse comprometidos, tomar decisiones las cuales se deben fijar metas con claridad, en todas las áreas tanto profesional como personal y persistir hasta lograrlo.

(Carrasco, Javaloyes Soto, & Calderero Hernández, 2007) **Aseguran que “el vínculo entre motivación y esfuerzo es tan estrecho que forman las dos caras de la moneda del aprendizaje”**.(p. 105)

Es decir cuando nos esforzamos o nos esmeramos por algo, es porque tenemos motivos suficientes para hacerlo. Ninguna persona se esfuerza de la nada, siempre hay algo que lo motiva.

(Bacal, 2009) Afirma que:

“Dar a los empleados la información que necesitan, asegurarse de que los trabajadores tengan información sobre los objetivos, y problemas a los que se enfrenta su departamento. Esto les ayudará a conectar sus propios objetivos y trabajo a los del departamento; además les permitirá sentirse como socios activos, valiosos e informados en la gestión del rendimiento” (p. 28)

Todos los empleados necesitan y deben estar al tanto de lo que sucede en la empresa, saber si están cumpliendo con los objetivos requeridos, si están realizando adecuadamente los procedimientos correctos para lograrlo o de qué manera pueden mejorarlo.

(Palomo Vadillo, 2010) Habla acerca que la motivación es el **“Conjunto de variables para determinar una conducta con diferentes expectativas”**.(p. 114).

Cada persona es diferente, pero conocer la actitud de alguien fácilmente podríamos predecir su conducta y lo que esperaríamos de ella.

(Fernández R. , 2011).en su libro menciona **“Intentar optimizar las capacidades de cada empleado mediante una asignación racional de los recursos humanos, dando prioridad al enriquecimiento del trabajo, mediante tareas significativas y desarrollando la formación en el puesto de trabajo”** (p. 58)

Optimizar las capacidades de los empleados en la empresa, pero siempre dando prioridad al desarrollo en sus puestos de trabajo.

(Cornejo, 2011) Asegura que: Ofrecer buenos salarios, y ofrecer seguridad en el empleo, no son elementos que pongan en desventaja a la empresa frente al trabajador, ya que no es

sólo de justicia laboral de la que hablamos, sino de higiene laboral; propiciar un ambiente laboral sano sin tensiones es una bondad invaluable en el líder de Excelencia. (p. 28).

Un buen ambiente laboral en una empresa, ofrece seguridad en el empleo.

(Fernández J. , 2011) **Dice que “La productividad se define como el cociente entre el volumen de producción (o valor añadido) y la cantidad de factores utilizados para llevarla a cabo”** (p.. 19)

Resultado de recursos que se utilizan para obtener un producto.

(Espinoza, 2014) “Los líderes más eficaces son relevantes porque mejoran la productividad de los empleados, la capacidad de la organización para ejecutar su estrategia, la conexión con los clientes, la confianza de los inversores y la reputación de la empresa en la comunidad”. (p. 6)

Un buen líder es aquel que genera confianza entre sus empleados, mejorando la productividad y reputación de su empresa. Capaz de ejecutar las mejores estrategias para tener una conexión con los clientes.

(Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango).

El objetivo de este estudio fue establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad. Los objetivos específicos, evaluar el nivel de satisfacción, determinar la importancia que el personal rinda y se sienta satisfecho con su

trabajo y los efectos que conlleva en la productividad. (Fuentes, 2012).

Tomé como referencia esta tesis porque abarca temas como la producción que fueron de gran ayuda para mi proyecto, pero es diferente a mi investigación debido a que mi tema se enfoca en la motivación laboral y la producción.

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

El trabajo se basa en una investigación mixta puesto que buscará cuantificar y cualificar las diversas variables que intervendrían en éste trabajo de investigación, que tiene como objetivo principal establecer los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal Administrativo del área comercial de la empresa constructora Furoiani Obras y Proyectos.

Tesis de gran ayuda para mi proyecto pero con la diferencia que dicha autora se enfoca en el departamento de ventas y logística.

(Sarmiento Baño, 2015) Análisis del clima laboral del área de producción en la empresa acromax laboratorio químico farmacéutico s. a.

El propósito es reestructurar la cultura organizacional actual en una cultura enriquecedora vinculada al cumplimiento de las competencias establecidas a través de estrategias de marketing, de manera que los empleados se identifiquen corporativamente desde sus funciones, valorando las bondades tanto del producto como de la marca realizando un trabajo que genere valor.

Este proyecto es diferente al mío ya que la autora solo se enfoca en el clima laboral dejando de lado un factor muy importante relacionado a este como es la motivación.

(Sum Mazariegos, 2015) "Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1)".

La motivación es un tema de gran importancia para las organizaciones, si se aplica de una buena forma puede ayudar a que los trabajadores tengan una mayor productividad, es importante para el desempeño laboral de los individuos, y así obtener mayores y mejores resultados. El desempeño de los colaboradores se ve reflejado en las actividades que ellos realizan en su área de trabajo, todo esto depende también de la forma y la manera que los colaboradores de una organización estén motivados. La motivación también ayuda a describir la conducta de los colaboradores en el trabajo, el ser humano necesita de diferentes formas para que tengan un buen rendimiento y llegue a alcanzar sus objetivos y metas.

Esta tesis es diferente a mi investigación ya que solo se enfoca en la motivación a nivel administrativo.

Fundamentación Legal

En la Constitución Política de la República del Ecuador en el Art. 52

Señala "las personas tienen derecho a disponer de bienes y servicios de óptima calidad y a elegirlos con libertad, así como a una información precisa y no engañosa sobre su contenido y características".

En el Art. 325 determina:

“Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”.

Según el Art. 326 numerales 5 y 6:

“Establece el derecho de los ecuatorianos a desarrollar actividades laborales en un ambiente adecuado que garantice la salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar, y que toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo enfermedad, será reintegrada al trabajo y mantener la relación laboral”.

Ley Orgánica de Servicio Público

Establece en el Art. 76 que el “Sistema de evaluación del desempeño.- es el conjunto de normas, técnicas, métodos, protocolos y procedimientos armonizados, justos, transparentes, imparciales y libres de arbitrariedades que sistemáticamente se orienta a evaluar bajo parámetros objetivos acordes con las funciones, responsabilidades y perfiles del puesto.

La evaluación se fundamentara en indicadores cuantitativos/ cualitativos de gestión, encaminados a impulsar la consecución de los fines y propósitos institucionales, el desarrollo de los servidores públicos y el mejoramiento continuo de la calidad del servicio público prestado por todas las entidades, institucionales, organismos o personas jurídicas señaladas ”.

Políticas

11.2 impulsar la actividad de pequeñas y medianas unidades económicas asociativas y fomentar la demanda de los bienes y servicios que generan.

11.3 impulsar las condiciones productivas necesarias para alcanzar la soberanía alimentaria.

11.7 promover condiciones adecuadas para el comercio interno e internacional, considerando especialmente sus interrelaciones con la producción y con las condiciones de vida.

11.10 promover cambios en los patrones de consumo a fin de reducir su componente importado y suntuario, generalizar hábitos saludables y prácticas solidarias, social y ambientalmente responsables.

Plan Nacional del Buen Vivir

El plan nacional del buen vivir es la forma de vida que permite la felicidad y la permanencia de la diversidad cultural y ambiental armonía, igualdad, equidad y solidaridad.

Objetivo 4. Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía.

Se propone el establecimiento de una formación integral de alcanzar la sociedad socialista del conocimiento.

Ello nos permitirá dar el salto de una economía de recursos (materiales) a la economía del recurso infinito: el conocimiento.

Es preciso centrar los esfuerzos para garantizar a todos el derecho a la educación, bajo condiciones de calidad y equidad, teniendo como centro al ser humano y el territorio.

Fortaleceremos el rol del conocimiento, promoviendo la investigación científica y tecnológica responsable con la sociedad y con la naturaleza.

Objetivo 9: Garantizar el trabajo digno en todas sus formas.

Política: 9.3. Profundizar el acceso a condiciones dignas para el trabajo

la reducción progresiva de la informalidad y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales.

Objetivo 10. La motivación para impulsar la transformación de la matriz productiva

Los desafíos actuales deben orientar la conformación de nuevas industrias y la promoción de nuevos sectores con alta productividad, competitivos, sostenibles, sustentables y diversos, con visión territorial y de inclusión económica en los encadenamientos que generen.

Se debe impulsar la gestión de recursos financieros y no financieros, profundizar la inversión pública como generadora de condiciones para la competitividad sistémica, impulsar la contratación pública y promover la inversión privada.

Políticas y lineamientos estratégicos

10.1. Diversificar y generar mayor valor agregado en la producción nacional a. Impulsar y fortalecer las industrias estratégicas claves y sus encadenamientos productivos, con énfasis en aquellas que resultan de la reestructuración de la matriz energética, de la gestión soberana de los sectores estratégicos y de las que dinamizan otros sectores de la economía en sus procesos productivos.

VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

Variable de independiente: Motivación laboral

La Motivación es fundamental, se debe evaluar y apreciar el grado de cooperación del recurso humano, llevando a cabo mecanismos que certifiquen un grupo suficientemente motivado, comprometidos con su labor y orientados al logro.

Variable dependiente : Productividad

Escala económica que permite calcular cuánto producto se ha producido por cada recurso utilizado, entre menos recursos sean utilizados mayor es la productividad.

DEFINICIONES CONCEPTUALES

Administración: oficina o establecimiento dedicados a la gestión de ciertas actividades que tienen intervención del estado. (R.A.E, 2017)

Afinidad: Similitud o coincidencia de caracteres, opiniones, gustos, etc., que existe entre dos o más personas. (R.A.E, 2017)

Compensación: Modo de extinguir obligaciones vencidas, dinerarias o de cosas fungibles, entre personas que son recíprocamente acreedoras y deudoras, que consiste en dar por pagada la deuda de cada uno por la cantidad concurrente. (R.A.E, 2017)

Competitividad: Rivalidad para la consecución de un fin. (R.A.E, 2017)

Conocimiento: Entendimiento, inteligencia, razón natural. (R.A.E, 2017)

Decrecimiento: disminución (merma) (R.A.E, 2017)

Desarrollo: Evolución de una economía hacia mejores niveles de vida. (R.A.E, 2017)

Desinterés: Desprendimiento de todo provecho personal, próximo o remoto. (R.A.E, 2017)

Desmotivación: falta o pérdida de motivación. (R.A.E, 2017)

Destreza: Habilidad, arte, primor, o propiedad con que se hace algo. (R.A.E, 2017).

Disciplina: Doctrina, instrucción de una persona, especialmente en lo moral. (R.A.E, 2017)

Estrategia: En un proceso regulable, conjunto de las reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento. (R.A.E, 2017)

Expectativa: Posibilidad razonable de que algo suceda. (R.A.E, 2017)

Fomentar: Excitar, promover, impulsar o proteger algo. (R.A.E, 2017)

Incentivo: Estímulo que se ofrece a una persona, grupo o sector de la economía con el fin de elevar la producción y mejorar los rendimientos. (R.A.E, 2017)

Integral: Dicho de cada una de las partes de un todo: Que entra en su composición sin serle esencial, de manera que el todo puede subsistir, aunque incompleto, sin ella. (R.A.E, 2017)

Liderazgo: situación de superioridad en que se halla una institución u organización, un producto o un sector económico, dentro de su ámbito. (R.A.E, 2017)

Mecanismos: Medios prácticos que se emplean (R.A.E, 2017)

Mercado: Estado y evolución de la oferta y la demanda en un sector económico dado. (R.A.E, 2017)

Meta: Fin a que se dirigen las acciones o deseos de alguien. (R.A.E, 2017)

Motivación: Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona. (R.A.E, 2017)

Producción: Suma de los productos del suelo o de la industria. (R.A.E, 2017)

Rendimiento: Proporción entre el producto o el resultado obtenido y los medios utilizados. (R.A.E, 2017)

Responsabilidad: Cargo u obligación moral que resulta para alguien del posible yerro en cosa o asunto determinado. (R.A.E, 2017)

Retribución: Recompensa o pago de algo. (R.A.E, 2017)

Rotación: Seguir un turno en cargos, comisiones, etc. (R.A.E, 2017)

Sueldo: Remuneración regular asignada por el desempeño de un cargo o servicio profesional. (R.A.E, 2017)

Supervisión: Acción y efecto de supervisar. (R.A.E, 2017)

CAPITULO III

METODOLOGÍA

Datos de la Empresa

Nombre de la Empresa: Envasadora y Purificadora de agua NUBE

Nombre de Comercial: NUBE

Fecha de Constitución: 11 de Octubre del 2012

Registro Único de Contribuyente: 0913444444001

Objeto Social: Agua embotellada y purificada

Agua NUBE se encuentra ubicada vía la Aurora Km. 10 1/2, Av. León Febres Cordero Rivadeneira, cuenta con 12 trabajadores y dentro de sus actividades está la comercialización de sus productos, como los botellones de ocho litros de agua, las galoneras de cuatro litros. Y botellas de 500 mililitros.

Visión:

Ser reconocida en el Ecuador como empresa líder en la producción y distribución de agua pura sin gas, superando las expectativas del consumidor y contribuir al país a su desarrollo económico.

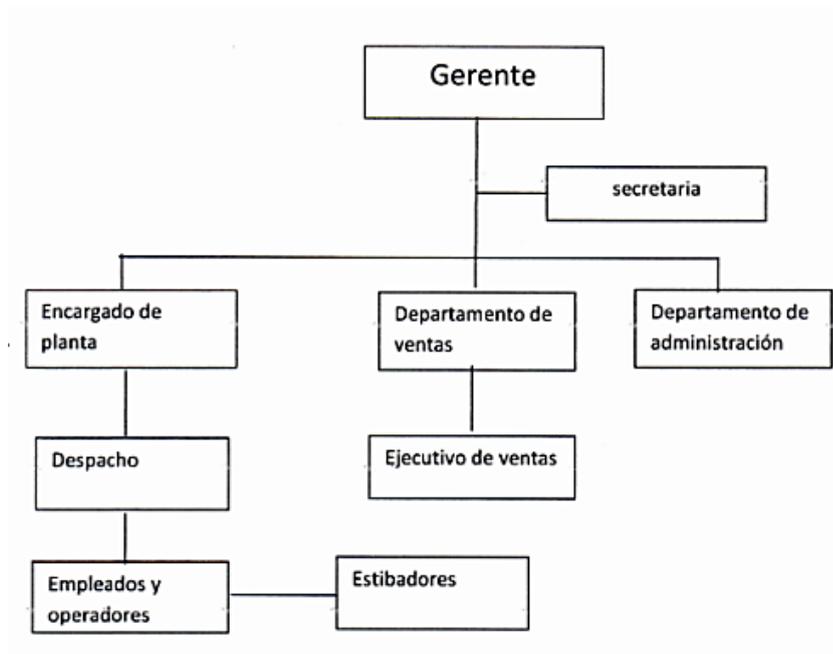
Misión:

Elaborar y distribuir agua sin gas, con los más altos estándares de calidad, a precios razonables, brindando excelencia a nuestros clientes y generando el desarrollo permanente a nuestros trabajadores.

Logo de la Empresa



Organigrama



Descripción de actividades de los colaboradores:

Secretaria: Elaboración de facturas

Encargado de planta: supervisión del personal

Ejecutivo de ventas: ventas del producto a nivel provincial

Despacho: distribución del producto al consumidor

Operadores: llenado, sellado y etiquetado del producto

Estibadores: carga y descarga del producto al consumidor

Diseño de la Investigación

(Tamayo, 2004) “La investigación es la evolución, mediante la aplicación del método científico, procura adquirir información veraz y legítima, para entender, comprobar, reformar y aplicar el conocimiento.” (p.. 45)

Actividad que mediante la aplicación del método científico se obtiene información convincente.

(Hernández, Collado , & Batista, 2010) Los autores indican que:

Un proceso es resolutivo, variable y continuo, por una combinación de serie de etapas, las cuales proceden una de otras y no pueden ser suprimidas ni alteradas en orden, a resultado de perder validez, confianza y propósito, lo cual llevaría a dejar de ser científica.

Esto obliga a prevenir respecto a la importancia de las partes y etapas del proceso. (p. 23)

Un proceso resolutivo debe cumplir una serie de procedimientos y etapas sin alterar el orden, para que puedan generar confianza. El resultado debe ser confiable sin necesidad de suprimir ni alterar el orden.

Diseño Documental:

Se realiza, apoyándose en fuentes documentales como, bibliografías, fichas hemerográficas o archivos; la primera consiste en consultar libros, la segunda en artículos de un periódico y la tercera son documentos como cartas oficios, expedientes, etcétera.

Tipos de investigación

Determina los procedimientos a seguir, técnicas y métodos que se emplean en la investigación, interviniendo en instrumentos, y la forma de cómo se estudia los datos obtenidos.

Cuadro 2: Tipos

Exploratoria	Descriptiva	Correlacional	Explicativa
Se utiliza cuando el objetivo contiene problemas poco estudiados y con muchas dudas.	Examinan al fenómeno estudiado y sus componentes Evalúan conceptos Especifica variables.	presentan predicciones Explica la relación entre variables Asocia variables para un grupo o población	Determinan las causas de los fenómenos originan un sentido de entendimiento Son bastante estructurados

Fuente: (Sampieri, Baptista, & Collado, 2010) p.s. 78 - 85)

Elaborado por: Martha Cantos Ortega

Se considera que el presente proyecto debe tener un alcance descriptivo y correlacional.

Será descriptivo, porque se desarrollarán la motivación intrínseca, extrínseca y la falta de motivación, para conocer cuáles son necesarias en la motivación del personal de la empresa.

Será correlacional porque examinaremos la relación entre motivación y producción.

Población y Muestra

Población:

(Gallego, Isern, & Segura, 2006) "Conjunto de personas que reciben algunas características o propiedades que se van a estudiar" (p.. 55).

(Hernández, Collado , & Batista, 2010) "Una población es el conjunto de todo los casos que concuerdan con una serie de especificaciones" (p. 65).

Seres vivos con similares características que pueden ser observadas y que habitan en un mismo lugar.

Población Finita

(Fidias Arias, 2006) "Agrupación en la que se conoce la cantidad de unidades que la integran, donde existe un registro documental de estas unidades". (p.. 82)

Es decir que podemos contar todos los integrantes de dicha población.

Población Infinita

(Fidias Arias, 2006) "En ella se desconoce el total de elementos o individuos que la conforman, por ello no existe un registro documental debido a que sería imposible". (p. 82).

Cuando la población contiene un número elevado de elementos que no se puede o sería imposible de contar con facilidad.

La población que se va utilizar en esta investigación es finita porque la conforman 12 personas.

Cuadro 3: Universo

Población	Cantidad
Gerente	1
Supervisor	1
Vendedor	1
Maquinistas	5
Chofer de reparto	1
Estibadores	3
Total	12

Elaborado por: Martha Cantos Ortega

Muestra

(Gallego, Isern, & Segura, 2006) “Es el conjunto de personas elegidos al azar que ciertamente se estudiaran, es el subconjunto de una población que ayuda a informar los resultados de dicha muestra específica de la población” (p.. 55).

Conjunto de personas u objetos que fueron escogidos al azar para realizar dicho estudio.

Tipos de Muestra

Muestra Aleatoria: (Hernández, Collado , & Batista, 2010) “Subgrupo de la población en el que todos los individuos o elementos tienen la misma posibilidad de ser elegidos”. (p.. 176)

Muestra Estratificada: (Hernández, Collado , & Batista, 2010)“Muestreo en el que la población se divide por secciones o partes y se selecciona una muestra por cada sección”.(p.. 180)

Muestra por Racimo: (Hernández, Collado , & Batista, 2010) “Diferencia entre el elemento de análisis y el elemento muestral. (p.. 182).

Cuadro 4: Muestra de la microempresa a utilizarse

Población	Cantidad
Gerente	1
Supervisor	1
Vendedor	1
Maquinistas	5
Chofer de reparto	1
Estibadores	3
Total	12

Elaborado por: Martha Cantos Ortega

Para esta investigación no será necesario extraer ningún tipo de muestra, porque la población de la microempresa es pequeña, por lo tanto se podrá trabajar de manera más simple.

Técnicas e instrumentos de la investigación

Cuadro 5: Técnicas e instrumentos de la investigación

Técnicas	Instrumentos
Entrevista	Formulario
Encuesta	Cuestionario

Elaborado por: Martha Cantos Ortega

Encuesta

(Alvira, 2011)

La encuesta es un instrumento de captura de la información estructurado, lo que puede influir en la información recogida y no puede/debe utilizarse más que en determinadas situaciones en las que la información que se quiere capturar está estructurada en la población objeto de estudio. La encuesta es útil, ante todo, para describir algo y contrastar hipótesis o modelos. (p. 14).

Preguntas estructuradas para obtener información sobre algún tema o situación determinada, con el fin de conocer el resultado de la situación actual a quien se está aplicando.

(Huamán G. , 2005) “Es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador, para ello utiliza un listado de preguntas escritas” (p.. 28).

Técnica donde se utiliza un listado de preguntas, para obtener opiniones diferentes de todos los encuestados.

Entrevista:

(Acebedo & Alba, 2006)

Es un intercambio verbal, que nos ayuda a reunir datos durante un encuentro, de carácter privado y cordial, donde una persona se dirige a otra y cuenta su historia, da su versión de los hechos y responde a preguntas relacionadas con un problema específico. (p. 10)

Diálogo entre dos o más personas, sobre algún hecho ocurrido, donde el entrevistado da su versión de los hechos según las preguntas formuladas por el entrevistador.

Procedimiento de la Investigación

Para este proyecto se empleará la técnica de la encuesta y la técnica de la entrevista

Encuesta a los trabajadores

Elaborada con diez preguntas, se aceptará contestaciones cerradas de elección múltiple, pero dirigidas a la investigación, el contenido y el orden corresponden a las circunstancias y propiedades de los individuos de la empresa.

Entrevista al Gerente

Formulada con cinco preguntas, con opción a ser respondidas de manera abierta, es decir que el Gerente tendrá la opción de manifestar su opinión verbal libremente.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Aplicación a las técnicas e instrumentos

Encuesta

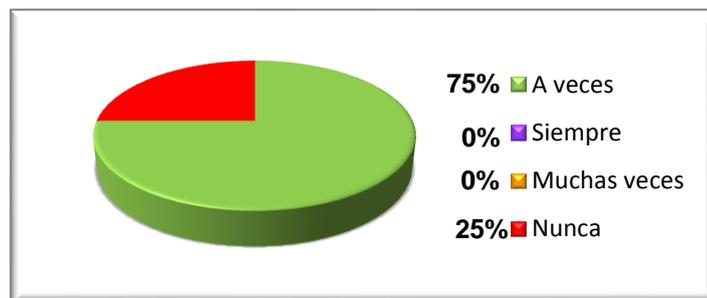
1. ¿El Gerente se preocupa por conocer sus necesidades e intereses?

Cuadro 6: Necesidades e intereses

Opciones	Cantidad	Porcentaje
A veces	9	75%
Siempre	0	0%
Muchas veces	0	0%
Nunca	3	25%

Elaborado por: Martha Cantos Ortega

Gráfico 1: Necesidades e intereses



Fuente : Datos de la Investigación

Elaborado por: Martha Cantos Ortega

Análisis e interpretación

Se puede observar que más de la mitad de colaboradores expresan que existe un bajo interés por parte del gerente, podemos deducir que esto sería una de las principales desmotivaciones en la empresa.

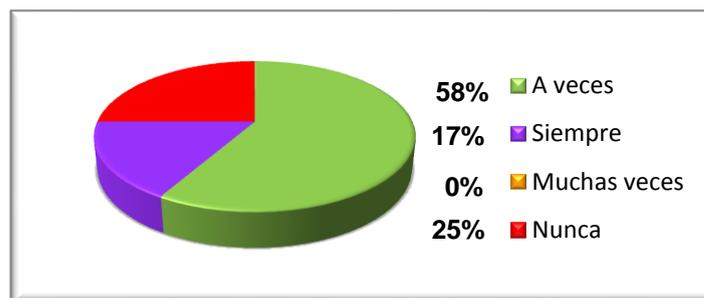
2. ¿Durante el último año laborado en la empresa, ha recibido incentivos y/o reconocimientos? (bonos, cartas de felicitación)

Cuadro 7: Incentivos/reconocimientos

Opciones	Cantidad	Porcentaje
A veces	7	58%
Siempre	2	17%
Muchas veces	0	0%
Nunca	3	25%

Elaborado por: Martha Cantos Ortega

Gráfico 2: Incentivos/ Reconocimientos



Fuente : Datos de la Investigación

Elaborado por: Martha Cantos Ortega

Análisis e interpretación

Podemos observar que solo a veces se reconoce a los empleados el buen rendimiento. Según lo investigado previamente, sólo cuando la empresa tiene un alto volumen de ventas se les da incentivos motivacionales o reciben un bono como extra de su sueldo si se encargan de labores extras a la producción, como es la conducción y reparto de la mercancía.

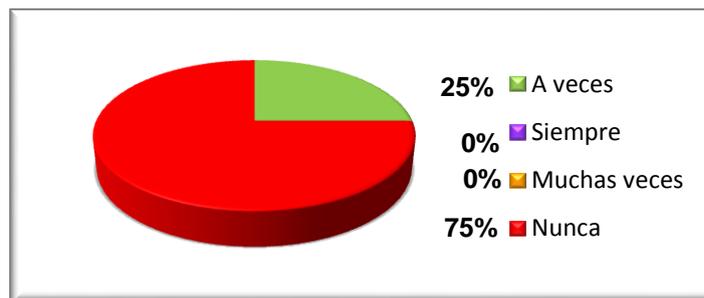
3. ¿La empresa le otorga oportunidades de crecimiento tanto económico como profesional?

Cuadro 8: Oportunidades de crecimiento

Opciones	Cantidad	Porcentaje
A veces	3	25%
Siempre	2	0%
Muchas veces	0	0%
Nunca	9	75%

Elaborado por: Martha Cantos Ortega

Gráfico 3 : Oportunidades de crecimiento



Fuente : Datos de la Investigación

Elaborado por: Martha Cantos Ortega

Análisis e interpretación

Claramente se puede observar que en la empresa NUBE no existe el crecimiento profesional podemos decir que esto se debe a que la empresa es muy pequeña y solo cuenta con dos departamentos administración y producción. Ante esto el crecimiento económico solo existe a partir de una hora adicional al horario normal.

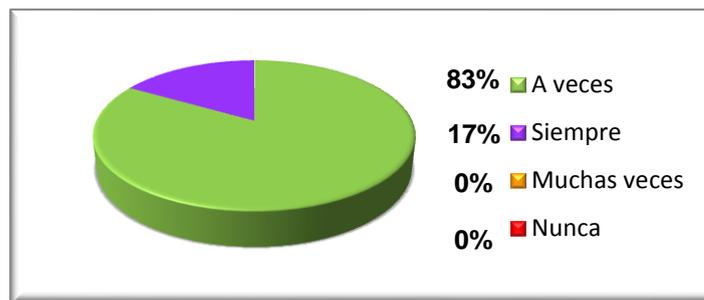
4. ¿Mantiene una buena comunicación con el Gerente de la empresa?

Cuadro 9: Comunicación

Opciones	Cantidad	Porcentaje
A veces	10	83%
Siempre	2	17%
Muchas veces	0	0%
Nunca	0	0%

Elaborado por: Martha Cantos Ortega

Gráfico 4: Comunicación



Fuente : Datos de la Investigación

Elaborado por: Martha Cantos Ortega

Análisis e interpretación

Es notable que no existe una buena relación entre el Gerente y empleados. Según lo investigado previamente, el ambiente laboral es malo debido a que el solo anda de mal humor por las bajas ventas y al momento en que los trabajadores quieren expresarle situaciones en la empresa, éste siempre está ocupado o no se encuentra en la empresa, provocando así el desánimo laboral.

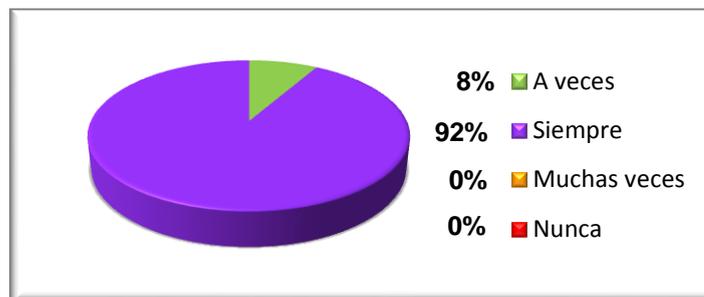
5. ¿Mantiene una buena relación laboral con sus compañeros de trabajo?

Cuadro 10: Relación Laboral

Opciones	Cantidad	Porcentaje
A veces	1	8%
Siempre	11	92%
Muchas veces	0	0%
Nunca	0	0%

Elaborado por: Martha Cantos Ortega

Gráfico 5: Relación Laboral



Fuente : Datos de la Investigación

Elaborado por: Martha Cantos Ortega

Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos podemos observar que existe una buena relación entre los colaboradores empresa NUBE, además agregan que se dan apoyo mutuo entre ellos, por lo que podemos definir que la falta de motivación no se genera por un mal ambiente laboral entre ellos, sino por parte de la administración.

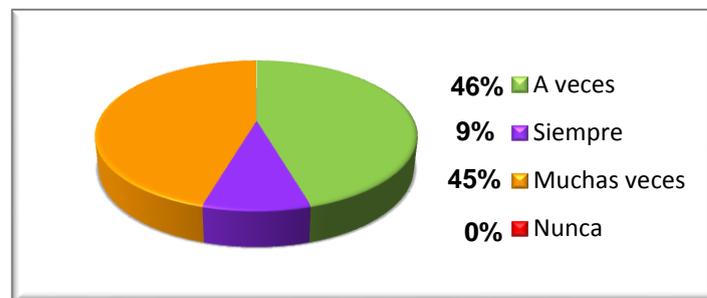
6. ¿Se encuentra satisfecho con la remuneración salarial que recibe por parte de la empresa?

Cuadro 11: Remuneración Salarial

Opciones	Cantidad	Porcentaje
A veces	6	46%
Siempre	1	9%
Muchas veces	5	45%
Nunca	0	0%

Elaborado por: Martha Cantos Ortega

Gráfico 6: Remuneración Laboral



Fuente : Datos de la Investigación

Elaborado por: Martha Cantos Ortega

Análisis e interpretación

Es evidente que en la empresa no se está pagando lo justo de acuerdo a la ley de remuneración salarial.

Según lo investigado solo se puede cumplir con esta ley, en los meses de alta demanda de producción. Todo esto conlleva a que los trabajadores lleguen tarde o muchas veces falten a su trabajo.

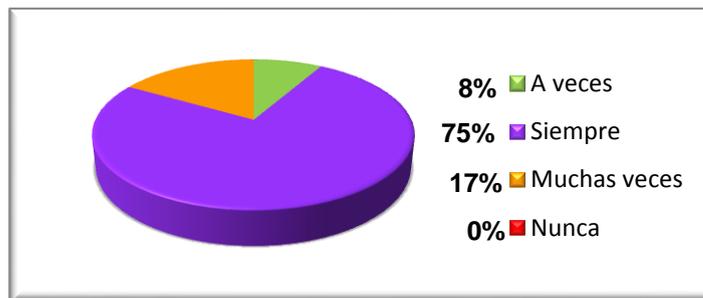
7. ¿Cuenta con los recursos necesarios para lograr un buen desempeño en su trabajo?

Cuadro 12 Recursos necesarios

Opciones	Cantidad	Porcentaje
A veces	1	8%
Siempre	9	75%
Muchas veces	2	17%
Nunca	0	0%

Elaborado por: Martha Cantos Ortega

Cuadro 12: Recursos necesarios



Fuente : Datos de la Investigación

Elaborado por: Martha Cantos Ortega

Análisis e interpretación

Claramente se observa que los trabajadores si cuentan con los recursos necesarios para un buen desempeño pero, a veces estas máquinas suelen fallar cuando el jefe no les da el mantenimiento que requieren provocando el retraso de la producción y extensión de jornada laboral para poder cumplir con la demanda de los clientes, ocasionando el disgusto de los empleados.

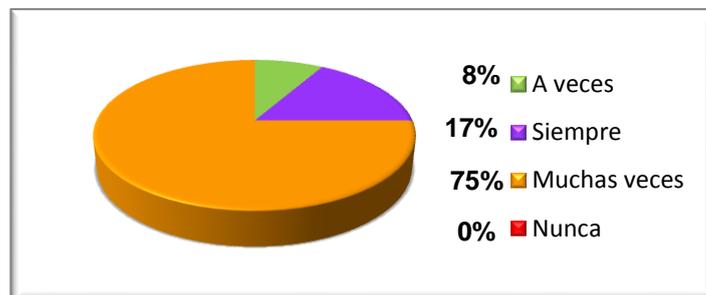
8. ¿Las condiciones de espacio, temperatura, iluminación le permiten desempeñar su trabajo con normalidad durante todo el año?

Cuadro 13: Condiciones de trabajo

Opciones	Cantidad	Porcentaje
A veces	1	8%
Siempre	2	17%
Muchas veces	9	75%
Nunca	0	0%

Elaborado por: Martha Cantos Ortega

Gráfico 7: Condiciones de trabajo



Fuente : Datos de la Investigación

Elaborado por: Martha Cantos Ortega

Análisis e interpretación

Según el análisis arrojado, los colaboradores si cuentan con la infraestructura adecuada para realizar sus labores con toda la facilidad y comodidad posible, entonces podemos deducir que el recurso no es una de las desmotivaciones en la empresa.

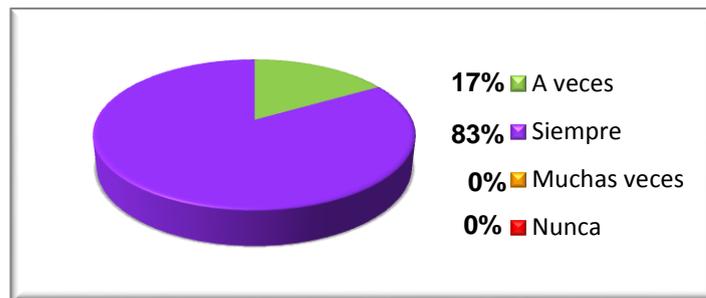
9. ¿Piensa usted que la Motivación es de gran importancia en un ambiente de trabajo?

Cuadro 14: Motivación Laboral

Opciones	Cantidad	Porcentaje
A veces	2	17%
Siempre	10	83%
Muchas veces	0	17%
Nunca	0	0%

Elaborado por: Martha Cantos Ortega

Gráfico 8: Motivación Laboral



Fuente : Datos de la Investigación

Elaborado por: Martha Cantos Ortega

Análisis e interpretación

Se puede observar que la mayoría de los colaboradores están totalmente de acuerdo que la motivación es de gran importancia en la empresa, por lo tanto se requiere implementar estrategias de motivación para generar entusiasmo y compromiso, logrando llevar a la empresa hacia el éxito.

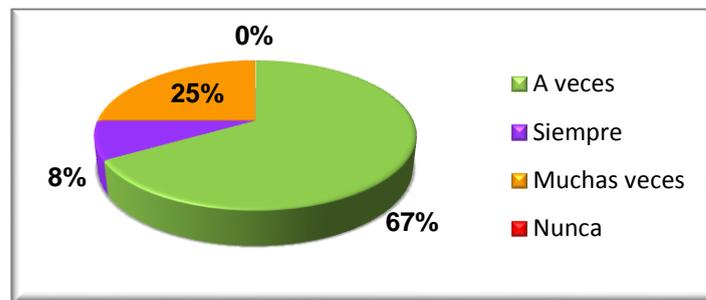
10. ¿Realiza sus actividades laborales con actitud positiva?

Cuadro 15: Actitud positiva

Opciones	Cantidad	Porcentaje
A veces	8	67%
Siempre	1	8%
Muchas veces	3	25%
Nunca	0	0%

Elaborado por: Martha Cantos Ortega

Gráfico 9: Actitud positiva



Fuente : Datos de la Investigación

Elaborado por: Martha Cantos Ortega

Análisis e interpretación

Es evidente que los trabajadores no están trabajando al ritmo y actitud solicitada del día a día, podemos deducir que esta situación sería provocada por la desmotivación generada por parte del Gerente.

De acuerdo a los resultados obtenidos por la encuesta realizada, podemos concluir que tanto la motivación como la comunicación organizacional son deficientes y se necesita atención prioritaria, además se observa una gran insatisfacción por parte de los trabajadores con respecto a la remuneración que reciben, sin dejar de lado además de la falta de liderazgo por parte del Gerente de la empresa.

Entrevista realizada al Gerente de la Microempresa NUBE

Objetivo: Conocer las opiniones del Gerente acerca de las situaciones que se vienen dando en la empresa.

Se realizó cinco preguntas las mismas que fueron elaboradas para fueran respondidas de manera abierta, es decir que el Gerente pueda manifestar su opinión libremente.

De acuerdo a las respuestas obtenidas de la entrevista al Gerente como resultado se obtuvo:

El Gerente expresa que existe una baja comunicación debido a su falta de tiempo, también indica que está de acuerdo con la remuneración justa pero que no siempre se puede aplicar esta ley debido a las bajas ventas y porque su empresa es pequeña, por este motivo el da bonos extras a sus empleados solo cuando realizan una actividad extra a su trabajo, así mismo está de acuerdo con que la motivación y el incentivo es importante en una empresa, pero que no lo aplica porque a su punto de vista sus colaboradores no necesitan ya que no siempre tienen excesivo trabajo.

Análisis e interpretación

Podemos interpretar que el Gerente no está viendo por las necesidades y bien de sus empleados sino por sus necesidades personales y de la empresa olvidando que el pilar fundamental de ésta son sus colaboradores

Plan de Mejoras

(MINEDUCEC, 2012) “El plan de mejora es un buen instrumento para identificar y organizar las posibles respuestas de cambio a las debilidades encontradas en la autoevaluación.

Al identificar y priorizar los problemas hay que escoger aquellos que podemos solucionar y no confundirlos con aquellos que son producto de factores externos en los cuales no se puede incidir". (p. 2)

El plan de mejoras ayuda a tomar medidas de cambio que servirán para identificar los problemas, solucionarlos, ver lo que se necesita mejorar hacia dónde quiere ir la empresa.

Componentes del Plan de Mejora

1. **Los problemas priorizados.**
2. **Las metas:** aquí deben redactar sobre las nuevas situaciones de cambio que se desea alcanzar.
3. **Las acciones concretas:** se detallan los periodos de tiempos necesarios para lograr las metas propuestas, para ello se debe tener entendido el cómo, el por qué y el para qué ejecutaremos estas acciones.
4. **Los recursos:** aquí se incluyen recursos humanos, físicos, financieros y tecnológicos que serán imprescindibles en la ejecución del plan de mejora.
5. **Responsables:** son las personas involucradas a realizar y poner en marcha el plan de mejora y se detallan cada una de sus funciones.
6. **El seguimiento permanente:** permite realizar los ajustes necesarios.
7. **Los resultados:** aquí se evidencia las situaciones de cambio en los actores educativos en función de las metas planteadas.
(MINEDUCEC, 2012)

Objetivo del Plan de Mejora:

Mejorar la motivación y comunicación en la microempresa NUBE a través de un sistema de acciones que eleven la calidad en la producción y desempeño del personal.

Condiciones previas:

- Plena disposición del Gerente y los colaboradores para llevar a cabo el plan de mejora.
- Informar sobre el plan de mejora a todo el recurso humano de la microempresa.
- Disponibilidad de todos los recursos necesarios para ejecución del plan de mejora
- Compromiso de todo el recurso humano para la mejoría de la empresa.

Sistema de acciones y su aseguramiento integral:

Aportar en el fortalecimiento de la motivación de cada trabajador

- Se pretende que el personal se sienta satisfecho, motivado, logrando realizar su trabajo con actitud positiva y mayor productividad.
- Entregar incentivos, cuando el personal cumpla con la productividad establecida.
- Reconocimiento de trabajo cuando se haya realizado las labores de manera sobresaliente, celebración de crecimiento o logros profesionales.
- Homenaje en el día de su cumpleaños.

Contribuir con el liderazgo democrático

Impartir el escucha y el diálogo con los empleados, formando un ambiente de confianza entre el Gerente y los colaboradores, guiando al equipo de trabajo a lograr las metas establecidas.

Plan de Mejoras

Objetivo General: Mejorar la motivación y comunicación en la microempresa NUBE a través de un sistema de acciones que eleven la calidad en la producción y desempeño del personal.

Problema	Objetivo	Meta	Acciones	Recursos	Plazo	Responsable
Falta de comunicación del líder	Mejorar las relaciones interpersonales entre el Gerente y sus colaboradores	Trabajo en equipo entre los colaboradores y su superior	Integraciones para el intercambio de ideas, donde se incluya a todo el personal	Trabajadores Recursos Materiales	Sábados a partir de las 14:00	Gerente Investigadora
Baja producción por la falta de compromiso de los colaboradores	Motivar a los empleados hacia los logros de la empresa	Aumento de productividad y crecimiento económico de todo el recurso humano	Capacitación del personal Entrega de suministros a tiempo Buena administración del horario	Trabajadores Recursos Materiales: Materia prima	Pedido de materia prima con dos días anticipados	Gerente Investigadora
Bajo rendimiento y rotación de empleados	Evaluar al personal e incentivar por cada logro obtenido	Estabilidad y progreso de los empleados	Aplicación de encuestas a los trabajadores	Trabajadores Recursos Materiales: Hojas, plumas	Una vez al mes	Gerente Investigadora
Falta de mantenimiento a los recursos necesarios para la productividad	Mantener en excelentes condiciones los recursos necesarios para la elaboración y producción	Elevar la productividad de la empresa	Mantenimiento y revisiones periódicas a las maquinarias	Trabajadores Materiales Tecnológicos: Maquinas de proceso de llenado del agua	Cada tres meses	Gerente Investigadora

Conclusiones

Según las investigaciones realizadas a la Microempresa NUBE, se considera las siguientes conclusiones:

- No existe un plan motivacional, para poder elevar la productividad de la empresa NUBE.
- La comunicación en la empresa es muy escasa, existe un mal ambiente laboral y un trabajo insatisfactorio.
- Los trabajadores, se sienten desmotivados y no trabajan con actitud positiva.
- No existe liderazgo en la empresa, se presenta ausencia por parte del gerente.
- No cuentan con el recurso necesario en excelentes condiciones, provoca retrasos en la producción y extensión de horas laborales.

Recomendaciones

- Participación del personal en la empresa, es decir involucrar a todo en las decisiones, progresos y desarrollo de la empresa a través de dinámicas participativas.
- Implementación de un sistema de incentivos económicos o personales para aumentar la motivación laboral, crear estabilidad y compromiso con la empresa.
- Supervisión del trabajo constantemente para detectar a tiempo cualquier falencia o inconveniente en la empresa.
- Proveer toda la información y equipo necesario para la producción eficiente.
- Salario justo y digno a cada empleado, se sentirán motivados y con deseos de trabajar productivamente.

Bibliografía

- Alvira, F. (2011). *La encuesta: una perspectiva general metodológica*. Montalbán : consejo editorial de la colección de cuadernos metodológicos.
- Bacal, R. (2009). *Cómo mejorar el rendimiento: Técnicas para aumentar la productividad*. Estados Unidos: Profit.
- Carrasco, J. B., Javaloyes Soto, J. j., & Calderero Hernández, J. F. (2007). *cómo personalizar la educación , una solución del futuro*. Madrid: Narcea s.a
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos - El capital Humano de las organizaciones* (Octava ed.).
- Cornejo, M. (2011). *Excelencia directiva para lograr la productividad*. Patagonia.
- Espinoza, C. (2014). *20/20: 20 listas geniales de 20 pensadores sobresalientes*. Madrid: LID Empresarial S.L.
- Fernández, J. (2011). *La productividad Sectorial en España* (Primera ed.). España: Biblioteca Nueva S.L.
- Fernández, R. (2011). *La productividad y el Riesgo Psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. España: Club Universitario Cottolengo.
- Fidias Arias. (2006). *Introducción a la metodología científica* (Quinta ed.). Caracas: Epísteme.
- Freeman, R., Stoner, J., & Gilbert, D. R. (1999). *Administración* (sexta ed.).

- Fuentes, M. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Gallego, F., Isern, I., & Segura, P. (2006). *Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y tesina* (primera ed.).
- Grande, I., & Abascal, E. (2005). *Análisis de encuestas*. Madrid: ESIC.
- Hernández, S., Collado, F., & Batista, M. (2010). *Metodología de la investigación* (quinta ed.).
- Huamán, P. (2015). *Impacto de la motivación en la productividad empresarial: caso gerencia de infraestructura en telefónica del Perú*. Perú.
- Huamán, G. (2005). *Manual de Técnicas de Investigación, conceptos y aplicaciones*. Perú.
- Martínez Olivares, M. (2013). *El poder de la Motivación*.
- MINEDUCEC. (Agosto de 2012). *Ministerio de Educación del Ecuador*. Obtenido de https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Plan_-Mejora1.pdf
- Moncayo, R. (2017). *Propuesta de mejoras para la motivación laboral para elevar la productividad de la empresa Sanmicor s.a*. Guayaquil: Ecuador.
- Newstrom, J. W. (2003). *Comportamiento Humano*. Monterrey, Mexico.
- OCDE. (1 de Junio de 2016). *Fomentando un Crecimiento Inclusivo de la Productividad en América Latina*. Obtenido de <https://www.oecd.org/latin-america/fomentando-un-crecimiento-inclusivo-de-la-productividad-en-america-latina.pdf>

- Olvera, Y. (2013). *Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos*.
- Palomo Vadillo, M. T. (2010). *Lidezgo y Motivación de equipos de trabajo*. Madrid: ESIC.
- Pilaloo, K. (2017). *Estudio del clima organizacional y sus efectos en el desempeño del personal de la compañía*. guayaquil: Ecuador.
- R.A.E. (2017). Real Academia Española <http://dle.rae.es/?id=Pw7w4I0>
- Riquelme, M. (s.f.). *webyempresas.com*. Obtenido de <https://www.webyempresas.com/la-piramide-de-maslow-y-su-influencia-en-la-empresa/>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*.
- Rodríguez, M. (2015). *Estrategias motivacionales para mejorar la atención al cliente en el departamento de mantenimiento en la microempresa Rodech*.
- Sampieri, H., Baptista, P., & Collado, F. (2010). *Metodología de la Investigación* (quinta ed.). Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Sarmiento Baño, K. (2015). *Análisis del clima laboral del área de producción en la empresa acromax laboratorio químico farmacéutico s. a Guayaquil-Ecuador*.
- Sonora, U. (s.f.). Obtenido de <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/21866/Capitulo3.pdf>
- Sum Mazariegos, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. Quetzaltenango- Guatemala
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica* (cuarta ed.). Mexico.
- Velaz Rivas, J. (1996). *Motivos y Motivación en la empresa* (1 ed.). Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- Yépez, D. (24 de Marzo de 2015). Estudio - Felicidad - Laboral. *El Comercio*.

ANEXOS

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Guayaquil, 01 de Enero de 2018

Señores
Instituto Superior Tecnológico Bolivariano
Tecnología en Administración de empresas
Ciudad

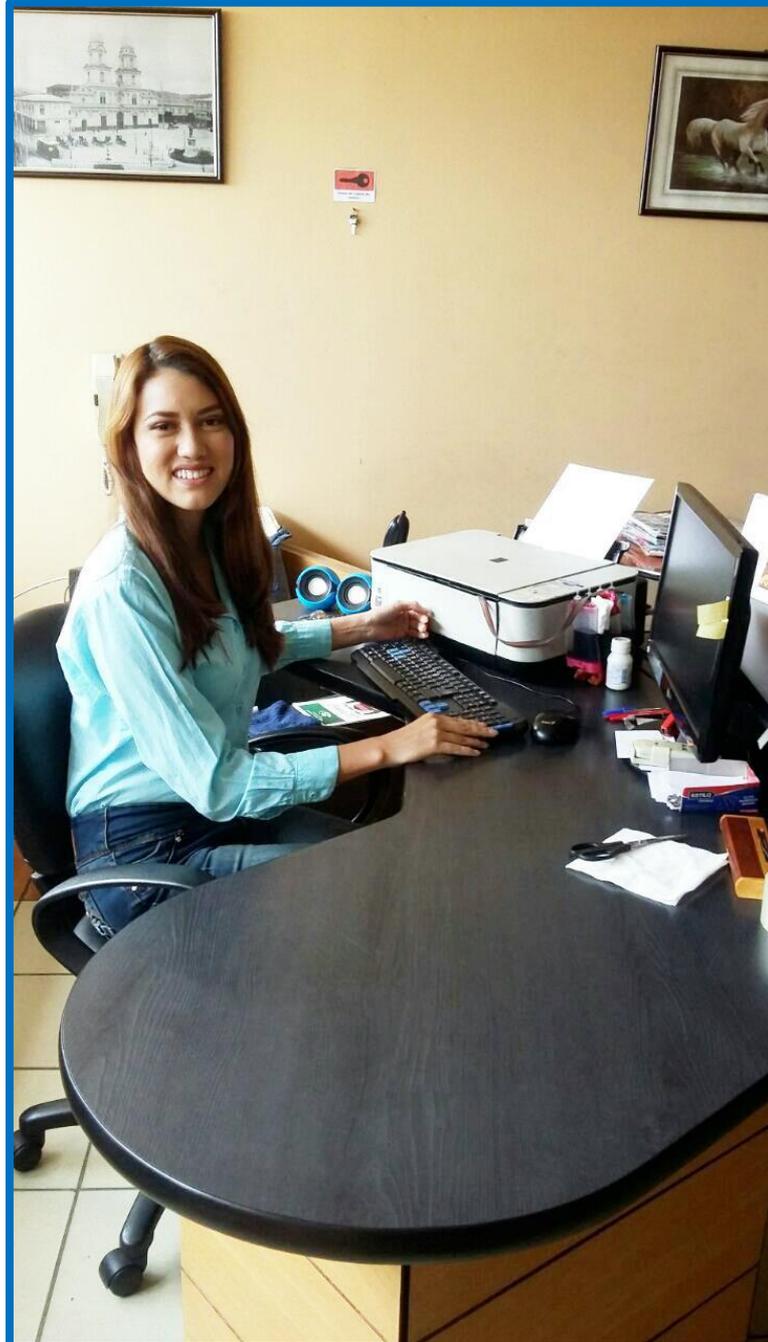
Yo Enrique Olivo Ruiz identificado con CC de 0930083571, en mi calidad de representante legal de la empresa Envasadora y Purificadora de agua NUBE, autorizo a Martha Cantos Ortega, a utilizar información confidencial de la empresa para el proyecto: La motivación laboral y su influencia la producción de la empresa Envasadora y purificadora de agua Everest en la ciudad de Guayaquil.

Como condiciones contractuales, el estudiante se obliga a (1) no divulgar ni usar para fines personales la información (documentos, expedientes, artículos, y demás materiales) que, con objeto de la relación de trabajo, le fue suministrada; (2) no proporcionar a terceras personas, verbalmente o por escrito, directa o indirectamente, información alguna de las actividades y/o procesos de cualquier clase que fuesen observadas en la empresa durante la duración del proyecto y (3) no utilizar completa o parcialmente ninguno de los productos (documentos, metodología, procesos y demás) relacionados con el proyecto. El estudiante asume que toda información y el resultado del proyecto serán de uso exclusivamente académico.

En caso de que alguna(s) de las condiciones anteriores sea(n) infringida(s), el estudiante queda sujeto a la responsabilidad civil por daños y perjuicios que cause a Nube, así como a las sanciones de carácter penal o legal a que se hiciere acreedor.

Atentamente,

Fotos de la Empresa



Departamento de ventas



Máquina llenadora de botellas



Máquina selladora de botellas



Empacado y despacho del producto

Encuestas

Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología

Proyecto de grado previo a la obtención del título de tecnóloga en
Administración de Empresas

Tema: Motivación laboral y su influencia en la producción de la empresa
NUBE, en la ciudad de Guayaquil, periodo 2018

Encuesta de Motivación y Producción Laboral

La presente encuesta será anónima y tiene como objetivo mejorar la
motivación, producción y desempeño de los colaboradores de la empresa
NUBE.

Su opinión es personal y confidencial, por lo tanto le recordamos que lo
expuesto en este documento debe ser con total veracidad.

Este estudio sólo será analizado de forma agregada, con fines
estadísticos y académicos.

Así mismo le comunicamos que las respuestas emitidas en este
documento se analizarán con absoluta confidencialidad.

Saludos Cordiales

Datos Generales.

1. Sexo: Femenino () Masculino ()
2. Edad: _____
3. Área dentro de la empresa: _____

Instrucciones.

Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con esferográfico negro o azul con la letra (X) sólo una de las alternativas que usted considere, refleja mejor su situación dentro la empresa , sin opción a dejar una pregunta en blanco.

Encontrará una escala que significa A veces = (AV), siempre = S, Muchas Veces (MV), Nunca (N)

No existen respuestas correctas o incorrectas.

PREGUNTAS

Escala:	AV	S	MV	N
A veces(AV), Siempre (S), Muchas veces (MV), Nunca (N)				
1. ¿El administrador se preocupa por conocer sus necesidades e intereses?				
2. ¿Durante el último año laborado en la empresa, ha recibido incentivos y/o reconocimientos? (bonos, cartas de felicitación)				
3. ¿La empresa le otorga oportunidades de crecimiento tanto económico como profesional?				
4. ¿Mantiene una buena comunicación con el administrador de la empresa?				
5. ¿Mantiene una buena relación laboral con sus compañeros de trabajo?				
6. ¿Se encuentra satisfecho con la remuneración salarial que recibe por parte de la empresa?				
7. ¿Cuenta con los recursos necesarios para lograr un buen desempeño en su trabajo?				
8. ¿Las condiciones de espacio, temperatura, iluminación le permiten desempeñar su trabajo con normalidad durante todo el año?				
9. ¿Piensa usted que la Motivación es de gran importancia en un ambiente de trabajo?				
10. ¿Realiza sus actividades laborales con actitud positiva?				

Elaborado por: Martha Cantos Ortega

¡La Encuesta ha finalizado!

Muchas Gracias por su tiempo y colaboración

Martha Cantos Ortega

C.I. 0930083639

FORMULARIO DE ENTREVISTA

Fecha: _____

Datos Generales

Nombres y Apellidos: _____

Cargo: _____

Entrevistador: _____

Objetivo: Obtener información sobre las situaciones que se vienen dando en la empresa.

¿Considera usted que la motivación laboral influye en el desempeño de los colaboradores. Cómo?

¿Cómo provee los recursos necesarios y en qué tiempo, para que los colaboradores realicen las labores eficientemente?

¿Por qué es importante una remuneración justa y digna en una empresa?

¿Por qué es importante mantener una buena comunicación con los colaboradores?

¿En qué situaciones cree usted se debería reconocer los incentivos en la empresa?



Instituto Superior
**Tecnológico
Bolivariano**
de Tecnología

CONSEJO DE SENESCYT 2597

CERTIFICACIÓN DE LA ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de tutor del trabajo de investigación, nombrado por el Concejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que he analizado el trabajo de investigación con el tema: **La motivación laboral y su influencia la producción de la empresa Envasadora y purificadora de agua Nube en la ciudad de Guayaquil**. Presentando como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar por el título de:

TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

El mismo que considero debe ser aceptado por reunir los requisitos legales y por la importancia del tema.

Egresada:

Cantos Ortega Martha Karol

Tutor :

PhD Simón Illescas Prieto



CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN

Yo, Martha Karol Cantos Ortega en calidad de autora con los derechos patrimoniales del presente trabajo de titulación: La motivación laboral y su influencia en la producción de la empresa Envasadora y purificadora de agua Nube en la ciudad de Guayaquil, de la modalidad presencial realizado en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología como parte de la culminación de los estudios en la carrera de Administración de empresas, de conformidad con el *Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN* reconozco a favor de la institución una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del mencionado trabajo de titulación, con fines estrictamente académicos.

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

Martha Karol Cantos Ortega

Firma

No. de cédula: 0930083639



Factura: 002-002-000031091



20180901054D00394

DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMAS N° 20180901054D00394

Ante mí, NOTARIO(A) PAULA CARIBE SUBIA PINTO de la NOTARÍA QUINCUAGESIMA CUARTA , comparece(n) MARTHA KAROL CANTOS ORTEGA portador(a) de CÉDULA 0930083639 de nacionalidad ECUATORIANA, mayor(es) de edad, estado civil SOLTERO(A), domiciliado(a) en GUAYAQUIL, POR SUS PROPIOS DERECHOS en calidad de COMPARECIENTE; quien(es) declara(n) que la(s) firma(s) constante(s) en el documento que antecede CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN, es(son) suya(s), la(s) misma(s) que usa(n) en todos sus actos públicos y privados, siendo en consecuencia auténtica(s), SE DEJA CONSTANCIA LA AUTORIZACIÓN EXPRESA DE LA COMPARECIENTE PARA INCORPORAR SU FICHA ÍNDICE DEL CERTIFICADO ELECTRÓNICO DE DATOS DE IDENTIDAD CIUDADANA. para constancia firma(n) conmigo en unidad de acto, de todo lo cual doy fe. La presente diligencia se realiza en ejercicio de la atribución que me confiere el numeral noveno del artículo dieciocho de la Ley Notarial -. El presente reconocimiento no se refiere al contenido del documento que antecede, sobre cuyo texto esta Notaria, no asume responsabilidad alguna. – Se archiva un original. GUAYAQUIL, a 2 DE MARZO DEL 2018, (15:19).

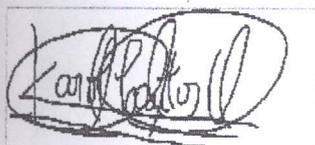

MARTHA KAROL CANTOS ORTEGA
CÉDULA: 0930083639


NOTARIO(A) PAULA CARIBE SUBIA PINTO
NOTARÍA QUINCUAGESIMA CUARTA DEL CANTÓN GUAYAQUIL





CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD



Número único de identificación: 0930083639

Nombres del ciudadano: CANTOS ORTEGA MARTHA KAROL

Condición del cedulaado: CIUDADANO

Lugar de nacimiento: ECUADOR/GUAYAS/GUAYAQUIL/FEBRES
CORDERO

Fecha de nacimiento: 23 DE MARZO DE 1990

Nacionalidad: ECUATORIANA

Sexo: MUJER

Instrucción: SUPERIOR

Profesión: ESTUDIANTE

Estado Civil: SOLTERO

Cónyuge: No Registra

Fecha de Matrimonio: No Registra

Nombres del padre: CANTOS SANCAN ACUNDO ERASMO

Nombres de la madre: ORTEGA ESCANDON MARTHA FANNY

Fecha de expedición: 4 DE FEBRERO DE 2018

Información certificada a la fecha: 2 DE MARZO DE 2018

Emisor: CINDY BRIGITTE BAJAÑA SERRANO - GUAYAS-GUAYAQUIL-NT 54 - GUAYAS - GUAYAQUIL

N° de certificado: 184-098-39945



184-098-39945

Ing. Jorge Troya Fuertes

Director General del Registro Civil, Identificación y Cedulación



CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT

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

CERTIFICO:

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



Nombre y Apellidos del Colaborador
CEGESCIT



Firma