



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA**  
**EDUCACIÓN**

**CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**

**MODALIDAD PRESENCIAL**

**Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de**  
**Psicólogo Industrial**

**TEMA:**

---

“LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
COLABORADORES EN LA AVÍCOLA SANTA MÓNICA DEL  
CANTÓN PELILEO DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA”

---

**AUTOR:** Juan Pablo Tubón Paredes

**TUTORA:** Dra. Mg. Irma Ortiz

Ambato - Ecuador

2018

## **APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN**

Yo, Dra. Mg. Irma Ortiz, en calidad de Tutora del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema “ LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA AVÍCOLA SANTA MÓNICA DEL CANTÓN PELILEO DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA”, desarrollado por el egresado Juan Pablo Tubón Paredes, considero que dicho informe investigativo reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora, designada por el H. Consejo Directivo.

**TUTOR**

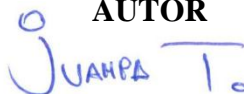


-----  
**Dra. Mg. IRMA EDITH ORTIZ MORA**  
**CI 1707186076**

## **AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Mediante el presente trabajo de investigación con el tema: “LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA AVÍCOLA SANTA MÓNICA DEL CANTÓN PELILEO DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA”, dejo constancia que es la investigación del autor, quien basado en la experiencia profesional, revisión bibliográfica y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la investigación. Las opiniones, ideas y comentarios, especificados en este informe son de exclusiva responsabilidad del autor.

**AUTOR**



.....  
**JUAN PABLO TUBÓN PAREDES**  
**CI 1804528113**

## **APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO**

Al consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación

La comisión de estudios y calificación del informe del trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema; “LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA AVÍCOLA SANTA MÓNICA DEL CANTÓN PELILEO DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA”, presentado por el Sr. JUAN PABLO TUBÓN PAREDES, egresado de la Carrera de Psicología Industrial, periodo 2018, una vez revisado el trabajo de Graduación o Titulación, considera que dicho informe reúne los requisitos básicos, tanto técnicos como científicos y reglamentarios establecidos.

Por lo tanto se autoriza la presentación ante el Organismo, para los trámites legales pertinentes.

### **COMISION**



.....

Mg. Santiago Velastegui  
C.I.: 1804469185  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**



.....

Ing. Antonio Lara, Mg.  
C.I.: 0601878531  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

## **DEDICATORIA:**

Este trabajo se lo dedico a Dios quien ha guiado mis pasos y por ser el sustentador de mi hogar, brindando a mis padres los recursos necesarios para poder educarme, y a ellos por su apoyo incondicional, sus palabras de aliento y el ejemplo de verlos cumplir sus metas, me han fortalecido en la elaboración de mi trabajo final.

Y en especial a mi esposa e hija quienes son el motor de mi vida.

Dedico también este trabajo a mis tutores por la enseñanza y guía en este tema de investigación.

**JUAN PABLO**

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecer a Dios por darme la sabiduría necesaria para continuar con mis estudios, agradezco infinitamente a mis padres

Roberto Tubón y Gloria Paredes, a mi esposa Jennifer Vallejo por el apoyo incondicional y la fuerza.

Agradezco a mis hermanos, y a todos quienes me han alentado a continuar hasta ver terminado mi sueño profesional.

Mis gracias infinitas la Avícola Santa Mónica por abrirme las puertas para laborar y poder aportar mis conocimientos profesionales.

**JUAN PABLO**

## ÍNDICE GENERAL

<b>APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN.....</b>	<b>ii</b>
<b>AUTORIA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>iii</b>
<b>APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL.....</b>	<b>iv</b>
<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>v</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>vi</b>
<b>INDICE GENERAL.....</b>	<b>vii</b>
<b>INDICE DE TABLAS.....</b>	<b>x</b>
<b>INDICE DE GRAFICOS.....</b>	<b>xi</b>
<b>INDICE DE IMÁGENES.....</b>	<b>xii</b>
<b>RESUMEN EJECUTIVO.....</b>	<b>xiii</b>
<b>EXECUTIVE SUMMARY.....</b>	<b>xiv</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>xv</b>
<b>CAPITULO I.....</b>	<b>1</b>
<b>EL PROBLEMA.....</b>	<b>1</b>
1.1 TEMA.....	1
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2.1 Contextualización.....	1
1.2.2 Árbol del problema.....	5
1.2.3 Análisis Crítico.....	6
1.2.4 Prognosis.....	7
1.2.5 Formulación del problema.....	7
1.2.6 Interrogantes.....	8
1.2.7 Delimitación de los objetivos de la investigación.....	8
1.3 JUSTIFICACIÓN.....	8
1.4 OBJETIVOS.....	9
1.4.1 General.....	9
1.4.2 Específicos.....	10

<b>CAPITULO II</b> .....	11
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	11
2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	11
2.2 FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA.....	14
2.2.1 Fundamentación Axiológica.....	14
2.2.2 Fundamentación Epistemológica.....	15
2.2.3 Fundamentación Ontológica.....	15
2.3 FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....	15
2.4 CATEGORÍAS FUNDAMENTALES.....	18
2.4.1 Constelación variable independiente.....	19
2.4.2 Constelación variable dependiente.....	20
2.4.3 Categorización variable independiente.....	21
2.4.3.1 Motivación.....	21
2.4.3.2 Comportamiento Humano.....	32
2.4.3.3 Comportamiento Organizacional.....	33
2.4.4 Categorización variable dependiente.....	36
2.4.4.1 Talento Humano.....	36
2.4.4.2 Evaluación de Desempeño.....	37
2.4.4.3 Desempeño Laboral.....	40
2.5 HIPÓTESIS.....	44
2.6 SEÑALAMIENTO DE VARIABLES.....	44
2.6.1 Variable Independiente.....	44
2.6.2 Variable Dependiente.....	44
<b>CAPITULO III</b> .....	45
<b>METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	45
3.1 ENFOQUE.....	45
3.1.1 Enfoque Cualitativo.....	45
3.1.2 Enfoque Cuantitativo.....	45
3.2 MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	45
3.2.1 Investigación de Campo.....	45
3.2.2 Investigación Bibliográfica o Documental.....	46



3.3 NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	46
3.3.1 Investigación Descriptiva.....	46
3.3.2 Investigación Explicativa.....	46
3.3.3 Investigación Correlacional.....	46
3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	46
3.4.1 Herramientas de valoración estadística.....	48
3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	49
3.5.1 Operacionalización Variable independiente.....	49
3.5.2 Operacionalización Variable dependiente.....	50
3.6 PLAN DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	51
3.7 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	53
<b>CAPITULO IV.....</b>	<b>55</b>
<b>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.....</b>	<b>55</b>
4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	55
4.2 VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS.....	67
4.2.1 Distribución del chi cuadrado.....	68
4.2.2 Cálculo del chi cuadrado.....	71
4.2.3 Representación gráfica del chic cuadrado.....	71
4.2.4 Decisión.....	72
<b>CAPITULO V.....</b>	<b>74</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>74</b>
5.1 CONCLUSIONES.....	74
5.2 RECOMENDACIONES.....	75
BIBLIOGRAFÍA.....	76
<b>ARTÍCULO ACADÉMICO.....</b>	<b>81</b>
ANEXOS.....	97

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.-	Población y muestra.....	47
Tabla 2.-	Operacionalización Variable Independiente.....	49
Tabla 3.-	Operacionalización Variable Dependiente.....	50
Tabla 4.-	Plan de recolección de Información.....	52
Tabla 5.-	Diseño de preguntas para el cuestionario por variable....	53
Tabla 6.-	Actitud y Estímulos.....	55
Tabla 7.-	Recursos Necesarios.....	57
Tabla 8.-	Incentivos Recibidos.....	59
Tabla 9.-	Capacitaciones Necesarias.....	60
Tabla 10.-	Equipo de Trabajo.....	61
Tabla 11.-	Estándares de productividad.....	62
Tabla 12.-	Desempeño Laboral.....	63
Tabla 13.-	Reglamento Interno.....	64
Tabla 14.-	Trabajo Grupal.....	65
Tabla 15.-	Ventajas competitivas.....	66
Tabla 16.-	Tabla del Chi cuadrado.....	68
Tabla 17.-	Frecuencias Observadas.....	69
Tabla 18.-	Frecuencias Esperadas.....	70
Tabla 19.-	Cálculo del Chi cuadrado.....	71

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.-	Árbol de problemas.....	4
Gráfico 2.-	Categorización de variables.....	18
Gráfico 3.-	Constelación Variable Independiente.....	19
Gráfico 4.-	Constelación Variable Dependiente.....	20
Gráfico 5.-	Ventajas y desventajas teoría de Maslow.....	25
Gráfico 6.-	Ventajas y desventajas teoría de Herzberg.....	27
Gráfico 7.-	Ventajas y desventajas teoría de McClelland.....	29
Gráfico 8.-	Actitud y Estímulos.....	55
Gráfico 9.-	Recursos Necesarios.....	57
Gráfico 10.-	Incentivos Recibidos.....	59
Gráfico 11.-	Capacitaciones necesarias.....	60
Gráfico 12.-	Equipo de Trabajo.....	61
Gráfico 13.-	Estándares de Productividad.....	62
Gráfico 14.-	Desempeño Laboral.....	63
Gráfico 15.-	Reglamento Interno.....	64
Gráfico 16.-	Trabajo Grupal.....	65
Gráfico 17.-	Ventajas Competitivas.....	66
Gráfico 18.-	Representación CHI cuadrado.....	71

## ÍNDICE DE IMÁGENES

Imagen 1.-	Pirámide de necesidades.....	25
Imagen 2.-	Teoría de Herzberg.....	27
Imagen 3.-	Teoría de McClelland.....	29
Imagen 4.-	Teoría de Stacey Adams.....	30

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA**  
**EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**

**TEMA: " LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
COLABORADORES DE LA EMPRESA AVÍCOLA SANTA MONICA  
DEL CANTÓN PELILEO PROVINCIA DE TUNGURAHUA".**

**AUTOR:** JUAN PABLO TUBÓN PAREDES

**TUTOR:** Dra. Mg. IRMA ORTIZ

**RESUMEN EJECUTIVO**

La elaboración del trabajo investigativo es realizado con el objetivo de conocer de qué manera influye la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Avícola Santa Mónica. Los resultados de un desempeño laboral no satisfactorio dan como indicio varios factores, pero uno de ellos usado para el estudio en mención, es la motivación. El presente trabajo se manejó bajo un enfoque Cualitativo-cuantitativo, comprendiendo que cualitativo es lo que permitió determinar los factores que se encuentran afectando las dos variables; cuantitativo por que abarca información y análisis estadístico, los cuales serán fuente de solución al problema detallado. Para determinar los resultados estadísticos se aplicó el chi cuadrado, dando como resultado la confirmación de la hipótesis: "La motivación si influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Avícola Santa Mónica". Finalmente después de realizar el análisis e interpretación de los resultados utilizando la encuesta, se pudo observar que existen falencias en el manejo de la motivación hacia el personal de la empresa.

Palabras claves: Motivación, Desempeño laboral, Organización, Colaboradores, Productividad empresarial.

**TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO**  
**FACULTY OF HUMAN SCIENCES AND EDUCATION**  
**INDUSTRIAL PSYCHOLOGY CAREER**

**SUBJECT: “THE MOTIVACIÓN AND THE JOB PERFORMANCE OF  
EMPLOYEES OF THE POULTRY COMPANY SANTA MONICA'S  
CITY OF PELILEO TUNGURAHUA PROVINCE”.**

**AUTHOR:** JUAN PABLO TUBON PAREDES

**TUTOR:** Dra. Mg. IRMA ORTIZ

**EXECUTIVE SUMMARY**

The elaboration of the present research project is carried out with the aim of knowing how motivation affects the work performance of employees of the poultry company Santa Monica. The results of an unsatisfactory job performance indicating several factors but one of them used for the study in question, is motivation. Within this work is managed under a quali-quantitative approach, understanding that quality is what allowed to determine the factors that are affecting the motivation and their influence on job performance; qualitative that covers information and statistical analysis, which will provide solution to the problems posed. To determine the statistical results applied the Chi-square, resulting in confirmation of the alternative hypothesis that says: "The motivation if it influences the work performance of employees of the poultry company Santa Monica". Finally, after the analysis and interpretation of results using the survey, observed that there are shortcomings in the management of the motivation to the staff of the company.

Key words: motivation, job performance, organization, collaborators and business productivity.

## INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación, se divide por capítulos, donde el tema propuesto es analizado desde sus falencias, sus causas, consecuencias y las posibles soluciones.

**CAPITULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:** Se encuentra organizado en niveles de contextualización: macro, meso y micro, para realizar un análisis crítico y minucioso, que conlleve a la formulación del problema, de esta forma establecer la justificación de la investigación y los objetivos de la misma.

**CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO:** En este capítulo se detallan investigaciones anteriores que sirvieron de guía y sustento de ésta investigación, a más del sustento investigativo, se elabora una base teórica con las respectivas fuentes bibliográficas de cada concepto, considerado en la constelación de las variables; y finalmente el detalle de la hipótesis.

**CAPÍTULO III. METODOLOGÍA:** Aquí se detalla las técnicas empleadas como la modalidad o tipo de la investigación las cuales servirán para evidenciar posibles alternativas de solución, las mismas que permitirán conseguir resultados favorables.

**CAPÍTULO IV. ANALISIS E INTERPRETACION:** Se lo puede identificar fácilmente ya que consta del análisis e interpretación de los datos que se ha recabado en la empresa antes mencionada, mostrando la tabulación con sus respectivos gráficos además de la aceptación de la hipótesis.

**CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:** Las cuales son base fundamental para establecer las recomendaciones que son el resultado de la investigación.

**ARTICULO ACADÉMICO:** Desarrolla la introducción, metodología, resultado, discusión; del objetivo propuesto de la investigación.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **1.1 TEMA**

“LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA AVÍCOLA SANTA MÓNICA DEL CANTÓN PELILEO DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA”

#### **1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

##### **1.2.1 Contextualización del problema**

En la actualidad a nivel mundial un tema muy tomado en cuenta por las organizaciones es el recurso humano, para esto se ha considerado ponerle un valor y una medición a este indicador. Más aún que la globalización abarca cada concepto, la motivación tiene una importancia más grande. Las empresas multinacionales que operan a nivel internacional, pretenden contar con una estrategia de recursos humanos muy activa, a través de nuevas tecnologías (el caso del uso de blogs por la empresa Google). De esta manera, surge la oportunidad de motivar a los empleados por medio de la comunicación, permitiéndoles sentirse como parte del equipo. En este caso específico, se trata de la plantilla muy cualificada, donde la motivación ya no se puede incrementar tanto por medio de salarios, sino por medio de satisfacción de las necesidades de niveles superiores. Sin embargo, en el caso de Google, donde los empleados tienen la posibilidad de dedicar cierta parte del tiempo y recursos al desarrollo de las ideas propias, se les satisfacen las necesidades sociales (pertenencia), las de estima (reconocimiento) y también las de autorrealización (propio desarrollo). El éxito de una empresa está



en el compromiso de sus miembros. Todas las personas deben ser tratadas con respeto y dignidad si se quiere lograr su compromiso. “Lo que diferencia una empresa de éxito de otra que no lo posee, son fundamentalmente sus personas”. (Gasco, 2006).

La provincia de Tungurahua acoge una gran cantidad de empresas que están constituidas empíricamente, dentro de las cifras emitidas por (INEC, 2016), se determinó que Tungurahua está dentro de las cinco provincias que concentran el 62% de las empresas en el país. Estas cifras explican por qué la ciudad de Ambato es una de las más afectadas por la crisis y tiene el índice más alto de desempleo a nivel nacional. Mientras que Tungurahua es la segunda provincia con mayor cantidad de personas con empleo inadecuado.

Estos datos han sido decisivos en la formación de las empresas y de las cuales los propietarios toman como experiencias, para una estructura formal empresarial, precaria o actualizada, que en la actualidad es importante y necesaria para abrirse camino frente a un mercado demasiado competitivo. La ciudad de Pelileo alberga decenas de microempresarios y grandes industrias según datos de (INEC, 2014), existen en el cantón 1,900,000 establecimientos económicos que representa el 7.6% de la provincia de Tungurahua, con un total de personas ocupadas 4,700,000 que representa el 6.1% de la provincia de Tungurahua; las mismas que en su mayoría con un porcentaje del 48.1% se dedican a actividades del comercio al por mayor y menor; entre las cuales existen las avícolas, mismas que se han desarrollado desde años atrás en este pedacito azul del Ecuador.

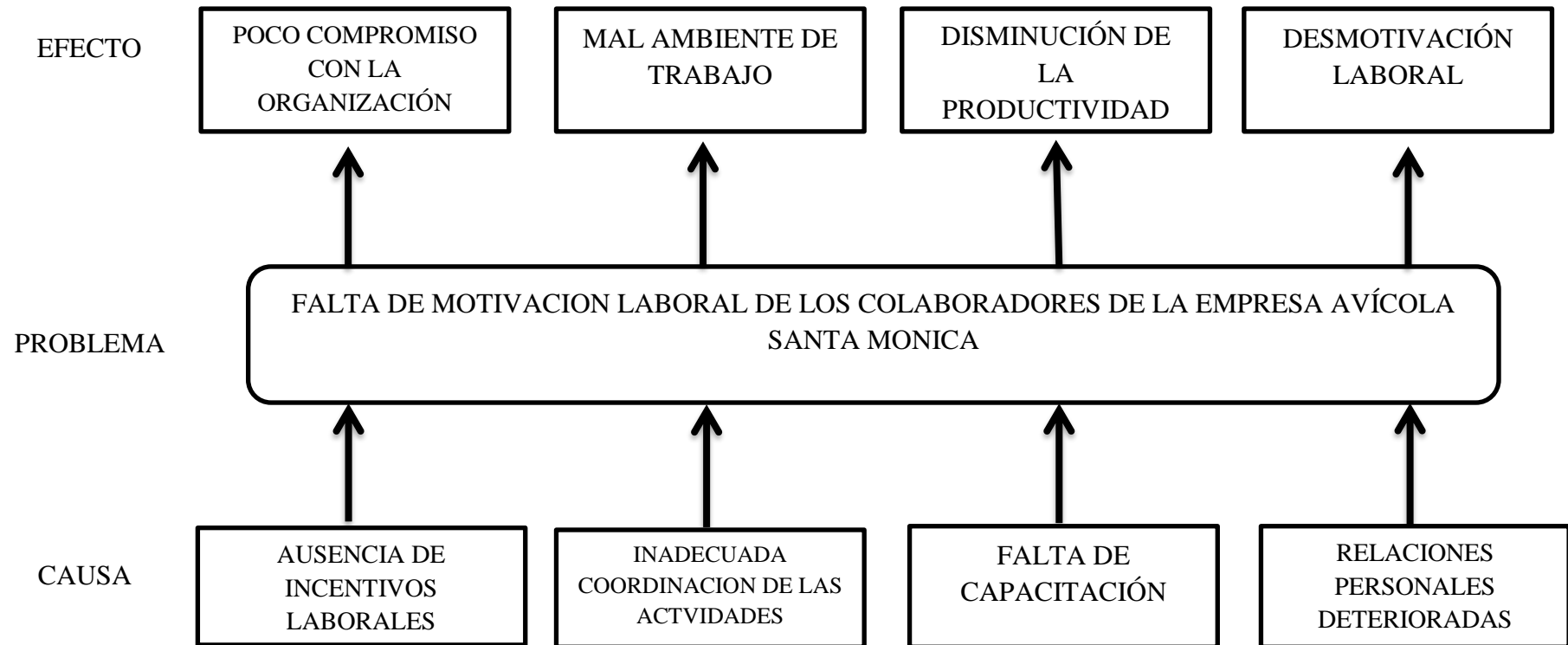
La avícola Santa Mónica es una empresa legalmente constituida que se encuentra en el kilómetro dos de la vía Huambaló, su propietario es el señor Cesar Llerena, quien fundo la empresa aproximadamente hace veinte años, la cual como cualquier negocio familiar nació de una idea pequeña que fue creciendo acorde con el avance de la misma. Esta organización se dedica a la distribución de huevos a nivel nacional, buscando siempre mejorar el desenvolvimiento de la avícola.

La necesidad de disponer de herramientas que permitan a la empresa prepararse para enfrentar nuevos retos organizacionales, competitivos y económicos, que puedan presentarse en el futuro, ha hecho que la avícola mire la motivación y el desempeño laboral como los factores a ser fortalecidos, logrando ser una empresa con permanencia y estabilidad en un mercado amplio y competitivo.

Actualmente en la empresa no existen datos exactos que ayuden a tomar decisiones frente a conflictos del personal o a situaciones internas laborales que suscitan continuamente, y uno de los factores puede ser la falta de interés en el tema por parte de los propietarios y administradores, pues no se han realizado evaluaciones del desempeño laboral que ayude a determinar la situación actual de la organización.

### 1.2.2 Árbol de problemas

Gráfico 1, Árbol de problemas



Elaborador por: (Tubón, 2018).

Fuente: Datos alcanzados en el estudio.

### **1.2.3 Análisis Crítico**

Al realizar un estudio sobre el problema la empresa Avícola Santa Mónica presenta las siguientes causas:

La ausencia de incentivos laborales determina, que los colaboradores de la empresa Avícola Santa Mónica no tienen un sentido de pertenencia con la misma, es por esta razón que la productividad y rendimiento se encuentra en niveles bajos.

La inadecuada coordinación de las actividades, trae como efecto un mal ambiente de trabajo, generando molestias al personal y en varias ocasiones errores al tomar decisiones que generan afectaciones económicas por la falta de una buena comunicación.

La capacitación es el punto donde los integrantes ven el interés que la organización tiene con ellos, por esta razón la productividad se ve afectada, pues es importante que el obrero conozca sus funciones y sea instruido, de esta manera lograremos que el colaborador sienta una satisfacción laboral.

El mantener las relaciones personales deterioradas, genera la desmotivación del personal, el tener conflictos permanentes entre compañeros o empleadores, conseguimos obstáculos para el buen funcionamiento interno de la organización lo que indica que debe tratarse de inmediato, con un buen sistema de comunicación que fomente, el trato adecuado y el interés por las necesidades de los colaboradores; esto ayudara en gran manera la productividad de la empresa Avícola Santa Mónica.

#### **1.2.4 Prognosis**

Si la empresa Avícola Santa Mónica no da la solución a este problema de motivación laboral de sus colaboradores; seguirá manteniendo un personal con falta de compromiso, considerando que tendremos dificultades para mantener al personal motivado y seremos consideradas en un futuro como una de las empresas con mayor rotación de personal.

Por el hecho de que sus trabajadores tengan que ejercer sus funciones en un mal ambiente laboral; la productividad será deficiente, así como el desempeño laboral, ya que, no se consideró al recurso humano como el factor que sirve de motor para las organizaciones a nivel general.

La disminución de la productividad es el resultado de un mal manejo en los mecanismos de control en este caso, de motivación laboral, lo que influye directamente en las razones por las cuales varios colaboradores no puedan ejercer sus funciones adecuadamente o no sientan el respaldo de la empresa para satisfacer sus necesidades.

Los índices que demuestran un buen manejo en la motivación son los indicadores del desempeño laboral; es así que los colaboradores de la empresa son los primeros en otorgar información positiva o negativa del trato que reciben continuamente, y su relación con sus compañeros; esto es el grado de motivación o desmotivación que sienten dentro de la organización.

#### **1.2.5 Formulación del problema**

¿De qué manera la motivación incide en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Avícola Santa Mónica, en la ciudad de Pelileo provincia de Tungurahua?

### **1.2.6 Interrogantes**

¿Cuál es el nivel de motivación de los empleados de la empresa Avícola Santa Mónica?

¿De qué manera se mide el grado de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Avícola Santa Mónica?

¿Existen aportes a nivel científico sobre el tema, la motivación y el desempeño laboral?

### **1.2.7 Delimitación del Objeto de investigación**

#### **1.2.7.1 Límite de contenido**

**Campo:** Psicología Industrial

**Área:** Talento Humano

**Aspecto:** La Motivación y el Desempeño Laboral

#### **1.2.7.2 Límite espacial**

La investigación se llevará a cabo en la empresa Avícola Santa Mónica del cantón Pelileo, provincia de Tungurahua.

#### **1.2.7.3 Límite temporal**

El trabajo investigativo se realizará en el periodo 2018.

### **1.3 Justificación**

El presente tema de investigación es beneficioso para el investigador ya que justifica el interés por despejar dudas académicas y tiene como finalidad determinar cómo incide la motivación y el desempeño laboral de los Colaboradores en la Avícola Santa Mónica.

Es importante el desarrollo de esta investigación para la empresa, ya que al identificar las necesidades de la organización, ayudará a integrar una metodología adecuada que conlleve a un mejoramiento de interrelación social que fomente la aplicación de la motivación en todos los niveles.

Es significativo en la Avícola Santa Mónica de Pelileo, debido que un colaborador motivado puede desempeñar de la mejor manera sus funciones, de este modo la motivación es el eje primordial que orientara al personal de la empresa, al logro de sus objetivos personales e institucionales.

Es factible, dado que el investigador contará con las facilidades y recursos necesarios para tomar toda la información que la investigación necesite; así como la disponibilidad de los miembros de la empresa.

La investigación es novedosa porque la empresa podrá implementar actividades que fomenten un mejoramiento en el rendimiento de los empleados y a la vez podrá contar con un soporte científico que brinde valor y guía, a aquellos que sobresalgan por sus esfuerzos.

Es de gran impacto para la organización puesto que mediante la aplicación de la investigación, se verán resultados positivos no solo en la mejora de la productividad, sino también en el comportamiento de los empleados, fomentando el trabajo en equipo y las buenas relaciones personales; mejorando el ambiente laboral.

## **1.4 Objetivos**

### **1.4.1 Objetivo General**

Determinar la relación que tiene la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la Avícola Santa Mónica del cantón Pelileo, provincia de Tungurahua.

### **1.4.2 Objetivos Específicos.**

- Identificar los niveles de motivación en los colaboradores de la Avícola Santa Mónica.
- Analizar el grado de desempeño laboral de los colaboradores de la Avícola Santa Mónica.
- Redactar un artículo científico donde se resalte los aspectos importantes de la investigación y esta sirva de directriz a la Avícola Santa Mónica en el tema motivación y desempeño laboral.



## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes Investigativos**

Los antecedentes investigativos se obtienen en trabajos anteriores similares a éste, que ayudan y dirigen la investigación; éstos son obtenidos de diferentes repositorios de universidades, en materia de motivación, clima laboral, estabilidad laboral y desempeño laboral.

**TEMA:** “La Motivación del Personal y su Influencia en el Desempeño Laboral de la PANADERIA CALIDAD de la Ciudad de Ambato”.

**AUTOR:** (Toapanta, 2012).

**LUGAR:** Universidad Técnica de Ambato **CIUDAD:** Ambato **AÑO:** 2012

#### **Conclusiones:**

- La investigación realizada ayudó para reflexionar sobre la importancia que tiene la motivación al personal, ya que es el eje más importante dentro de la panadería. Después de haber realizado, analizado y procesado la investigación sobre la desmotivación del personal y el desempeño laboral de la panadería calidad, se ha podido visualizar que el clima administrativo de la misma es inadecuado, pues se encuentra varias falencias en el comportamiento de los trabajadores de la panadería, comportamiento que ocasiona la falta de productividad de la panadería a través de un desempeño laboral poco eficiente y eficaz.
- El personal de la panadería calidad no es reconocida en forma alguna por parte del nivel directivo, desmotivando su nivel de entusiasmo para hacer su trabajo. Se determina que el personal que trabaja en la panadería no reciben

- motivación, de este modo se está restando su capacidad y creación e innovación, condiciones indispensables para mejorar su desempeño.

### **Análisis Crítico:**

Existen condiciones dentro del área laboral que influyen negativamente en el desempeño de los trabajadores, como se pudo evidenciar en las conclusiones detalladas anteriormente, por tal motivo las relaciones entre compañeros, la productividad y el desarrollo organizacional enfrentan situaciones críticas que deben ser tratadas mediante la aplicaciones de nuevas estructuras internas que mejoren el clima laboral.

**TEMA:** “Estabilidad Emocional y Satisfacción Laboral en el Personal Administrativo y de Servicio de la Facultad de Comunicación Social de la Universidad Central del Ecuador”.

**AUTOR:** (Meza, 2017).

**LUGAR:** Universidad Central del Ecuador   **CIUDAD:** Quito   **AÑO:** 2017

### **Conclusiones**

- En Estabilidad Emocional el 87% del personal administrativo y de servicio de la Facultad de Comunicación Social de la Universidad Central del Ecuador, posterior al análisis de los resultados, se ubican en un nivel “muy alto” (deseabilidad social) dicho de otra forma, “tendencia más o menos intencionada a proporcionar una imagen de sí mismo artificialmente positiva”.
- El 79% en el personal estudiado, tienen la percepción de estar en un nivel “muy y poco” satisfactorio laboralmente, en contraste a las subvariables de esta actitud laboral; remuneración, reconocimiento y poder, son percibidos por los participantes como “poco satisfactorio”, mientras que la relación entre compañeros y logros, fueron expresados como “muy satisfactorio”.
- En cuanto a la influencia de los niveles emocionales en la Satisfacción del trabajo en el personal administrativo y de servicios de la FACSO, se evidencia

una gran semejanza entre las escalas, estabilidad emocional “muy alta”, satisfacción laboral “muy y poca satisfactoria”. satisfacción laboral. En las sub dimensiones control emocional y de impulsos de “poco” con poder, reconocimiento y remuneración, como “poco satisfactorio”, denotando similitud en, escala, numérica y porcentual en un 3% de la muestra.

### **Análisis Crítico:**

Dentro del personal administrativo se ve claramente una buena estabilidad emocional, aunque según indican los datos de este tema de investigación; la estabilidad laboral no es un parámetro fijo pues el individuo encuestado o investigado puede tender a manipular su condición; por mantener un grado empatía o mentira ante la información que se necesita. También se puede manifestar que algunos casos pueden variar por diferentes perspectivas en la actitud laboral, se procura tener un control emocional ante los impulsos en los desacuerdos con las autoridades para un mejor manejo laboral.

**TEMA:** “La Motivación en el Clima Organizacional de la Empresa Avícola y Agropecuaria Maricela Cía. Ltda. Provincia de Cotopaxi, Cantón Latacunga”.

**AUTOR:** (Sola, 2017)

**LUGAR:** Universidad Técnica de Ambato **CIUDAD:** Ambato **AÑO:** 2017

### **Conclusiones**

- Es claro que contar con un Clima Organizacional adecuado genera mayores beneficios, tanto para la empresa como para los ayudantes, pero realmente existe algo más profundo como es la Motivación, la cual trasporta a otro nivel la gestión del talento humano, debido a que esta ayuda a incentivar a los empleados, de acuerdo a la investigación realizada se pudo evidenciar que los colaboradores no entregan el cien por ciento de su esfuerzo o también por que el jefe no reconoce los éxitos alcanzados, esto va deteriorando el Clima Organizacional.

- De acuerdo a la encuesta realizada se pudo evidenciar que existe un nivel bajo de motivación en los colaboradores, debido a que no se está prestando atención a lo que hoy se conoce como el capital humano, el cual es la clave fundamental para el avance de la actividad productiva, además de generar una correcta relación interpersonal entre miembros de la organización asimismo los jefes de la empresa no realizan actividades motivacionales adecuadas y esto va generando descontento.
- Realizado el análisis e interpretación se identificó que el Clima Organizacional de la empresa no es el adecuado, debido a que la comunicación horizontal, vertical o viceversa no es la correcta, esto ha generado un sesgo importante el cual interfiere entre los retribuyentes creando una falta de confianza y un desplazamiento y lo que es peor un desinterés por alcanzar los objetivos tutoriales.

### **Análisis Crítico:**

Se puede comprobar que una empresa que desea obtener mayores beneficios deben contar con un buen Clima Laboral, basándose en una motivación ya que es un incentivo hacia los empleados; los colaboradores en la empresa presentan una baja retribución por la falta de reconocimiento por áreas de jerarquía, esto se comprueba mediante análisis de los miembros de la organización y a la vez interfiere en los beneficios de la empresa.

## **2.2 Fundamentación filosófica**

El propósito es analizar la realidad un problema determinado y propositivo porque no solo se limita a las causas, sino busca la manera de plantear alguna solución al problema investigado y al mismo tiempo lograr un cambio, ya que la empresa se encuentra en constante evolución del entorno y obliga a cada organización a estar en persistentes periodos de transformación.

**2.2.1 Fundamentación Axiológica.-** La investigación realizada tomará factores éticos así como valores corporativos, como son la igualdad de género, el respeto, la equidad, con el único objetivo de presentar resultados claros.

**2.2.2 Fundamentación Epistemológica.-** El propósito de aplicar la investigación epistemológica es determinar cuáles son las consecuencias de la baja motivación y la manera de como toma poder en el desempeño laboral, buscando así un método que brinde soporte al personal desmotivado, haciendo que su mejora en el desempeño sea visible cada día.

**2.2.3 Fundamentación Ontológica.-** Este tipo de investigación ayuda a sobrellevar el estímulo, potencializando las habilidades, recursos, destrezas, conocimientos, capacidades, generando satisfacción en el personal, haciendo presente el objetivo de la investigación que es incentivar la motivación para que el desempeño laboral mejore.

### **2.3 Fundamentación legal**

La investigación se ampara en la nueva Constitución de la Republica la cual nos da a conocer en el:

**Registro Oficial N° 449 del 24 de Julio de 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, Registro Oficial N° 449 del 24 de Julio de 2008, Sección novena Personas usuarias y consumidoras.**

Art. 53.- "Las empresas, instituciones y organismos que presten servicios públicos deberán incorporar sistemas de medición de satisfacción de las personas usuarias y consumidoras, y poner en práctica sistemas de atención y reparación."

Art. 54.- Las personas o entidades que presten servicios públicos o que produzcan o comercialicen bienes de consumo, serán responsables civil y penalmente por la deficiente prestación del servicio, por la calidad defectuosa del producto, o cuando sus condiciones no estén de acuerdo con la publicidad efectuada o con la descripción que incorpore. Las personas serán responsables por la mala práctica en el ejercicio de su profesión, arte u oficio, en especial aquella que ponga en riesgo la integridad o la vida de las personas.

(CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR., 2008).

**CÓDIGO DE TRABAJO (2015)**

Art. 2 Obligatoriedad del trabajo.- "El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes".

Art. 3 Libertad de trabajo y contratación.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

## **Capítulo IV- De las obligaciones del empleador y del trabajador**

### **Obligaciones del empleador:** (Art. 42).

Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan.

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

Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo. Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento cuando, por razones de servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia.

Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

### **Obligaciones del trabajador:** (Art.45)

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

Lit. e.- Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;

Lit. f.- Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo.

REMUNERACION, Gaceta Judicial 10, 1975

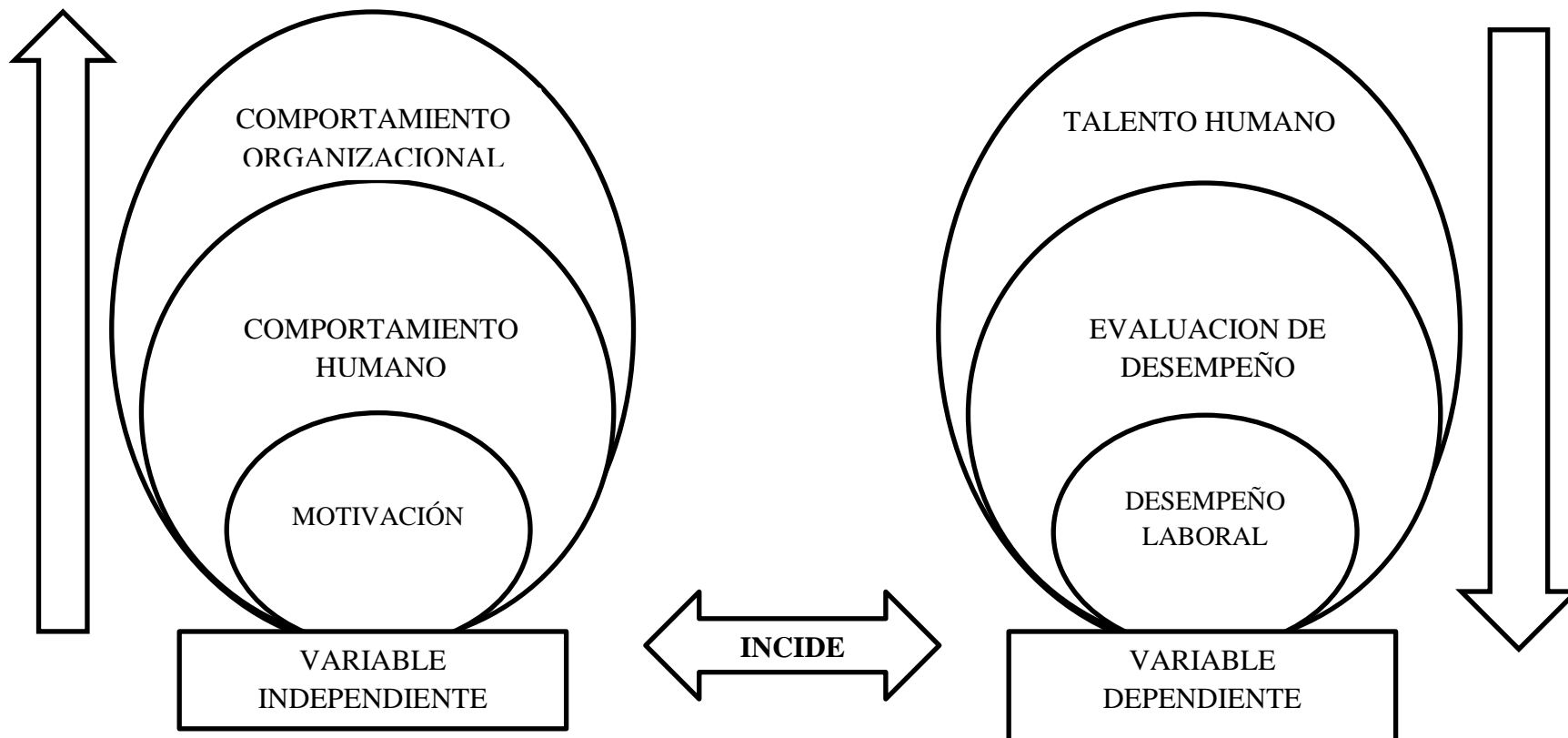
Art. 81.- Estipulación de sueldos y salarios.- Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales, de conformidad con lo prescrito en el artículo 117 de este Código.

(CODIGO DE TRABAJO, 2015).



## 2.4 Categorías Fundamentales

Gráfico 2, Categorización de las Variables



Elaborador por: (Tubón, 2018).

Fuente: Datos alcanzados en el estudio.

### 2.4.1 Constelación de variable independiente: LA MOTIVACIÓN

Gráfico 3, Constelación Variable Independiente



Elaborador por: (Tubón, 2018).

Fuente: Datos alcanzados en el estudio.

## 2.4.2 Constelación variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL

Gráfico 4, Constelación Variable Dependiente



Elaborador por: (Tubón, 2018).

Fuente: Datos alcanzados en el estudio.

### **2.4.3 Categorización Variable Independiente**

#### **2.4.3.1 Motivación**

**Concepto.-** La motivación, pues, está constituida por el conjunto de valores que hacen que un sujeto “se ponga en marcha” para su consecución. La motivación hace que salgamos de la indiferencia para intentar conseguir el objetivo previsto. Entre motivo y valor no hay diferencia: motiva lo que vale para cada sujeto. (Carrasco, 2016).

El autor hace referencia a la motivación como el concepto donde los valores participativos de los sujetos inmersos en este nuevo mecanismo de valor personal, sean alcanzados, indistintamente si el mundo que lo rodea le da el mismo valor o no a sus objetivos. Cada quién alcanza lo que desea, es decir el tratar de ser mejores depende de cada persona.

**Definición.-** La motivación es el conjunto concatenado de procesos psíquicos (que implican la actividad nerviosa superior y reflejan la realidad objetiva a través de las condiciones internas de la personalidad) que al contener el papel activo y relativamente autónomo y creador de la personalidad, y en su constante transformación y determinación recíprocas con la actividad externa, sus objetos y estímulos, van dirigidos a satisfacer las necesidades del ser humano y, como consecuencia, regulan la dirección (el objeto-meta) y la intensidad o activación del comportamiento, y se manifiestan como actividad motivada. (Gonzalez, 2016).

Según esta definición explica de una manera más técnica la forma como se desarrolla dentro del ser humano la motivación, donde implica al sistema nervioso con la realidad objetiva de los individuos en alcanzar sus metas, propósitos o sueños. Incluso es un conjunto psicológico donde se activa la personalidad del individuo haciendo que se cumplan sus necesidades y regulan el comportamiento.

### **Principios de la motivación:**

Principio de la predisposición.- Este principio es aplicable desde la manera en como cada individuo se cuestiona frente a su actitud puede ser frente a los impulsos de ira, por ejemplo cambiando el ¿porque hago esto?, a un ¿para qué me sirve lo que hago? , o una alteración frente a un compañero como (no soporto trabajar con él), a un ¿qué estoy aprendiendo de él?; en cada cuestionamiento, dependiendo de la actitud es aplicable este concepto. (López R. , 2016).

Principio de la consecuencia.- Las estrategias repetitivas pueden basarse en experiencias agradables o desagradables que hemos tenido, por lo general las experiencias agradables son las que se suelen guardar en el consciente o inconsciente de la persona haciendo que cada vez que se necesite para una igual tarea se utiliza la misma estrategia. (López R. , 2016).

Principio de la repetición.- Los estímulos provocan reacciones positivas lo que hace que, cada vez que se vaya a ejecutar una tarea similar, el punto de la excelencia en la misma sea aplicada por el estímulo recibido a la tarea creando un lazo entre la repetición y el estímulo. (López R. , 2016).

Principio de la novedad.- Este principio en cierto modo debe ser aplicado considerando dos resultados, el resultado positivo es que si es aplicado con cierto control y seguridad personal será bien asimilada las novedades que es recomendable no sean continuas; y el resultado negativo es que puede aparecer el rechazo al cambio o las novedades que en síntesis, las novedades controladas suelen ser motivadoras y atractivas. (López R. , 2016).

Principio de la vivencia.- Este tipo de principio nos indica que cualquier vivencia llega a ser, motivador volver a aplicar como una experiencia novedosa que funcione con un gestor sensorial para sentir lo mismo al hacerla repetitiva. (López R. , 2016).

De acuerdo a la autoría tomada para detallar la categorización de la variable, se encuentran cinco principios fundamentales donde se puede emitir un comentario general; estos detallan que se enfocan más en el querer y sentir del sujeto que está siendo valorado en una institución u organización, considerando que los estímulos motivacionales alteran de buena forma el parecer y el actuar de la persona incrementando en medida de su capacidad sus funciones, considerando también que cada vez que se aplica un principio de motivación, la acción recurrente a este, desarrolla mejoras continuas y satisfacción al hacerlas.

### **Elementos de la motivación:**

Motivación intrínseca.- Motivación asociada con las actividades que son reforzadoras en sí mismas. Lo que nos motiva a hacer algo cuando no tenemos que hacerlo. (Woolfolk, 2016).

Motivación extrínseca.- Motivación creada por factores externos como las recompensas y los castigos. Cuando hacemos algo para obtener una calificación, evitar un castigo, complacer al maestro o por alguna otra razón que tiene poco que ver con la tarea. (Woolfolk, 2016).

Locus de causalidad.- La localización —interna o externa— de la causa de la conducta. A partir de la mera observación de la conducta es imposible decir si su motivación es intrínseca o extrínseca. (Woolfolk, 2016).

Existen tres elementos dentro de la motivación que son; la que nos motiva hacer una labor a pesar de no querer hacerla, la que es apoyada por factores externos como son las necesidades, castigo o recompensa y, la que depende de las dos anteriores sea por factores internos o externos pero consigue realizar una labor para su beneficio.

### **Teorías de la motivación:**

Se plantean algunas teorías en función al tema objetivo de la variable dependiente:

- **Teorías de contenido (satisfacción).**- Las teorías de contenido son aquellas que estudian las necesidades, aspiraciones y nivel de satisfacción, considerando ciertos aspectos que lleguen a considerar el poder motivar a las personas.

Entre las teorías de contenido se encuentran:

- Teoría de la Pirámide de las Necesidades. (Abraham Maslow).
  - Teoría “X” y Teoría “Y” (Douglas McGregor).
  - Teoría de la Motivación – Higiene (Frederick Herzberg).
  - Teoría ERG (Existence, Relatedness and Growth) (Clayton Alderfer).
  - Teoría de McClelland de las Necesidades. (David McClelland).
- **Teorías de proceso.** Miden el nivel de pensamiento frente a cada actitud de la persona.

En cuanto a las teorías de proceso están:

- Teoría de las Expectativas. (Víctor Vroom).
- Teoría de la Equidad. (Stacey Adams).
- Teoría de la Modificación de la Conducta. (B. F. Skinner).

#### **Detalle de cada teoría:**

Teoría de la pirámide de las necesidades.- Esta teoría es la más conocida y fue propuesta por Abraham H. Maslow y se basa en que cada humano se esfuerza por satisfacer necesidades escalonadas, que se satisfacen de los niveles inferiores a los superiores, correspondiendo las necesidades al nivel en que se encuentre la persona. (Maslow, 2016).

Según este autor detalle a la pirámide de las necesidades, el ciclo que conlleva cada individuo en alcanzar o cumplir sus objetivos que van de menor a mayor, así mismo cada persona trata de ir satisfaciendo sus exigencias desde lo más pequeño como puede ser físico, emocional, profesional, sentimental, etc.

Imagen 1, Pirámide de las necesidades de Maslow



Fuente: (Edenred, 2018).

Gráfico 5, Teoría humanista de Maslow

## TEORIA HUMANISTA DE MASLOW

### VENTAJAS

- El ser humano posee en una serie de necesidades que permite la plenitud del individuo
- Las necesidades se clasifican en 5 niveles
- Para Maslow el aprendizaje proporciona enseñanzas

### DESVENTAJAS

- Las necesidades de cada individuo son clasificadas en una pirámide
- En estos niveles vemos cuales son las necesidades con mayor y menor prioridad
- El individuo se auto-realiza a través de la satisfacción de necesidades

Elaborador por: (Tubón, 2018).

Fuente: Datos alcanzados en el estudio



Teoría X y Teoría Y.- Su inventor McGregor, planteaba que esta teoría no era imaginaria, sino real y que ésta influía en la estrategia de dirección. Supone que las necesidades de orden inferior dominan a las personas. (Taype, 2015).

Teoría X.- Su creador llamó a esta teoría “Hipótesis de la mediocridad de las masas”. Sus principales principios son:

- Una persona promedio tiene aversión al trabajo y lo evitará en lo posible.
- Los seres humanos tienen que ser obligados, controlados y a veces amenazados con sanciones para que se esfuercen en cumplir los objetivos de la organización.
- Que el ser humano promedio es perezoso y prefiere ser dirigido, evita las responsabilidades, no tiene ambiciones y ante todo desea seguridad.

Teoría Y.- Sus principales principios son:

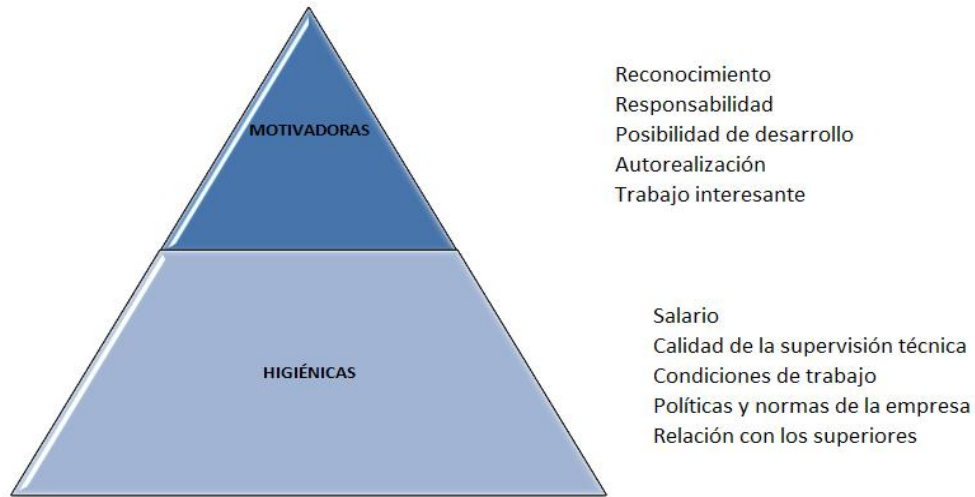
- Que el esfuerzo físico y mental que se realiza en el trabajo es tan natural como el gastado en el juego, en el reposo.
- El esfuerzo necesario para la realización de los objetivos de la organización está en función de las recompensas asociadas con su logro y no necesariamente con el control externo y la amenaza de sanciones.
- El individuo medio, en condiciones deseadas, no sólo acepta responsabilidades, sino también acude a buscarlas.
- Los seres humanos ejercerán auto-dirección y auto-control en el cumplimiento de los objetivos con los que se está comprometido.

La teoría de X y Y describe la situación a extremos de la persona del no querer hacer nada y siempre llevar la contra o no sentirse conforme con lo que tiene y ser obligado a cumplir una función; hasta el punto Y donde es el otro polo es una persona eficiente, coherente que se desenvuelve en sus funciones y alcanza por esfuerzo propio sus objetivos.

Teoría de la motivación e higiene.- Como aspecto distintivo, comparándola con la teoría de Maslow, se sustenta la motivación en el ambiente externo y en el trabajo del hombre y no en las necesidades humanas, los resultados obtenidos en un

estudio lo llevaron a agrupar en dos factores los elementos relacionados en su teoría, éstos son los de higiene y los de motivación. (Hunt, 2016).

Imagen 2, Teoría de Frederick Herzberg



**Teoría Higiene - Motivación**

Fuente: (Domingo, 2011).

Gráfico 6, Ventajas y desventajas teoría de Herzberg

**Ventajas:**

- Se pueden establecer programas para cubrir cada una de las necesidades.
- La implementación de los programas no siempre requiere un desembolso económico para las empresas.

**Desventajas:**

- Cada persona tiene un nivel diferente de motivación, por lo cual se tendrían que hacer diferentes programas para abarcar la mayoría del personal.
- La teoría no reconoce estas diferencias entre las personas.
- No considera la forma más adecuada de proporcionar los incentivos.

Elaborador por: (Tubón, 2018).

Fuente: Datos alcanzados en el estudio

Según determina este autor en este concepto, más allá de las necesidades que tiene cada individuo para sentirse motivado o desmotivado, este autor relaciona el factor externo como es su ambiente laboral; es decir el orden, la limpieza, la puntualidad hacen que una persona se sienta o no motivada.

Teoría E.R.G. (ERC).- Esta teoría debe su nombre a las palabras: Existencia,

Relación y Crecimiento (ERC) y fue desarrollada por Clayton Alderfer. Verdaderamente no se basa en elementos nuevos, sino que fundamenta sus tres grupos de necesidades en la pirámide de necesidades de Maslow. (Chiavenato I. , 2002).

Al igual que la primera teoría de la pirámide esta especifica que conforme se vayan satisfaciendo las necesidades inferiores de cada individuo, se incrementará el deseo de satisfacer el resto de gustos, objetivos y necesidades.

Teoría de las necesidades de McClelland.- Esta teoría se basa en tres necesidades adquiridas:

1. Necesidades de Realización, su interés es desarrollarse, destacarse aceptando responsabilidades personales, se distingue además por intentar hacer bien las cosas, tener éxito incluso por encima de los premios. Buscan el enfrentamiento con problemas, desean retroalimentarse para saber sus resultados y afrontan el triunfo o el fracaso.
2. Necesidades de Poder, su principal rasgo es el de tener poder y control sobre los demás y se afanan por esto. Prefieren la lucha, la competencia y se preocupan mucho por su prestigio y por influir sobre las otras personas incluso más que por sus resultados.
3. Necesidades de Filiación, su rasgo esencial ser solicitados y aceptados por otros, persiguen la amistad y la cooperación en lugar de la lucha, buscan comprensión y buenas relaciones. (McClelland, 2016).

Imagen 3, Teoría de McClelland



Fuente: (Barud, 2017).

Gráfico 7, Ventajas y Desventajas, teoría de McClelland

Ventajas:

- Establece diferencias entre las personas para diferentes ambientes y experiencias.
- Es útil para una mejor selección de personal y evaluación del mismo.

Desventajas:

- No puede aplicarse en todos los tipos de empresas.
- Considera a los individuos independientemente, lo que pudiera complicar su aplicación.

Elaborador por: (Tubón, 2018).

Fuente: Datos alcanzados en el estudio

Tres rasgos diferentes de personalidades empoderativas, es decir de individuos que desean la aceptación o alcanzar sus logros a costa de lo que sea. Son capaces de enfrentar sus miedos y de retroalimentarse de sus fracasos una condición motivante si le interesa hacer las cosas con excelencia.

Teoría de las expectativas de Vroom.- Esta teoría o modelo para la motivación fue elaborada por Víctor Vroom y enriquecida en varias ocasiones sobre todo por Postter y por Lawler. Se basa en que el esfuerzo para obtener un alto desempeño, está en dependencia de la posibilidad de lograr este último y que una vez alcanzado sea recompensado de tal manera que el esfuerzo realizado haya valido la pena. (Batista, Ros, & Ferriol, 2016).

El concepto de Vroom es hacer que valga la pena un esfuerzo realizado de la persona, pues esta trabaja en vista de ser recompensado o por lo menos valorado y esa expectativa que llega a tener frente a un objetivo lo hace posible alcanzable a pesar de cualquier medio.

Teoría de Stacey Adams.- En este aspecto Stacey Adams plantea “La teoría de la Equidad sostiene que la motivación, desempeño y satisfacción de un empleado depende de su evaluación subjetiva de las relaciones entre su razón de esfuerzo – recompensa y la razón de esfuerzo – recompensa de otros en situaciones parecidas”. Las comparaciones pueden ser sobre distintos aspectos como salario u otros. (Adams, 2016).

Imagen 4, Teoría de Stacey Adams



Fuente: (Amaya, 2107)

Esta teoría se manifiesta y se enfoca sobre la base del criterio que se forma la persona en función de la recompensa que recibe comparándola con las recompensas que reciben otras personas que realizan la misma labor o con aportes semejantes y según esta teoría cuando una persona entiende que se ha cometido con ella una injusticia se incrementa su tensión y la forma de darle solución es variando su comportamiento.

Como detalle final de las teorías de motivación, se puede considerar para la investigación y para la empresa donde se desarrolló el tema objeto de estudio, cuatro teorías aplicables: la pirámide de necesidades de Maslow, Higiene y motivación de Herzberg, Motivaciones sociales de McClelland, Teoría de las expectativas de Vroom; todas estas encierran un solo mecanismo motivacional basado en factores que interfieren o alteran las condiciones del trabajador, donde su anhelo es ser reconocido y que los miembros que lo rodean valoren sus esfuerzos, a más de que el lugar de trabajo le brinde las condiciones necesarias para destacarse y que sea objeto de medición su desempeño, y donde sus falencias sirvan para retroalimentar sus conocimientos.

**Automotivación.-** La automotivación es el incentivo que uno consigue a partir del conocimiento de su funcionamiento y de sus causas. Es decir, hablamos de automotivación cuando uno mismo planea regular la fuerza que le empuja a actuar, a partir del conocimiento que tiene sobre sí mismo. En este sentido y llevando el término a la práctica, se trata de una actividad consciente, de un sujeto reflexivo, que procura ser el agente de su conducta. (Roca, 2016).

El auto conocer, auto valorarse hacen de un individuo el motor que toda empresa necesita, pues es la persona más eficaz de emprender una función sin implicar asuntos personales en el área laboral y viceversa.

### **Componentes de la motivación:**

- **Objetivos claros.** La automotivación se nutre de metas bien definidas, tan específicas como sea posible. Si son de largo plazo, mejor.

- **Un plan para lograrlos.** La automotivación se alimenta de la conciencia que se tenga sobre cómo lograr los objetivos.
- **Acción con decisión.** Es indispensable que se actúe para lograr los propósitos. La acción hace la diferencia. (Jiménez, 2016).

### **2.4.3.2 Comportamiento Humano**

**Definición.-** es el conjunto de actos exhibidos por el ser humano y determinados por la cultura, las actitudes, las emociones, los valores de la persona y los valores culturales, la ética, el ejercicio de la autoridad, la relación, la hipnosis, la persuasión, la coerción y/o la genética. (Psicología en línea, 2016).

**Ramas de estudio.-** El comportamiento de la gente es estudiado por las disciplinas académicas de la psicología, la sociología, la economía, la antropología, la criminología y sus diferentes ramas.

La psicología social, es la rama de la psicología que estudia cómo el entorno social influye directa o indirectamente en la conducta y comportamiento de los individuos. Los psicólogos sociales se interesan por el pensamiento, emociones, deseos y juicios de los individuos, así como por su conducta externa. (Psicología en línea, 2016).

#### **Aspectos del Comportamiento humano:**

**1. La personalidad.-** La forma de pensar, de sentir, de comportarse y de relacionarse nos ayudan a conocer a la persona en su totalidad e individualidad y en su desarrollo evolutivo juegan un papel muy importante la carga genética, las experiencias personales, las relaciones interpersonales y el entorno sociocultural en el que vive; por eso, podríamos decir que la Personalidad es un todo integrado, con componentes biológicos, psicológicos y sociales innatos y aprendidos. (González, 2008).

**2. Procesos básicos.-** Se dividen en:

Las Emociones.- Las emociones, tanto la experiencia subjetiva como la expresión objetiva de las mismas, implican el funcionamiento del sistema límbico del cerebro. Las estructuras corticales que constituyen éste sistema forman un borde curvo alrededor del cuerpo calloso, la estructura que conecta los dos hemisferios cerebrales. (Gary, 2007).

La Percepción.- Es el proceso cognoscitivo por medio del cual las personas ordenan e interpretan sus impresiones sensitivas, para poder darle significado al medio que las rodea y al cual ellas rodean. (Universidad de la Américas, 2002).

La Memoria.- Ha sido identificada como un proceso que permite al individuo registrar, codificar, fortificar, obtener y guardar la información de manera que cuando sea requerida por alguna razón, se pueda tener acceso limitado o ilimitado a ella. Es un elemento fundamental para un adecuado aprendizaje y en gran parte está conectada con la atención que prestemos. La memoria no es única sino que adopta distintas formas que dependen de estructuras cerebrales muy distintas.

Los tipos de memoria son:

- Memoria a corto plazo, que nos permite mantener la información durante un máximo de 30 segundos; se utiliza para retener la información según nos va llegando con el fin de realizar con ella actividades cognitivas básicas e inmediatas.
- Memoria a largo plazo, que nos permite guardar todo tipo de información permanentemente: recuerdos de algunas situaciones, imágenes, conocimientos generales, estrategias de actuación y nombres de personas. (Flores, 2008).

#### 2.4.3.3 Comportamiento Organizacional

El comportamiento organizacional es la materia que estudia la forma en como produce impacto tres recursos globales como es el humano, físico (estructura), económico; dentro de las organizaciones, considerando que el exposición de estos tres produce la eficacia de las organizaciones. Además es una materia cuya base científica de conocimientos ha hecho que se sumen una serie de investigaciones



creando de igual manera una cantidad muy amplia de conceptos, puesto que las prácticas efectivas de este tema podrían extenderse a varias organizaciones dejando de lado la funcionalidad de la departamentalización. (Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske, 2007).

Es un campo de estudio porque es una especialidad delimitada y con un conjunto común de conocimientos que estudia tres determinantes del comportamiento de las organizaciones: individuos, grupos y estructura. Aplica el conocimiento obtenido acerca de los individuos, los grupos y el efecto de la estructura en la conducta, con la finalidad de un mejor funcionamiento en las organizaciones. El comportamiento organizacional se interesa particularmente en las situaciones que atañen al empleo. (Robbins, 2004).

El comportamiento en términos de dirección como concepto detalla, que es un estudio de tres elementos como es la estructura, individuos y grupos, frente a estos conceptos su función es ayudar a que cada elemento se desarrolle al máximo de sus capacidades brindándole siempre los medios necesarios en los cuales las organizaciones sean beneficiados por el cumplimiento y los buenos resultados de estos elementos. Cabe recalcar que el buen trato también está dentro de las funciones del concepto.

### **Disciplinas del comportamiento organizacional:**

**Administración.-** Ciencia orientada a la organización de las entidades, establecer la visión y la misión, fijar objetivos; asignar y coordinar recursos (humanos, financieros, productivos, tecnológicos), determinar y desarrollar la estructura organizativa formal adecuada y establecer sistemas de control pertinentes. Se ocupa de las actividades de planeación, organización, dirección, y control de los recursos; incluyendo, aspectos culturales, de poder, motivación, liderazgo, comunicación, económicos. Es una disciplina aplicada que integra aspectos de otras ciencias a su cuerpo de estudio, además de generar conocimiento propio. (Robbins S. , 2004).

**Ciencias de la comunicación.-** Ciencias que intervienen en todos los procesos comunicacionales que están relacionados con una organización. La rama de las Ciencias de la Comunicación que atiende sobre las organizaciones es llamada Comunicación en términos de dirección o Institución. (Robbins S. , 2004).

**Psicología.-** Es una ciencia que estudia la medida, expansión comportamiento de los individuos y su impacto en la sociedad: Los primeros agentes de sustentar estos conceptos solo se enfocaban en factores relativos y en mayor cantidad en el área laboral, obstaculizando muchas veces el desempeño eficaz en el trabajo. (Robbins S. , 2004).

**Sociología.-** Ciencia que estudia a las personas en relación con sus semejantes. Las contribuciones que los sociólogos han hecho al ordenamiento que ha sido a través de su estudio del comportamiento de los grupos en las organizaciones, particularmente en las formales y complejas. Algunos de estos conocimientos contribuidos al comportamiento organizacional son sobre la dinámica de grupos, diseño de equipos de trabajo, cultura táctica, teoría y estructura de las organizaciones formales, tecnología organizativa, comunicaciones, poder y conflictos. (Robbins S. , 2004).

Estas materias han hecho que se focalice más el tema del Comportamiento Organizacional, frente a otras ramas; siendo el medio por el cual también varias carreras lo toman como una investigación a desarrollarse primero para formar el interés dentro de este concepto y segundo porque últimamente sus contribuciones se enfocan hacer estudios del diagnóstico laboral y clima organizativo; ayudando a que se extienden al aprendizaje, satisfacción laboral, procesos de toma de decisiones, percepción, personalidad, emociones, capacitación, eficacia del liderazgo, necesidades y motivadores evaluaciones del desempeño, medición de actitudes, técnicas de selección de empleados, diseño del trabajo y estrés laboral.

## **2.4.4 Categorización Variable Dependiente**

### **2.4.4.1 Talento Humano**

**Concepto.-** Talento humano es la capacidad de la persona en comprender de manera inteligente la forma de resolver una determinada función. Por lo tanto, el significado de talento es integral, donde las habilidades de una persona, sus características intrínsecas, conocimientos, experiencia, actitud e iniciativa forman las competencias necesarias para desarrollarse en diferentes contextos.

(Vasquez, 2008), sostiene que “es una actividad que depende de menos jerarquías, órdenes y mandatos; y señala la importancia de una participación activa de todos los trabajadores de la empresa”.

Según Vásquez menciona que el talento humano no debe establecer opresión en las personas, porque no provocará el desarrollo del talento propio de cada trabajador, y la participación que se necesita para reunir a todo personal de la empresa para motivar el talento innato del personal.

#### **Fases del talento humano:**

**Reclutamiento.-** el reclutamiento de personal se basa en un conjunto de normas a realizar, con el fin de obtener prospectos adecuados para las vacantes que se pueden presentar en las actividades del negocio. (Jefferson, 2014).

**Selección.-** el proceso de elegir a un prospecto que más se ajustan a las habilidades de adaptación al puesto de trabajo; la selección se enfoca en dos puntos estratégicos: adecuación del hombre al cargo y eficiencia del hombre en el cargo, estos dos puntos son un proceso que tiene que ver con las especificaciones del trabajo para tener un equilibrio con el cargo. (Jefferson, 2014).

**Contratación.-** es un proceso que se encarga la organización y el futuro trabajador; y se basan en dos sucesos: duración del contrato y aceptación de las normas del contrato. (Jefferson, 2014).

Inducción y Entrenamiento.- los programas de inducción y orientación dirigidos principalmente por personal nuevo, que hace el ingreso a una organización, es usado para inducir a personal nuevo a cargos administrativos o técnicos. Si bien son ciertas las personas que ingresan a una organización se sienten con ansiedad, preocupación e incertidumbre. Las primeras impresiones en una empresa son cruciales para su desarrollo. (Jefferson, 2014).

Programa de bienestar.- el programa de bienestar en una empresa se debe a las políticas internas, y el manejo del talento humano en la organización; dependerá del éxito de una administración y el cumplimiento de los objetivos y metas corporativas. (Chiavenato I. , 2002).

Evaluación y Desempeño.- la evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. La mayor parte de los empleados procura tener retroalimentación en la manera en que se cumplan sus actividades, esto le permite sentirse importante y tomado en cuenta por la organización. (Chiavenato I. , 2002).

Desvinculación Laboral.- la desvinculación laboral es un proceso en el cual se despedirá a un integrante de la empresa por motivos de organización, o faltas en labor del trabajador. (Chiavenato I. , 2002).

#### **2.4.4.2 Evaluación de Desempeño**

**Concepto.-** La evaluación del desempeño es una sistemática apreciación del desempeño del potencial de desarrollo del individuo en el cargo, y todas las evaluaciones son un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de alguna persona. (Harper & Lynch, 1992).

Una evaluación del desempeño es un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados con cierta continuidad, sea formal o informalmente, es una técnica de la dirección imprescindible en la actividad administrativa, es un medio

a través del cual es posible localizar problemas de supervisión del personal, de integración del empleado en la organización o al cargo que ocupa en la actualidad, de desacuerdos, etc. En otros términos la evaluación del desempeño puede ayudar a determinar la falta de desarrollo de una política de recursos humanos adecuada a las necesidades de la organización. (Chiaventao, 1999).

Se puede manifestar que la evaluación de desempeño es un mecanismo de ayuda que tienen las organizaciones para medir el grado de apreciación que tienen los sujetos a sus funciones establecidas, la aplicación de este mecanismo puede jugar dos roles el estimular o juzgar el interés prestado dentro de la organización. Pero es el foco de ayuda si, existen personas que no están sirviendo de ayuda a las organizaciones provocando desde un mínimo puesto, el estancamiento de ver buenos resultados y no entender porque no se llegan a cumplir las metas propuestas.

### **Objetivos de la evaluación del desempeño:**

La evaluación del desempeño es una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa, y es este su objetivo principal, que para alcanzar el objetivo principal este método intenta alcanzar los siguientes objetivos específicos: (Chiaventao, 1999).

- Adecuación del individuo al cargo
- Entrenamiento
- Promociones
- Incentivo salarial por buen desempeño
- Mejoramiento de las relaciones humanas entre superiores y subordinados
- Auto perfeccionamiento del empleado
- Informaciones básicas para la investigación de recursos humanos
- Estimación del potencial de desarrollo de los empleados
- Estímulo a la mayor productividad
- Oportunidad de conocimiento de los patrones de desempeño de la empresa

- Retroalimentación de información de propio individuo evaluado
- Otras decisiones de personal, como transferencias, licencias, etc. (Chiaventao, 1999).

### **Beneficios de la evaluación del desempeño:**

Cuando un programa de evaluación del desempeño es bien planeado, coordinado y desarrollado, normalmente proporciona beneficios a corto, mediano y al largo plazo. Por lo general, los principales beneficiarios son el individuo, el jefe, la empresa y la comunidad. (Chiaventao, 1999).

- Beneficios para el jefe.-El jefe tiene condiciones para; evaluar mejor el desempeño y el comportamiento de los subordinados con base en las variables y los factores de evaluación y, sobre todo, contando con un sistema de medición capaz de neutralizar la subjetividad.
- Beneficios para el subordinado.
- El subordinado.- Conoce las reglas del juego, es decir, los aspectos de comportamiento y de desempeño que la empresa valora más en sus funcionarios. Conoce cuáles son las expectativas de su jefe acerca de su desempeño y sus fortalezas y debilidades, según la evaluación del jefe.
- Adquiere condiciones para hacer autoevaluación y autocrítica para su autodesarrollo y autocontrol.
- Beneficios para la empresa.
- La empresa.- Está en condiciones de evaluar su potencial humano a corto, medio y largo plazo y definir la contribución de cada empleado. Puede identificar los empleados que necesitan reciclaje y/o perfeccionamiento en determinadas áreas de actividad y seleccionar los empleados que tienen condiciones de promoción o transferencias. (Chiaventao, 1999).

Ante los objetivos y los beneficios se puede decir que estos llegan a dar mayor dinámica a la política de recursos humanos, ofreciendo oportunidades a los empleados (no sólo de promociones, sino principalmente de progreso y de

desarrollo personal), estimulando la productividad y mejorando las relaciones humanas en el trabajo.

El punto de aplicar una evaluación al desempeño es hacer que comprendan qué disposiciones o medida está tomando el jefe con el fin de mejorar su desempeño (programa de entrenamiento, capacitación, etc.) y las que el propio subordinado deberá tomar por su cuenta (auto corrección, mayor esmero, mayor atención al trabajo, cursos por su propia cuenta, etc.).

#### **Fases de un proceso de Evaluación:**

Planteamiento de Objetivos.- El evaluador define los objetivos que el evaluado debe alcanzar en un período de tiempo determinado.

Seguimiento de la actuación.- Consiste en la supervisión continua que el trabajador recibe en el período de evaluación.

Evaluación de las personas.- Fase en la que se pasa balance de los objetivos trazados versus los objetivos alcanzados. (Ureña, 2013).

#### **2.4.4.3 Desempeño Laboral**

**Concepto.-** Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo.

**Definición.-** Se considera también como la formación de las tareas y actividades de un empleado, en relación con los estándares y los objetivos deseados por la organización. El desempeño está integrado por los conocimientos y la pericia que tiene el trabajador en la ejecución de sus tareas, por las actitudes y el compromiso del trabajador, así como por los logros en productividad o resultados alcanzados. (Cuevas, 2011).

Se menciona al desempeño laboral como la actuación de un empleado frente a las actividades, tareas y compromisos que tiene ante la organización y nivel de interés en estas, al desarrollarlas medirá su estándar de satisfacción haciendo que, sus

objetivos y metas (planteadas sea por el mismo empleado o su jefe); sean alcanzadas y medibles.

### **Importancia del desempeño laboral:**

A veces se olvida que uno de los beneficiarios más directos del desempeño es el propio empleado, no solamente la empresa. A través de esta herramienta se pueden establecer nuevas oportunidades para el trabajador dentro de la organización (promoción, traslado a puestos más acordes a sus habilidades y formación, etc.), así como definir posibles planes de formación. (Paspuel, 2014) .

### **Aspectos del desempeño laboral:**

Atributos del cargo.- Son aquellos aspectos que miden el conocimiento del puesto, la pericia en la ejecución de las tareas, experiencia y solvencia para ejecutar su trabajo.

Rasgos individuales o de conducta.- Son aquellos aspectos que son inherentes a la persona, tales como: puntualidad, compromiso, responsabilidad, cooperación, motivación, trato, etc.

Factores de rendimiento.- Son aquellos que se aplican al logro de las metas del cargo en aspectos tales como: productividad, calidad, ventas, utilidades, oportunidad, etc. (Paspuel, 2014) .

**Estándar.-** Un estándar es una medida referencial, una unidad de medida sobre algún hecho. En el caso de los estándares de trabajo se refiere a nivel del desempeño mínimo que debe alcanzar para que sea aceptado por la organización, este estándar puede ser de carácter subjetivo u objetivo; es subjetivo cuando no se puede establecer una medida exacta, sino que está supeditado a las percepciones generalizadas de los evaluadores y es objetiva cuando se puede medir a través de algún indicador real y verificable, por ejemplo cantidad producida, número de ventas, utilidades obtenidas, tiempo empleado, etc. (Cuevas, 2011).



Los aspectos detallados dentro del desempeño laboral indican tres valores que se sujetan a la medición de los individuos inmersos en adquirir o desarrollar nuevas habilidades dentro de una organización, estos aspectos son el conocimiento, la conducta propia de la persona y el logro de metas; cabe indicar que cada uno de estos aspectos tomados en cuenta son medibles de acuerdo a los niveles de compromiso y estandarización que se use en las organizaciones.

**Competencias.-** El término competencia hace referencia a características de personalidad, devenidos comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo.

La competencia es una característica de la personalidad que se puede cuantificar en el desempeño laboral y que pueden ser de distinta índole, e incluso estas pueden ser individuales o grupales y se miden o potencian dependiendo de las necesidades de los puestos de trabajo. Las competencias profesionales así como el conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer), responsabilidad o aportación profesional, aseguran el buen funcionamiento de las actividades empresariales (Alles, 2008).

Basándonos en la mención del autor frente a competencias, se determina que es una característica particular de los individuos, sin importar el sitio donde se encuentre sea en lo laboral, familiar, físico o emocional hasta profesional; siempre existirá dentro de la persona el deseo de competir y sobresalir con su esfuerzo, de los demás.

### **Métodos de la evaluación de Desempeño Laboral**

Para la evaluación de desempeño se estableces cuatro tipos de medición, mismos que se detallan a continuación:

**Por escalas graficas** (Chiavenato, 2000), “la medición es el elemento central del sistema de evaluación y busca determinar cómo se puede comparar el desempeño con ciertos estándares objetivos”. Existen tres tipos:

- Escalas gráficas continua.- en este tipo de escala solo están definidos los extremos, la evaluación de desempeño puede estar situada en cualquier punto de la línea que los une, existe un límite mínimo y un límite máximo de variación del factor de evaluación.
- Escalas gráficas semi continua.- es igual a la anterior lo único es que incluye puntos intermedios definidos entre los extremos (límite mínimo y límite máximo) para facilitar la evaluación.
- Escalas gráficas discontinuas.- la posición de los marcadores ya están fijadas y descritas con anterioridad, el evaluador solo debe seleccionar una de ellas para evaluar el desempeño del empleado.

Algunas empresas utilizan el método de escala gráfica con atribución de puntos, con el fin de cuantificar los resultados para facilitar las comparaciones entre los empleados.

**Comparación por pares.**-Este método sirve para aumentar la exactitud del método de clasificación alterna, tomamos cada una de las características y pareamos a cada uno de los subordinados con cada uno de los demás para poder compararles. Se indicara para cada características (con un + o un -), cuál de los empleados es el mejor, después se sumaría el número de veces que este empleado ha obtenido una calificación mejor. (Dessler, 2001).

**Por objetivos.**- (Chiavenato, 2000), consiste en que tanto el supervisor como el empleado establecen conjuntamente los objetivos de desempeño deseables. “Lo ideal es que estos objetivos se establezcan por mutuo acuerdo y que sean mensurables de manera objetiva. Los empleados que se encuentran más motivados para lograr los objetivos por haber participado en su formulación, ya que pueden medir su progreso y efectuar ajustes periódicos para asegurarse de lograrlos, es necesario que el empleado reciba retroalimentación periódica. Las dificultades que se presentan dentro de este método de evaluación se centran en que en ocasiones los objetivos son demasiados ambiciosos y en otras se quedan cortos, por ello se deben fijar objetivos alcanzables”.

**Por competencias.-** (Chiavenato, 2000), “es un proceso complejo, que requiere como pasos previos la definición de perfiles ocupacionales, estructurados en torno a conocimientos, habilidades y conductas individuales y sociales. Para ello, es necesario establecer instrumentos de medición que den cuenta de las demostraciones o evidencias de cada una de estas competencias, que posee cada empleado”.

## **2.5 Hipótesis**

La motivación incide en el desempeño laboral de los colaboradores de la Avícola Santa Mónica del Cantón Pelileo, Provincia de Tungurahua.

## **2.6 Señalamiento de variables de la hipótesis**

### **2.6.1 Variable independiente**

La Motivación

### **2.6.2 Variable dependiente**

Desempeño Laboral

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1 Enfoque**

##### **3.1.1. Enfoque cualitativo**

La investigación en desarrollo aplica el enfoque cualitativo por el aporte de los colaboradores de la empresa, lo cual es medible en porcentajes que ayudarán a tomar decisiones dentro de la organización.

##### **3.1.2. Enfoque cuantitativo**

Es cuantitativo porque la investigación cuenta con un análisis lógico asertivo y un análisis estadístico con información sustancial que apoyarán a la evidencia de la hipótesis a ser comprobada.

#### **3.2 Modalidad básica de la investigación**

La presente investigación se enmarcó en el estudio de los enfoques cualitativo y cuantitativo; pues para identificar la realidad de la investigación es necesario aplicar la estadística por medio de encuestas; además del análisis que por medio de la observación se pueda realizar de la forma más objetiva posible.

**3.2.1. Investigación de Campo.-** Fue una de las modalidades más importantes porque se realizó en el lugar de los hechos, en la Avícola Santa Mónica del Cantón Pelileo, para tener una visión más amplia. De esta manera entender su naturaleza y los factores influyentes en la problemática.

**3.2.2. Investigación Bibliográfica.-** Es bibliográfico porque se realizó en base a una revisión del repositorio de la Universidad Técnica de Ambato como base y guía al soporte académico y desarrollo; en revistas, libros y demás fuentes de información que entregó datos significativos para las variables objeto de estudio que es la Motivación y el Desempeño Laboral.

### **3.3 Nivel o tipo de investigación.**

Los datos e información científico técnica se obtuvieron de manera directa e indirecta en la institución académica, soporte que se tomó de sitios web para analizar y tomar referencias bibliográficas, libros online, campos bibliográficos.

**3.3.1. Nivel Exploratorio.-** Busca describir la forma como influye la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa a consecuencia de la búsqueda constante de información acerca del problema.

**3.3.2. Nivel Descriptivo.-** Se procederá a realizar un análisis minucioso en base a la variable independiente y dependiente, con la finalidad de determinar las posibles causas y consecuencias del problema, sin embargo, se busca describir cómo afecta la motivación en el desempeño laboral.

**3.3.3. Nivel Explicativo.-** A partir de la comprobación de la hipótesis se llegó al planteamiento y realización de una propuesta, con la finalidad de desarrollar una alternativa de solución al problema en cuestión, pero tomando en cuenta las consideraciones que demandan los ayudantes de la empresa.

### **3.4 Población y Muestra.**

**Población.-** Es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. (Wigodski, 2010).

Para la siguiente investigación se desarrollara gracias a la cooperación de 45 colaboradores, las cuales se dividen por dos departamentos importantes el departamento administrativo y el departamento operativo considerando por género el número de hombres 37 y mujeres de 8; en vista que el número de la población no es muy grande se aplicó la encuesta al total de la población.

Muestra.- La muestra es un subconjunto fielmente representativo de la población. El tipo de muestra que se seleccione dependerá de la calidad y cuán representativo se quiera que sea el estudio de la población. (Wigodski, 2010).

Dado que la población total es muy pequeña no se trabajara con muestra por ello se trabajar con el 100% de la población que son 45 colaboradores.

Tabla 1, Población y muestra

#### EMPRESA AVÍCOLA SANTA MÓNICA

ÁREAS DEPARTAMENTALES	COLABORADORES		TOTAL	PARTICIPACIÓN PORCENTUAL
	HOMBRES	MUJERES		
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>				
GERENTE PROPIETARIO	4	0	4	8,88%
CONTADORES	1	1	2	4,44%
SECRETARIA	0	1	1	2,22%
MARKETING Y VENTAS	1	0	1	2,22%
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	1	0	1	2,22%
DPTO. PSICOLOGÍA INDUSTRIAL	1	0	1	2,22%
<b>PERSONAL OPERATIVO</b>				
GRANJA PRINCIPAL (PELILEO)	15	0	15	33,36%
GRANJA PATATE	8	2	10	22,22%
ÁREA DE PRODUCCIÓN (BALANCEADO)	10	0	10	22,22%
<b>TOTAL POBLACIÓN</b>			<b>45</b>	<b>100,00%</b>

Elaborador por: (Tubón, 2018).

Fuente: Datos de la empresa Avícola Santa Mónica.

**3.4.1 Herramientas de valoración estadística.-** Para la elaboración de los diferentes análisis y representaciones gráficas se utiliza el programa de software llamado Excel, y se considerará el test estadístico CHI Cuadrado por el grupo de valores que sirven para formular la comprobación de la hipótesis frente a las dos variables objeto de estudio.

### 3.5 Operacionalización de variables

#### 3.5.1 Operacionalización de la Variable Independiente: La Motivación

Tabla 2, Operacionalización variable independiente

CONCEPTUALIZACION	CATEGORÍA	INDICADORES	ITEM	TECNICA E INSTRUMENTO
La Motivación se refiere al impulso y esfuerzo por satisfacer un objetivo o expectativa, lo que indica que claramente está asociado a la eficacia de la actuación del trabajador y es el proceso de estimular positivamente a un individuo para que cumpla las metas organizacionales. (Medina, 2008)	SATISFACER	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actitudes</li> <li>• Sentimientos</li> </ul>	¿Considera usted que su actitud depende de los estímulos que le proporciona la empresa?	TECNICA Encuesta
	EFICACIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultados</li> <li>• Producto</li> </ul>	¿Cree que los colaboradores cuentan con los recursos necesarios para obtener buenos resultados?	INSTRUMENTO Cuestionario
	ESTIMULAR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitaciones</li> <li>• Incentivos</li> <li>• Ascensos</li> </ul>	¿Se encuentra satisfecho con los incentivos recibidos en la organización?	Entrevista
	METAS ORGANIZACIONALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficiales</li> <li>• Operativas</li> <li>• Específicas</li> <li>• Individuales</li> </ul>	¿Considera que la empresa brinda las capacitaciones necesarias para los colaboradores?	
			¿Está tranquilo con las actividades que realiza con el equipo de trabajo?	

Elaborador por: (Tubón, 2018).

Fuente: Datos alcanzados en el estudio.



### 3.5.2 Operacionalización de la Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Tabla 3, Operacionalización variable dependiente

CONCEPTUALIZACION	CATEGORÍA	INDICADORES	ITEM	TECNICA E INSTRUMENTO
<p>El desempeño es el esfuerzo que una persona coloca en la práctica de sus habilidades, oportunidades físicas o mentales obteniendo un rendimiento profesional, los empleados son el medio principal para desarrollar la efectividad y el éxito de una compañía, es por ello que hoy en día las empresas buscan mejorar el desempeño de sus empleados a través de continuos programas de capacitación y desarrollo, para optimizar sus recursos humanos y crear ventajas competitivas. (Chiavenato I. , 2002)</p>	ESFUERZO PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Productividad</li> <li>• Calidad del trabajo</li> </ul>	<p>¿Es medida su función en estándares de productividad?</p>	TÉCNICA Encuesta
	CAPACITACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Charlas</li> <li>• Incentivos</li> </ul>	<p>¿Piensa que los incentivos influyen en su desempeño laboral?</p>	INSTRUMENTO Cuestionario
	RECURSOS HUMANOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación y desarrollo de equipo.</li> <li>• Estandarización de los recursos humanos.</li> </ul>	<p>¿Se cumple con el reglamento interno que tiene la organización?</p>	Entrevista
	VENTAJAS COMPETITIVAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidades</li> <li>• Recursos</li> <li>• Conocimientos</li> <li>• Atributos</li> </ul>	<p>¿Cree usted que el trabajo grupal genera mayores beneficios?</p> <p>¿Considera que sus conocimientos son valorados como ventajas competitivas?</p>	

Elaborador por: (Tubón, 2018).

Fuente: Datos alcanzados en el estudio.

### **3.6 Plan para la recolección de información**

Los elementos de recolección de datos se realizara a través de:

- Técnica Encuesta y el instrumento utilizado el cuestionario realizado al personal administrativo, operativo y de cada granja que colaborara al contestar la misma.- El cuestionario aplicado está conformado por 10 preguntas cerradas.
- La información recolectada se la procesara transformando la revelación en datos estadísticos para su respectiva interpretación de la problemática.
- Una vez obtenidos los datos, se procederá analizar cada uno de los ítems en función a los objetivos, variables independiente La Motivación y dependiente El Desempeño Laboral; de tal manera que podamos contrastar la hipótesis con las variables y objetivos, y así demostrar la validez o invalidez de la misma.

Tabla 4, Plan de Recolección de información

Plan de Recolección de información	
<b>¿PARA QUÉ?</b>	Investigar la motivación y el desempeño laboral en la Avícola Santa Mónica del cantón Pelileo de la provincia de Tungurahua
<b>¿A QUÉ PERSONAS</b>	Al personal administrativo y operativo de la empresa Avícola Santa Mónica
<b>¿SOBRE QUÉ ASPECTOS?</b>	La Motivación Desempeño Laboral
<b>¿QUIÉN?</b>	Investigador: Juan Pablo Tubòn Paredes
<b>¿CUANDO?</b>	Periodo Septiembre 2017- Febrero 2018
<b>¿CUÁL ES EL LUGAR DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN?</b>	Avícola Santa Mónica
<b>¿CUÁNTAS VECES?</b>	Una vez
<b>¿QUÉ TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN?</b>	Encuesta
<b>¿CON QUE?</b>	Cuestionario

Elaborador por: (Tubon, 2018).

Fuente: Datos alcanzados en el estudio.

### 3.7 Procesamiento de la información

Para la elaboración del cuestionario se detallan preguntas que muestran la realidad o necesidad del entorno laboral; tomando en cuenta también que el cuestionario debe ser detallado de acuerdo a las variables; como es la motivación como independiente y, desempeño laboral como dependiente:

Tabla 5, Diseño de preguntas por variable e indicadores

<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>	<b>INDICADORES</b>
¿Considera usted que su actitud depende de los estímulos que le proporciona la empresa?	Actitudes Sentimientos Resultados
¿Cree que los colaboradores cuentan con los recursos necesarios para obtener buenos resultados?	Resultados
¿Se encuentra satisfecho con los incentivos recibidos en la organización?	Ascensos Incentivos
¿Considera que la empresa brinda las capacitaciones necesarias para los colaboradores?	Capacitaciones
¿Está tranquilo con las actividades que realiza con el equipo de trabajo?	Operativas Específicas Indivuales
<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>	<b>INDICADORES</b>
¿Es medida su función en estándares de productividad?	Productividad
¿Piensa que los incentivos influyen en su desempeño laboral?	Calidad De Trabajo
¿Se cumple con el reglamento interno que tiene la organización?	Responsabilidad Charlas Incentivos
¿Cree usted que el trabajo grupal genera mayores beneficios?	Evaluación Y Desarrollo De Equipo Estandarización De Rrh
¿Considera que sus conocimientos son valorados como ventajas competitivas?	Recursos Habilidades Conocimientos

Elaborador por: (Tubon, 2018).

Fuente: Datos alcanzados en el estudio.

La encuesta facilitará la obtención de la información requerida para la investigación; dicho instrumento constará de 10 preguntas, las cuales tendrán como opciones de respuesta tres alternativas:

SI NO A VECES

Las preguntas son claras, puesto que al ser una encuesta se debe mantener la mayor objetividad posible, las alternativas de respuesta no tienen una escala de valoración por el interés que tiene el investigador para obtener información verídica y proceder a su aplicación.

Después de su aplicación se debe realizar la tabulación de los datos obtenidos.

La elaboración de tabla de datos y gráficos estadísticos, utilizando el programa de Excel; para su respectivo análisis e interpretación de los resultados.

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

#### 4.1 Análisis de resultados

1.- ¿Considera usted que su actitud depende de los estímulos que le proporciona la empresa?

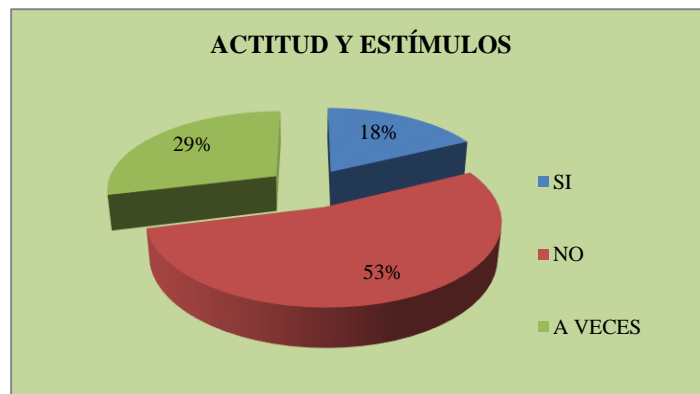
Tabla 6, Actitud y estímulos

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	8	18%
NO	24	53%
A VECES	13	29%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

Elaborador por: (Tubón, 2018).

Fuente: Datos de la empresa Avícola Santa Mónica.

Gráfico 8, Actitud y estímulos



Elaborador por: (Tubón, 2018).

Fuente: Datos de la empresa Avícola Santa Mónica.

## **ANÁLISIS**

Del total de los encuestados, el 53%, que corresponde a 24 colaboradores, indicaron que **NO** depende de estímulos para mejorar su actitud en el trabajo, mientras que el 29%, 13 colaboradores, dijeron que a veces ese término ayudaría a su actitud; y, el 18%, 8 colaboradores, dicen que su actitud cambiaría con estímulos.

## **INTERPRETACIÓN**

Para (Staff, 2017), “la falta de estímulos, hacia los trabajadores provocara una pérdida en el entusiasmo”; sin embargo el personal de la avícola coincide que los estímulos no afecta su actitud frente al trabajo.

**2.- ¿Cree que los colaboradores cuentan con los recursos necesarios para obtener buenos resultados?**

Tabla 7, Recursos necesarios

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	<b>18</b>	<b>40%</b>
<b>NO</b>	<b>10</b>	<b>22%</b>
<b>A VECES</b>	<b>17</b>	<b>38%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

Elaborador por: (Tubón, 2018).

Fuente: Datos de la empresa Avícola Santa Mónica.

Gráfico 9, recursos necesarios



Elaborador por: (Tubón, 2018).

Fuente: Datos de la empresa Avícola Santa Mónica.

**ANÁLISIS**

En esta pregunta indican que el 40%, 18 colaboradores, **SI** cuentan con los recursos necesarios para obtener buenos resultados en su trabajo, el 38%, 17 colaboradores dicen que anteriormente los recursos eran mejores y el 22%, 10



colaboradores dijo que no contaban con buenos recursos para mejorar su actividad.

### **INTERPRETACIÓN**

Para generar mejores resultados en el campo laboral es necesario contar con los recursos necesarios, espacio físico óptimo, material de oficina suficiente y materia prima completa; todos estos aspectos se suman para generar buenos resultados. (Luyo, 2013), manifiesta, que afectaría a los objetivos de la empresa con la falta de recursos necesarios, ya que son factores indispensables para el trabajador.

### 3.- ¿Se encuentra satisfecho con los incentivos recibidos en la organización?

Tabla 8, Incentivos recibidos

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	44%
NO	9	20%
A VECES	16	36%
TOTAL	45	100%

Elaborador por: (Tubón, 2018).

Fuente: Datos de la empresa Avícola Santa Mónica.

Gráfico 10, Incentivos recibidos



Elaborador por: (Tubón, 2018).

Fuente: Datos de la empresa Avícola Santa Mónica.

## ANÁLISIS

En la encuesta realizada el 44%, que son 20 colaboradores, **SI** sienten satisfacción con los incentivos, 36%, 16 colaboradores, que a veces satisface sus necesidades y en un 20%, 9 colaboradores, menciona **NO** estar satisfecho.

## INTERPRETACIÓN

Existen muchas formas de incentivar fortalecer al individuo y fortalecer este lazo de satisfacción e incentivos. Sin embargo investigaciones (Castillo, 2013), demuestran la importancia de motivación desde diferentes ámbitos, ya sean sociales, laborales, emocionales, psicológicos, entre otros, una empresa que no enfoque su preocupación en el bienestar de sus colaboradores con incentivos esta no es una empresa emprendedora.

#### 4.- ¿Considera que la empresa brinda las capacitaciones necesarias para los colaboradores?

Tabla 9, Capacitaciones necesarias

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	15	33%
NO	11	25%
A VECES	19	42%
TOTAL	45	100%

Elaborador por: (Tubón, 2018).

Fuente: Datos de la empresa Avícola Santa Mónica.

Gráfico 11, Capacitaciones necesarias



Elaborador por: (Tubón, 2018).

Fuente: Datos de la empresa Avícola Santa Mónica.

#### ANÁLISIS

De los encuestados supieron indicar sobre las capacitaciones recibidas o la cantidad de capacitaciones que un 33% que son 15 colaboradores, que **SI** brinda las capacitaciones necesarias, un 25%, 11 colaboradores, que a veces lo hace y un 42%, 19 colaboradores, que **NO** recibe las capacitaciones necesarias.

#### INTERPRETACIÓN

Las capacitaciones constantes dentro de una organización deben darse de acuerdo a las necesidades departamentales, no tomar a todos los miembros en un mismo curso o charla; puesto que cada uno desarrolla actividades diferentes. “La importancia de la formación del personal mejorara las habilidades o conductas del trabajador; también es importante los recursos otorgados a las capacitaciones en la empresa”. (Parret, 2002); Sin embargo un mayor porcentaje de colaboradores mencionan que las capacitaciones en la empresa soy muy necesarias.

## 5.- ¿Está tranquilo con las actividades que realiza con el equipo de trabajo?

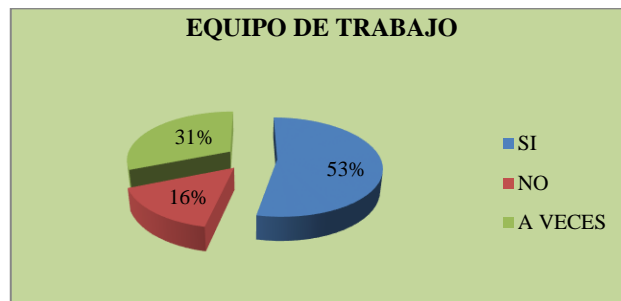
Tabla 10, Equipo de trabajo

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	24	53%
NO	7	16%
A VECES	14	31%
TOTAL	45	100%

Elaborador por: (Tubón, 2018).

Fuente: Datos de la empresa Avícola Santa Mónica.

Gráfico 12, equipo de trabajo



Elaborador por: (Tubón, 2018).

Fuente: Datos de la empresa Avícola Santa Mónica.

### ANÁLISIS

El 53% que son 24 colaboradores, indicaron que están tranquilos con las actividades que realizan, con su equipo de trabajo; el 16% que son 7 colaboradores, dijeron que no estaba tranquilo con su equipo y el 31% que son 14 colaboradores, dicen que a veces se sentía a gusto con su equipo de trabajo.

### INTERPRETACIÓN

Para trabajar con equipos de trabajo en las organizaciones hay que saber manejarlo para que el colaborador pueda sentirse a gusto. “Aunque uno de los principales disgustos en el equipo de trabajo es la falta de comunicación y desacuerdos de pensamientos; y esto es una problemática fuerte en el desempeño laboral, que afecta a la productividad”. (Grogma, 2017).

## 6.- ¿Es medida su función en estándares de productividad?

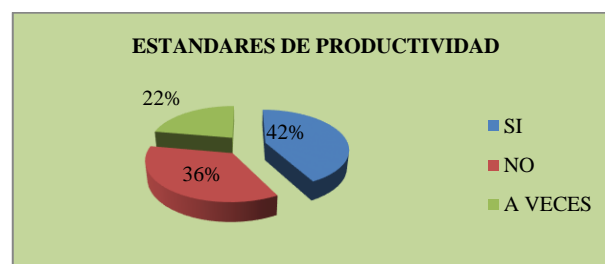
Tabla 11, Estándares de productividad

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	19	42%
NO	16	36%
A VECES	10	22%
TOTAL	45	100%

Elaborador por: (Tubón, 2018).

Fuente: Datos de la empresa Avícola Santa Mónica.

Gráfico 13, Estándares de productividad



Elaborador por: (Tubón, 2018).

Fuente: Datos de la empresa Avícola Santa Mónica.

## ANÁLISIS

Los encuestados manifestaron que sus función **SI** son medidas en 42% que son 19 colaboradores, el 36% que son 16 colaboradores, dijeron que **NO** y el 22% que son 10 colaboradores, dicen que solo a veces sus funciones eran medidas de acuerdo a estándares de productividad.

## INTERPRETACIÓN

Los estándares de productividad son métodos estadísticos de medición que puede ser en distintos tiempos para llevar un control preciso es importante que se lo puede realizar a la empresa en todas las áreas y en todo tiempo. Sin embargo “existen factores que afectan la productividad del empleado como: jornadas laborales largas, falta de capacitación laboral, actividades multitareas, periodos de descanso cortos, entre otros; estos problemas se deben tener en cuenta para subir el rango de productividad”. (Velazquez, 2016).

## 7.- ¿Piensa que los incentivos influyen en su desempeño laboral?

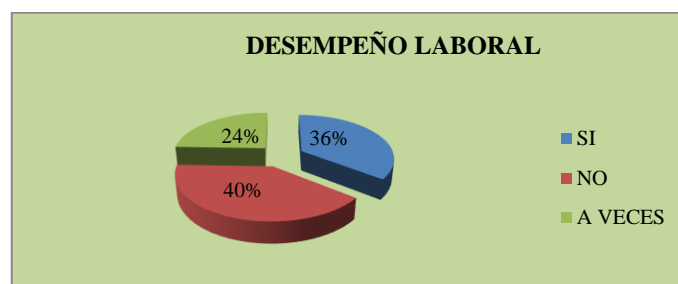
Tabla 12, Desempeño laboral

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	16	36%
NO	18	40%
A VECES	11	24%
TOTAL	45	100%

Elaborador por: (Tubón, 2018).

Fuente: Datos de la empresa Avícola Santa Mónica.

Gráfico 14, Desempeño laboral



Elaborador por: (Tubón, 2018).

Fuente: Datos de la empresa Avícola Santa Mónica.

## ANÁLISIS

Del 100% de los encuestados, las respuestas se dividen de la siguiente manera: 36% que son 16 colaboradores, dijeron que **SI** influyen los incentivos en su desempeño laboral, el 40% que son 18 colaboradores, dicen que **NO** era tan influenciados y el 24% que son 11 colaboradores, mencionan que a veces los incentivos mejoraban su desempeño.

## INTERPRETACIÓN

En esta pregunta se puede observar casi una igualdad en los encuestados al mencionar que los incentivos influyen en su desempeño laboral; el incentivo maneja el estima de los trabajadores, aunque es parte de los dependientes realizar bien sus funciones aunque no siempre sean recompensados, pero si reconocidos por sus logros. (Garcia, 2015), aunque numerosos artículos demuestran que la falta de incentivos provoca un desánimo y falta de compromiso en el trabajador.

## 8.- ¿Se cumple con el reglamento interno que tiene la organización?

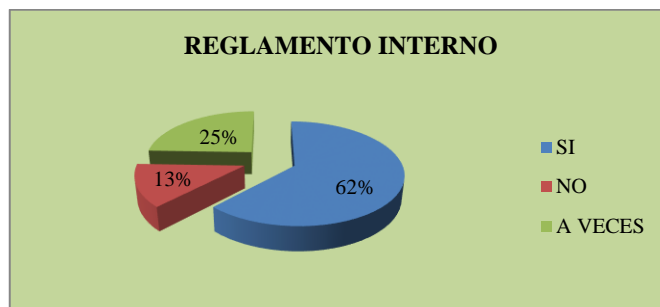
Tabla 13, Reglamento interno

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	28	62%
NO	6	14%
A VECES	11	24%
TOTAL	45	100%

Elaborador por: (Tubón, 2018).

Fuente: Datos de la empresa Avícola Santa Mónica.

Gráfico 15, Reglamento interno



Elaborador por: (Tubón, 2018).

Fuente: Datos de la empresa Avícola Santa Mónica.

## ANÁLISIS

La respuesta a esta pregunta tuvo los siguientes resultados: el 62% que son 28 colaboradores, dijeron que **SI** se cumple con el reglamento interno, el 24% que son 11 colaboradores, dicen que a veces lo hacen cumplir y el 14% que son 6 colaboradores, mencionan que **NO** se cumple el reglamento.

## INTERPRETACIÓN

El reglamento interno dentro de las organizaciones es el recurso con el cual se cuenta para ver las funciones que debe desempeñarse; el manejo y funcionamiento están inscritos en el reglamento interno. Es la cara de las organizaciones.- Este autor (Pérez, 2015), considera que no cumplir con obligaciones laborales acarrear múltiples sanciones al trabajador pueden ser: sanciones económicas, amonestaciones verbales y puede llegar a un despido laboral.

## 9.- ¿Cree usted que el trabajo grupal genera mayores beneficios?

Tabla 14, Trabajo grupal

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	32	71%
NO	5	11%
A VECES	8	18%
TOTAL	45	100%

Elaborador por: (Tubón, 2018).

Fuente: Datos de la empresa Avícola Santa Mónica.

Gráfico 16, Trabajo grupal



Elaborador por: (Tubón, 2018).

Fuente: Datos de la empresa Avícola Santa Mónica.

## ANÁLISIS

El trabajo grupal genera mayores beneficios, así lo manifestaron un 71% que son 32 de los encuestados, ante el 18% que son 8 colaboradores, indicaron que a veces y el 11% que son 5 colaboradores, mencionan que no.

## INTERPRETACIÓN

El trabajo grupal para que sea de beneficio depende de todos, si existen rivalidades, ese es el momento donde se mide la capacidad de responsabilidad de las personas, frente a su parecer y las necesidades del lugar donde prestan sus servicios. “Pero existen desventajas notorias como: grupos divididos en subgrupos, personal que puede imponer su criterio, perdida innecesaria de tiempo, entre otros, por eso deben ser controlados los grupos laborales en determinados tiempos”. (Izquierdo, 2017).



**10.- ¿Considera que sus conocimientos son valorados como ventajas competitivas?**

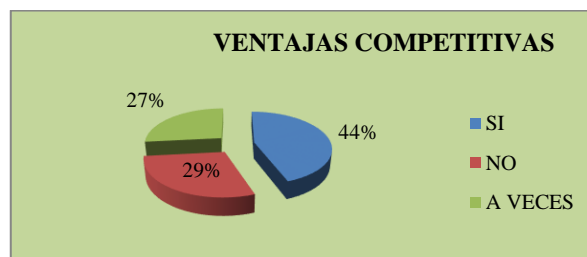
Tabla 15, Ventajas competitivas

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	44%
NO	13	29%
A VECES	12	27%
TOTAL	45	100%

Elaborador por: (Tubón, 2018).

Fuente: Datos de la empresa Avícola Santa Mónica.

Gráfico 17, Ventajas competitivas



Elaborador por: (Tubón, 2018).

Fuente: Datos de la empresa Avícola Santa Mónica.

## ANÁLISIS

Del total de los encuestados indicaron en un 44%, 20 colaboradores, dijeron que sus conocimientos son valorados como ventaja competitiva, el 29% que son 13 colaboradores, dicen que no y el 27% que son 12 colaboradores, manifestó que a veces.

## INTERPRETACIÓN

El recurso humano es el valor más fuerte con el que cuenta una empresa, y debe ser considerado como su fuerza competitiva frente al mercado pues los conocimientos, habilidades, esfuerzo y confianza están siendo recibidas por la organización como un recurso incalculable; aunque es verdad se le cancela su remuneración pero existen valores que no tienen precio. (Martinez, 2007), indica que cuando una empresa no ve un recurso primordial el conocimiento como ventaja competitiva en el ámbito laboral, la organización será decadente en el desarrollo de sus proyectos.

## 4.2 Verificación de hipótesis

Para la respectiva verificación de la hipótesis es necesario contar con la utilización de la prueba del Chi Cuadrado ( $X^2$ ), donde se enfocara en los valores observados esperados, accediendo a la comprobación global del grupo de frecuencias a partir de la hipótesis que se quiere verificar.

### Modelo lógico

**H1:** La Motivación SI incide en el desempeño laboral de la empresa Avícola Santa Mónica

**H0** La Motivación NO incide en el desempeño laboral de la empresa Avícola Santa Mónica

### Descripción de la población

La encuesta se aplicó a 45 colaboradores de la Avícola Santa Mónica

### Especificación del estadístico

Para comprobar si la distribución se ajusta a la curva normal o no, mediante la técnica de Chi cuadrado, aplicaremos la siguiente fórmula.

$$x^2 = \frac{\sum(O - E)^2}{E}$$

**Donde:**

$X^2$  = Chi o ji cuadrado

O= Frecuencia observada

E= Frecuencia esperada

#### 4.2.1 Distribución del chi – cuadrado

Tabla 16, Tabla Chi Cuadrado

TABLA DE VALORES CHI CUADRADO TEÓRICO		
GRADOS DE LIBERTAD GL	NIVEL DE SIGNIFICACIÓN	
	0.05	0.01
1	3.841	6.635
2	5.991	9.210
3	7.815	11.345
4	9.488	13.277
5	11.070	15.086
6	12.592	16.312
7	14.067	18.475
8	15.507	20.090
9	16.919	21.666
10	18.307	23.209
11	19.675	24.725
12	21.026	26.217
13	22.362	27.688
14	23.685	29.141
15	24.996	30.570

Elaborador por: (Tubón, 2018).

Fuente: (Hernandez R. , 1991)

Donde  $\chi_c^2$  es el valor del Chi cuadrado calculado y  $\chi_t^2$  es el Chi teórico de la tabla el mismo que se lo obtiene ingresando el grado de libertad y el nivel de significación (0,05)

GL = Grados de libertad.

GL= (Filas) (Columnas)

GL= (4) (3)

GL= (4-1) (3-1)

GL= (3) (2)

GL= 6

Entonces con un grado de libertad 6 y un nivel de significación de 0.05 tenemos en la tabla de X<sup>2</sup> el valor de 12.59 por consiguiente se acepta la hipótesis nula para todo valor de chi cuadrado que se encuentra hasta el valor 12.59 y se rechaza la hipótesis nula cuando los valores calculados son mayores a 12.59.

### Frecuencias observadas

Tabla 17, Frecuencias observadas

<b>PREGUNTAS</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>A VECES</b>	<b>TOTAL</b>
¿Considera usted que su actitud depende de los estímulos que le proporciona la empresa? V.I.	<b>8</b>	<b>24</b>	<b>13</b>	<b>45</b>
¿Considera que la empresa brinda las capacitaciones necesarias para los colaboradores? V.I.	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>45</b>
¿Piensa que los incentivos influyen en su desempeño laboral? V. D.	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>45</b>
¿Considera que sus conocimientos son valorados como ventajas competitivas? V. D.	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>45</b>
<b>TOTAL</b>	<b>59</b>	<b>66</b>	<b>55</b>	<b>180</b>

Elaborador por: (Tubón, 2018).

Fuente: Datos alcanzados en el estudio.

## Frecuencias Esperadas

Tabla 18, Frecuencias esperadas

<b>PREGUNTAS</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>A VECES</b>	<b>TOTAL</b>
¿Considera usted que su actitud depende de los estímulos que le proporciona la empresa? V. I.	<b>14.75</b>	<b>16.50</b>	<b>13.75</b>	<b>45</b>
¿Considera que la empresa brinda las capacitaciones necesarias para los colaboradores? V. I.	<b>14.75</b>	<b>16.50</b>	<b>13.75</b>	<b>45</b>
¿Piensa que los incentivos influyen en su desempeño laboral? V. D.	<b>14.75</b>	<b>16.50</b>	<b>13.75</b>	<b>45</b>
¿Considera que sus conocimientos son valorados como ventajas competitivas? V. D.	<b>14.75</b>	<b>16.50</b>	<b>13.75</b>	<b>45</b>
<b>TOTAL</b>	<b>59</b>	<b>66</b>	<b>55</b>	<b>180</b>

Elaborador por: (Tubón, 2018).

Fuente: Datos alcanzados en el estudio.

#### 4.2.2 Cálculo del CHI cuadrado

Tabla 19, Calculo CHI Cuadrado

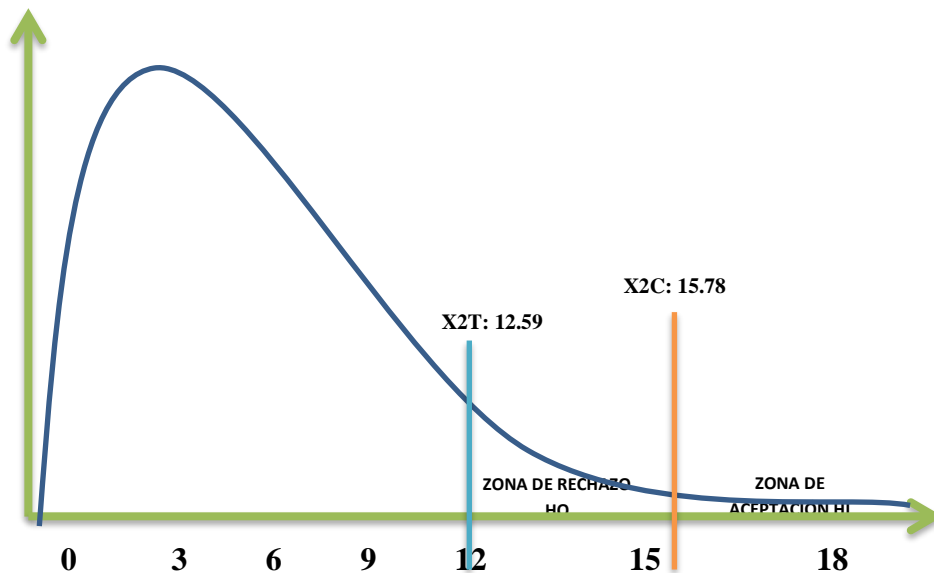
FRECUENCIAS OBSERVADAS	FRECUENCIAS ESPERADAS	FO-FE	(FO-FE) <sup>2</sup>	(FO-FE) <sup>2</sup> /FE
8	14.75	-6.75	45.56	3.09
24	16.50	7.50	56.25	3.41
13	13.75	-0.75	0.56	0.04
22	14.75	7.25	52.56	3.56
11	16.50	-5.50	30.25	1.83
12	13.75	-1.75	3.06	0.22
16	14.75	1.25	1.56	0.11
18	16.50	1.50	2.25	0.14
11	13.75	-2.75	7.56	0.55
20	14.75	5.25	27.56	1.87
13	16.50	-3.50	12.25	0.74
12	13.75	-1.75	3.06	0.22
180			CHI	15.78

Elaborador por: (Tubón, 2018).

Fuente: Datos alcanzados en el estudio.

#### 4.2.3 Representación gráfica CHI cuadrado

Gráfico 18, Representación Gráfica CHI Cuadrado



Elaborador por: (Tubón, 2018).

Fuente: Datos alcanzados en el estudio.

#### 4.2.4 Decisión

De acuerdo al cálculo realizado donde el grados de libertad es 6 y 0.05 nivel de significación se concluye que el valor de  $X^2_c = 15.78 < X^2_t = 12.59$  de conformidad a la regla de decisión establecida, se acepta la hipótesis alternativas que dice lo siguiente, “**H1**: La Motivación influye en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Avícola Santa Mónica”, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula que menciona, “**H0** La Motivación no influye en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Avícola Santa Mónica”.

## **CAPITULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1 CONCLUSIONES**

- Dentro de la investigación realizada se puede evidenciar que la Motivación si incide en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Avícola Santa Mónica, a más de esta incidencia cabe mencionar que los datos obtenidos mediante la aplicación de la encuesta, demostraron que a pesar que su satisfacción ante incentivos recibidos por parte de la empresa fueron aceptables en un 44%, no siempre los trabajadores miren a las capacitaciones como un incentivo que fuese considerado para mejorar su desempeño como lo indico el 42% de los encuestados; esta conclusión se aplicó a la verificación de la hipótesis y a las preguntas 3 y 4 de la encuesta.
  
- Se ha evidenciado mediante los resultados obtenidos por medio de la encuesta, en la pregunta 7 donde manifestaron los colaboradores de la empresa, en un 40%, que los incentivos no influyen en su desempeño laboral, lo que demuestra el escaso interés de recibir un incentivo por la poca frecuencia con la que lo realizan, a más de este factor se puede aportar, que según (Armstrong, 2013), “los incentivos ayudan a darle valor al dinero y contribuyen al éxito organizacional, pues la satisfacción que tienen los empleados al ver sus necesidades cubiertas los hace mejorar sus estados emocionales frente a un trabajo”.
  
- Como se puede evidenciar en los datos de la encuesta en la pregunta 4, donde los colaboradores indicaron en un 42%; que las capacitaciones brindadas por la empresa no siempre son las necesarias, por el hecho de enviar al personal a recibir capacitaciones en horarios de oficina y es un tema de tiempo, ya que es



necesario que se encuentren en sus lugares de trabajo para optimizar los recursos, según el autor (Parret, 2002), indica que “La importancia de la formación del personal mejorara las habilidades o conductas del trabajador; también es importante los recursos otorgados a las capacitaciones en la empresa”.

## 5.2 RECOMENDACIONES

- Para mejor la satisfacción de los colaboradores de la empresa en cuanto a incentivos, es necesario para la empresa implantar talleres motivacionales en los cuales los colaboradores sean participantes activos del desarrollo de las actividades, donde también se vea reflejado el grado de satisfacción, y esto ayude a la consecución de metas y objetivos planteados por la empresa Avícola Santa Mónica.
- Cada esfuerzo extra debe ser recompensado, o por lo menos reconocido; si la empresa desea crear un ambiente laboral satisfactorio donde todas las funciones y recursos se desarrollen de la mejor manera, es importante la aplicación de incentivos como horarios flexibles, viajes, tiempo libre, regalos planes de préstamos, pensiones o bonificaciones, reembolsos de certificados médicos, etc.; pues un empleado que se siente considerado o valorado aportará más en sus funciones designadas incluso colaborará en otras áreas si es el caso.
- Es necesario que la empresa designe al personal encargado de manejar el recurso humano, implementar un cronograma de capacitación funcional, pues las capacitaciones constantes dentro de una organización deben darse de acuerdo a las necesidades departamentales, no tomar a todos los miembros en un mismo curso o charla; puesto que cada uno desarrolla actividades diferentes.

## BIBLIOGRAFIA

- Adams, S. (2016). Toward an Understanding of Inequity. *Gestiopolis*.
- Aguilar, A. S. (2004). Capacitación y desarrollo del personal. En N. B. Olea, *Capacitación y desarrollo del personal* (pág. 17). México: Limusa.
- Alles. (2008). Dirección estratégica de Recursos Humanos . *Gestión por competencias*.
- Álvarez, Ó. (2011). Qué es desarrollo organizacionl. *Blog Governance Focus*.
- Amaya, M. (Agosto de 2107). *Amayaco*. Obtenido de <https://amayaco.com/blog/como-los-grandes-gerentes-motivan-a-sus-empleados>
- Armstrong, M. (15 de Noviembre de 2013). Incentivos. En M. Armstrong, *Employee Reward* (pág. 4). CIPD house. Obtenido de Employee Reward: <https://es.wikipedia.org/wiki/Incentivo>
- Ávalos, C. (2014). Ambito laboral.
- Barud, I. (07 de Abril de 2017). *Teoría de McClelland*. Obtenido de El país: [https://elpais.com/elpais/2017/04/07/laboratorio\\_de\\_felicidad/1491573245\\_922828.html](https://elpais.com/elpais/2017/04/07/laboratorio_de_felicidad/1491573245_922828.html)
- Batista, M., Ros, A., & Ferriol, V. (2016). Comportamiento Organizacional. *Gestiopolis*.
- Carrasco, J. (2016). Motivación concepto y teorías principales. En H. Valdés, *Una didáctica para enseñar mejor* (pág. 215). Gestiopolis.
- Castillo, L. (2013). *La motivación como estímulo para el trabajador, para el éxito de la empresa*. Tarapoto: CIENCIAS EMPRESARIALES.
- Chiavenato, I. (2000). Metodos de evaluacion del desempeño laboral. En I. Chiavenato, *Administracion de RRHH* (pág. 366). Santa fé de Bogotá: Mc Graw Hill interamericana S:A.
- Chiavenato, I. (2002). Comportamiento organizacional. *La dinámica del éxito en las organizaciones*.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. *DESEMPEÑO LABORAL*.
- Chiavenato, I. (2002). Visión Integral de Teorías. En I. Chiavenato, *Administracion de recursos humanos* (pág. 259).

- Chiaventao, I. (1999). Administración de RRHH. En N. Olea, *INTERACCIÓN ENTRE PERSONAS Y ORGANIZACIONES*. www.Gestiopolis.com: Mc Graw Hill, Parte 1.
- CODIGO DE TRABAJO. (2015). OBLIGATORIEDADES DEL TRABAJO. *CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES*.
- CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. (2008). TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. *REGISTROS OFICIALES*.
- Cuevas, J. C. (2011). Desempeño y estándar. *Psicología y Empresas*.
- Daniela, M. (2014). Relacion entre Motivación y desempeño Apasionado. *Instituto de Psicología, Montevideo, México*.
- Dessler, G. (2001). Metodos de evaluación del desempeño laboral. En Dessler, *Administración de personal*. México: Pearson educación 6 edición.
- Domingo, P. (Enero de 2011). Motivacion y salario. *Satisfacción y empleo*.  
Obtenido de <http://laempresaconstructora.blogspot.com/2011/01/salario-y-motivacion.html>
- Duran, A. (2003). Desarrollo organizacional. *Gestiopolis*, prr. 5.
- Edenred. (2018). Obtenido de <https://www.edenred.es/blog/piramide-maslow-empresa/>
- ENENDU, I. (2013). Satisfacción Laboral. *EKOS*, prr.3-4-5.
- Flores, J. (13 de Octubre de 2008). *Laboratorio de Neurobiología del Desarrollo, Universidad de Cantabria*. . Obtenido de Las bases del aprendizaje:  
<http://www.down21.org/salud/neurobiologia/bases>
- Garcia, A. (Mayo de 2015). *El trabajo por incentivos mejora la productividad de las empresas*. Obtenido de <http://www.eleconomista.es/emprendedores-pymes/noticias/6718622/05/15/El-trabajo-por-incentivos-mejora-la-productividad-de-las-empresas.html>
- Gary, A. (2007). *Anatomía y Fisiología*. Thibodeau: Gedic, sexta edición.
- Gasco, J. (2006). Conceptos Aplicados a la Direccion de RRHH. *Guía práctica de desarrollo profesional*.
- Giacomozzi, A. M. (2008). Revista de administración pública. En <http://www.scielo.br>, *Motivación y satisfacción de los trabajadores* (pág. 1228). Río de Janeiro: FGV- EVAPE.

- Gibson, L., Ivancevich, J., Donnelly, J., & Konopaske, R. (2007). Organizaciones, Comportamientos, Estructura y Procesos. En *Comportamiento Organizacional* (págs. 6,25,485a 505,506). México: Mc Graw Hill-.
- Gonzales, D. (2008). *Psicología de la Motivación*. La Habana: Ciencias Médicas.
- González, M. (20 de Octubre de 2008). *Psicología Humana*. Obtenido de sitesgoogle: <https://sites.google.com/site/lapsicologiahumana/4-comportamiento-humano>
- Gonzalez, D. (2016). *Psicología de la motivación*. En C. Herrera, *Motivación concepto y teorías básicas* (pág. 52). [www.gestiopolis.com/motivacion-conceptos](http://www.gestiopolis.com/motivacion-conceptos).
- Grogma. (Abril de 2017). *Grogma*. Obtenido de <http://grogma.com/falta-de-comunicacion/>
- Harper, & Lynch. (11 de 03 de 1992). *Evaluación de Desempeño*. Obtenido de eoi: <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/evaluacion-de-desempeno/>
- Hernandez, R. (1991). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. En R. HERNANDEZ, *TABLA CHI CUADRADO*. MEXICO: MC GRAWHILL.
- HRFocus, A. D. (1993). Las 5 etapas del proceso de capacitación desarrollo. En N. B. Olea, *Capacitación y desarrollo personal*. Nueva York: American Management Association International.
- Hunt., J. W. (2016). La Dirección de Personal en las Organizaciones. *Gestiopolis*.
- INEC. (2014). *Ficha de cifras generales cantón Pelileo*. Ecuador: SENPLADES.
- INEC. (2016). *Panorama Laboral y Empresarial del Ecuador*. Quito: Ecuador en cifras.
- Izquierdo, R. (Octubre de 2017). *Integral*. Obtenido de <https://integriaims.com/ventajas-y-desventajas-del-trabajo-en-equipo/>
- Jefferson, G. (2014). *Fases del talento humano*.
- Jiménez, J. (2016). Paradigmas de la motivación personal. *Gestiopolis*, 58.
- Koontz, H. W. (2012). Desempeño motivacional. En K. H, *Administración una perspectiva global y empresarial*. México DF: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.

- López, I. S. (2017). La motivación y el clima organizacional en la empresa Avícola y Agropecuaria Maricela Cia. Ltda. *Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación*.
- López, R. (2016). La gestión del tiempo personal y colectivo. En C. Herrera, *Motivación concepto y teorías básicas* (pág. 73). Gestipolis.
- Luyo, J. (Julio de 2013). *Slideshare*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/pepelucholuyoluyo/14-va-semana-rh-rf-rm-rt-re>
- Madrigal, B. (2009). Habilidades Directivas. . En M. B.. México: Mc Graw Hill/interamericana.
- Martínez, M. (Mayo de 2007). *Infosol*. Obtenido de [http://www.infosol.com.mx/espacio/Articulos/Desde\\_la\\_Trinchera/gestion\\_de\\_conocimiento\\_hacia\\_una\\_ventaja\\_competitiva\\_en\\_las\\_empresas.html#.WrVOLtTwaRk](http://www.infosol.com.mx/espacio/Articulos/Desde_la_Trinchera/gestion_de_conocimiento_hacia_una_ventaja_competitiva_en_las_empresas.html#.WrVOLtTwaRk)
- Maslow, A. (2016). Motivación y Personalidad. *Gestipolis*.
- McClelland, D. (2016). The Achieving Society. *Gestipolis*.
- Medina, A. G. (2008). Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación del valor económico. *Administración Pública*.
- Meza, O. (2017). *Estabilidad emocional y satisfaccion laboral en el personal administrativo y de servicio*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Palomino, A. (2000). *MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL*. En MONOGRAFIAS.COM, *GERENCIA DE EMPRESAS Y ADMINISTRACIÓN DE LA CALIDAD*. LIMA: UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRAS.
- Parret. (marzo de 2002). *Gestipolis*. Obtenido de <https://www.gestipolis.com/por-que-es-importante-la-formacion-del-personal-en-la-empresa/>
- Paspuel, L. (2014). *El desempeño laboral*. Mexico: Pearson.
- Peréz, B. (Febrero de 2015). *PBP*. Obtenido de <http://www.pbplaw.com/consecuencias-no-cumplir-obligaciones-laborales/>
- Psicología en línea. (25 de Abril de 2016). *Psicologos on line*. Obtenido de <http://psicologosenlínea.net/comportamiento-humano>
- Robbins, S. (2004). *Comportamieto Organizacional*. México: Pearson Education.

- Roca, J. (2016). Automotivación. *Gestiopolis*, 10.
- Ruiz, E. G. (2013). La motivación. En R. E., *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. España: Mc Grawhill.
- Sola, E. (2017). *La motivacion en el clima tutorial de la empresa avicola y agropecuaria*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Staff, I. (febrero de 2017). *Entrepreneur en Español*. Obtenido de <https://www.entrepreneur.com/article/262244>
- Taype, M. (18 de Septiembre de 2015). *Gestiopolis*. Obtenido de Teorías de la motivación: <http://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-motivación>
- Toapanta, F. (2012). *La Motivación y el Desempeño Laboral*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Tubon, J. (2018). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral, en los colaboradores de la empresa avicola santa monica*. Ambato: Universidad Tecnica de Ambato.
- Universidad de la Américas. (20 de Octubre de 2002). *Psicología laboral y liderazgo*. Obtenido de Percepción: <http://cmm.uamericas.cl/incjs>
- Ureña, S. (11 de 03 de 2013). *Evaluación de desempeño*. Obtenido de eoi: <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/evaluacion-de-desempeno/>
- Vasquez, A. (2008). Talento Humano.
- Velazquez, M. (Agosto de 2016). *Factores que afectan la productividad en el trabajo*. Obtenido de <https://www.entrepreneur.com/article/280867>
- Wigodski, J. (07 de 14 de 2010). *Metología de la investigación*. Obtenido de Población y muestra: <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/poblacion-y-muestra.html>
- Woolfolk, A. (2016). Psicología Educativa. *Gestiopolis*, 374.

## **ARTICULO CIENTÍFICO**

### **MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA AVÍCOLA SANTA MÓNICA**

Juan P. Tubón Paredes

Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación

Universidad Técnica de Ambato

Carrera de Psicología Industrial

Ambato, Ecuador

[Juanpa\\_7890@hotmail.com](mailto:Juanpa_7890@hotmail.com)

#### **RESUMEN EJECUTIVO**

La elaboración del trabajo investigativo es realizado con el objetivo de conocer de qué manera influye la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Avícola Santa Mónica. Los resultados de un desempeño laboral no satisfactorio dan como indicio varios factores, pero uno de ellos usado para el estudio en mención, es la motivación. El presente trabajo se manejó bajo un enfoque Cual-cuantitativo, comprendiendo que cualitativo es lo que permitió determinar los factores que se encuentran afectando las dos variables; cuantitativo por que abarca información y análisis estadístico, los cuales serán fuente de solución al problema detallado. Para determinar los resultados estadísticos se aplicó el chi cuadrado, dando como resultado la confirmación de la hipótesis: “La motivación si influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Avícola Santa Mónica”. Finalmente después de realizar el análisis e interpretación de los resultados utilizando la encuesta, se pudo observar que existen falencias en el manejo de la motivación hacia el personal de la empresa.

Palabras claves: Motivación, Desempeño laboral, Organización, Colaboradores, Productividad empresarial.



## **EXECUTIVE SUMMARY**

The elaboration of the present research project is carried out with the aim of knowing how motivation affects the work performance of employees of the poultry company Santa Monica. The results of an unsatisfactory job performance indicating several factors but one of them used for the study in question, is motivation. Within this work is managed under a quali-quantitative approach, understanding that quality is what allowed to determine the factors that are affecting the motivation and their influence on job performance; qualitative that covers information and statistical analysis, which will provide solution to the problems posed. To determine the statistical results applied the Chi-square, resulting in confirmation of the alternative hypothesis that says: "The motivation if it influences the work performance of employees of the poultry company Santa Monica". Finally, after the analysis and interpretation of results using the survey, observed that there are shortcomings in the management of the motivation to the staff of the company.

Key words: motivation, job performance, organization, collaborators and business productivity.

## 1. INTRODUCCIÓN

La Motivación y el Desempeño Laboral, estas dos variables demuestran las directrices de la estructura empresarial.

La presente investigación resalta la aplicación de la motivación en las organizaciones en su estructura, la tecnología, el medio ambiente, y por último el más importante que determina la funcionabilidad de esta variable que es el recurso humano; donde la interacción de todos estos factores determinan la fijación de los comportamientos y el nivel de desempeño laboral. Dentro de las organizaciones existen diversas formas al aplicar y desarrollar estas variables, intentando en cada una de ellas llegar a satisfacer las necesidades de todos los entes participativos de las organizaciones; considerando la productividad y el manejo del recurso humano que se conviertan en los elementos de supervivencia.

Por lo tanto se considera a la motivación, la coordinación, dirección y satisfacción los aspectos más importantes dentro del proceso administrativo.

Cabe mencionar que toda estructura de dirección está compuesta por un propósito, y una colectividad de personas, y todas están conforman un grupo de elementos que se relacionan entre sí; formando de esta manera todos los procesos que surgen dentro de las empresas, y las conductas que surgen en los grupos o individuos participativos. La relación que existe entre procesos, conductas y grupos conduce a patrones de relación variada y específica que se integran al llamado Desempeño Laboral.

El estudio de esta investigación se basa en describir y encontrar la correlación entre los factores motivacionales y los procesos conductuales de los agentes de la empresa Avícola Santa Mónica, planteándose como objetivos el llegar a determinar la relación de la motivación con el desempeño laboral.

Existe un artículo donde se realiza un análisis para encontrar la relación existente entre las dos variables desarrollados como es “Motivación y Desempeño laboral” y se puede mencionar que como conclusión este estudio demostró que: “Una

apropiada gestión de la empresa en pos de incrementar el valor económico de la organización y, por ende, de su adecuada distribución a los trabajadores, es la forma de una retribución no económica como económica. Esta distribución de valor al personal implica considerar a este en su realidad, por ende, debe ser justa y equitativa, de lo contrario, afectará el potencial de creación de valor que la empresa podría generar”. (Giacomozzi, 2008).

De acuerdo a estos dos artículos se manifiesta la interacción del personal como la fuente de aportación más importantes dentro de las empresas, es por ello que debe cuidarse las aportaciones sean económicas o no; que como organización se le pueda otorgar, puesto que este recurso humano moverá a su favor las directrices necesarias que le ayuden o le brinden soporte a mejorar sus condiciones de vida en el lugar donde se desarrolla con mayor frecuencia, en este caso sería la entidad donde sus valores son considerados o no para generar mejores ideas que sustente a una organización el mejorar sus bases productivas en pos de un mejor futuro.

Para el desarrollo de la investigación se consideró la empresa Avícola Santa Mónica, como la entidad objeto de estudio, donde se observó que la falta de interés por parte no solo de los propietarios en mejorar las condiciones conductuales de sus trabajadores; sino de los empleados mismo, generó la poca importancia que año tras años se venía dando a este factor motivacional. La costumbre de trabajar solo para generar réditos económicos desatendiendo el mayor recurso, da como resultado el bajo desempeño laboral que hoy en día se vuelve cada vez más notorio por la poca importancia que le dan al ver mejor su área de trabajo, sus condiciones ambientales, su área estructural que no ha crecido por ende está siendo poco competitiva y demás factores que intervienen en el avance y crecimiento de la entidad objeto de estudio.

## **2. Metodología**

El desarrollo de la investigación se basó en el enfoque cuali-cuantitativo. Cualitativo porque se establecieron algunos factores que determinan de qué

manera la motivación influye en el desempeño laboral, a través de artículos analizados acordes al tema. Cuantitativo por la aplicación de una herramienta que brindará información de valor y que encontrará valores significativos como es la encuesta, la misma que se aplicó dentro de la institución objeto de estudio. Se identificaron las causas y efectos del problema en el análisis minucioso en base a la variable independiente y dependiente, con la finalidad de determinar las posibles causas y consecuencias del problema, sin embargo, se buscó describir cómo afecta la motivación en el desempeño laboral.

Una vez reconocido el problema y las variables se realizó una investigación bibliográfica, donde se sustenta los conceptos de las variables destacando la autoría y el valor del tema. Luego se procedió a la elaboración de un cuestionario de diez preguntas cerradas, en las cuales se destaca lo más importante de la variable dependiente e independiente. La aplicación de la encuesta fue hecha a una población de 45 personas incluidas el personal administrativo y operativo de la empresa, donde se consideró apropiado por el tiempo y realizarlas a la totalidad de trabajadores, los mismo que colaboraron con todo el interés y responsabilidad del caso, emitiendo respuestas actuales y verídicas.

Tabla donde se muestra la población para el análisis de la hipótesis.

#### **EMPRESA AVÍCOLA SANTA MÓNICA**

ÁREAS DEPARTAMENTALES	COLABORADORES		TOTAL	PARTICIPACIÓN PORCENTUAL
	HOMBRES	MUJERES		
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>				
GERENTE PROPIETARIO	4	0	4	8,88%
CONTADORES	1	1	2	4,44%
SECRETARIA	0	1	1	2,22%
MARKETING Y VENTAS	1	0	1	2,22%
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	1	0	1	2,22%
DPTO. PSICOLOGÍA INDUSTRIAL	1	0	1	2,22%
<b>PERSONAL OPERATIVO</b>				
GRANJA PRINCIPAL (PELILEO)	15	0	15	33,36%
GRANJA PATATE	8	2	10	22,22%
ÁREA DE PRODUCCIÓN (BALANCEADO)	10	0	10	22,22%
<b>TOTAL POBLACIÓN</b>			45	100,00%

Una vez aplicada la encuesta se realizó la tabulación de las preguntas y se determinó para el análisis y comprobación de la hipótesis el método estadístico del CHI cuadrado.

Los datos corregidos se transforman siguiendo ciertos procedimientos:

- Revisión crítica de la información corregida; limpieza de información defectuosa, contradictoria, incompleta, no pertinente, etc.
- Tabulación o cuadros según variables de cada hipótesis.
- Estudio estadístico de datos para representación de resultados

Los datos obtenidos se analizan de la siguiente manera:

- Análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e hipótesis.
- Interpretación de los resultados, con apoyo del marco teórico.
- Comprobación de hipótesis
- Establecimiento de conclusiones y recomendaciones

### 3. Resultados

En la aplicación del método estadístico se determinó un grado de libertad de 6 y un nivel de significación de 0.05 tenemos en la tabla de  $X^2$  el valor de 12.59, en donde concluye que el valor de  $X^2_c = 15.78 < X^2_t = 12.59$  de conformidad a la regla de decisión establecida, se acepta la hipótesis alternativas que dice lo siguiente, “**H1**: La Motivación si incide en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Avícola Santa Mónica”, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula que menciona, “**H0** La Motivación no incide en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Avícola Santa Mónica”.

Ya que se establecieron cuatro preguntas (1-4 variable motivacional), (7-10 variables de desempeño laboral), con tres opciones de respuesta (si, no, a veces), en las que se determina la formulación de las frecuencias observadas y esperadas, y el cálculo del Chi cuadrado como se observa en la siguiente tabla:

### Calculo de CHI Cuadrado

FRECUENCIAS OBSERVADAS	FRECUENCIAS ESPERADAS	FO-FE	(FO-FE) <sup>2</sup>	(FO-FE) <sup>2</sup> /FE
8	14.75	-6.75	45.56	3.09
24	16.50	7.50	56.25	3.41
13	13.75	-0.75	0.56	0.04
22	14.75	7.25	52.56	3.56
11	16.50	-5.50	30.25	1.83
12	13.75	-1.75	3.06	0.22
16	14.75	1.25	1.56	0.11
18	16.50	1.50	2.25	0.14
11	13.75	-2.75	7.56	0.55
20	14.75	5.25	27.56	1.87
13	16.50	-3.50	12.25	0.74
12	13.75	-1.75	3.06	0.22
180			CHI	15.78

Fuente: Datos de la empresa Avícola Santa Mónica.

### Tabla del CHI Cuadrado

Grados de Libertad	Probabilidad											
	0,95	0,90	0,80	0,70	0,50	0,30	0,20	0,10	0,05	0,01	0,001	
1	0,04	0,02	0,06	0,15	0,46	1,07	1,64	2,71	3,84	6,64	10,83	
2	0,10	0,21	0,45	0,71	1,39	2,41	3,22	4,60	5,99	9,21	13,82	
3	0,35	0,58	1,01	1,42	2,37	3,66	4,64	6,25	7,82	11,34	16,27	
4	0,71	1,06	1,65	2,20	3,36	4,88	5,99	7,78	9,49	13,28	18,47	
5	1,14	1,61	2,34	3,00	4,35	6,06	7,29	9,24	11,07	15,09	20,52	
6	1,63	2,20	3,07	3,83	5,35	7,23	8,56	10,64	12,59	16,81	22,46	
7	2,17	2,83	3,82	4,67	6,35	8,38	9,80	12,02	14,07	18,48	24,32	
8	2,73	3,49	4,59	5,53	7,34	9,52	11,03	13,36	15,51	20,09	26,12	
9	3,32	4,17	5,38	6,39	8,34	10,66	12,24	14,68	16,92	21,67	27,88	
10	3,94	4,86	6,18	7,27	9,34	11,78	13,44	15,99	18,31	23,21	29,59	
	No Significativo								Significativo			

Fuente: (Hernandez R. , 1991)

#### **4. Discusión**

Luego de aplicar la modalidad de campo se obtuvieron resultados que fueron detallados de acuerdo al estudio de las dos variables que son la motivación y el Desempeño laboral, en los que se identificó los factores que coinciden en el avance de la investigación, considerando que no son iguales estas variables pero si juegan un rol importante en mejorar las condiciones laborales y de las misma forma las dos variables modifican el comportamiento dentro de la empresa Avícola Santa Mónica.

Es así que se consideraron varios autores que detallan su punto de vista frente a la relación de las variables.

Por ello, en el ámbito laboral es importante conocer las causas que estimulan la acción humana, ya que mediante el manejo de la motivación, entre otros aspectos, los jefes de servicios pueden operar estos elementos a fin de que su organización funcione adecuadamente y los miembros se sientan más satisfechos. (Ávalos, 2014).

Resultado.- Según determina este autor es importante conocer cuáles son las causas que estimulan a las personas a tomar decisiones, en donde los jefes deberían lograr operar estos elementos conductuales de estimulación con la finalidad siempre de beneficiar los factores estructurales la empresa y el individuo.

Tomando en cuenta siempre el valor que debe ser otorgado al individuo por pertenecer a una institución ya que además de ser el ente que genera recursos también es la persona que necesita cubrir sus necesidades.

(Villena, 2011) Manifiesta que es uno de los puntos fundamentales a los que se les da una consideración prioritaria, decía que temas como la productividad y la motivación adecuada son temas fundamentales y trascendentales en el mundo profesional de hoy es por ello que el desempeño se ve reflejado en las actividades del ser humano.

Resultado.- Este autor cita a la productividad y motivación como los dos parámetros que hoy en día deben desarrollarse con mayor prontitud y eficiencia puesto que en el mundo profesional estos dos valores a los cuales se atribuye importancia se refleja la actividad de las personas en menor o mayor cuantía. Se

considera también que estos dos factores deberían ser controlados pues al establecerlos como prioridad se convierten en datos estadísticos que pueden arrojar resultados que ayuden a la toma de decisiones laborales y personales.

(Gonzales, 2008) Afirma que la motivación es un proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable. La motivación es una mediación, un punto o lugar intermedio entre la personalidad del individuo y la forma de la realización de sus actividades, es por ello que requiere también esclarecer el de su eficiencia lo que dirige hacia el logro de dichas actividades de manera que tenga éxitos en su empeño.

Resultado.- Determina este autor que la motivación es un proceso conductual, se puede aportar entonces en base a esta temática que cada sujeto es libre aportar conforme a sus capacidades intelectuales, conductuales y de comportamiento lo que crea necesarios establecer dentro de su mundo, puesto que llegar a conseguir sus objetivos o metas es esclarecer los puntos que le ayudaron a conseguir la consecución de los mismos bajo el estímulo de la repetición satisfactoria en las actividades que debe realizar.

(Madrigal, 2009) Desempeño Laboral, refiere a la búsqueda de los elementos que permitan conducir los esfuerzos de las personas hacia direcciones específicas ha sido una constante, así como encontrar elementos que permitan a canalizar el esfuerzo la energía, y la conducta de los colaboradores hacia el logro de los objetivos que buscan las organizaciones y los propios empleados.

Resultado.- Conforme a este autor se debe detallar primero los elementos que conlleven al logro de resultados, pero considerando siempre el punto en como cada elemento repercute en el accionar de los individuos, por ejemplo los elementos deben ayudar a direccionar los mayores esfuerzo en los mejores objetivos y la conducta de los agentes hacia el logro de objetivos; de esta forma se encamina los elementos a la consecución de los establecido por las organizaciones dentro del parámetro personal y laboral.



(Ruiz, Gago, & López, 2013) Afirman que el impulso para actuar puede ser provocado por un estímulo externo (que proviene del ambiente) o por un estímulo interno (genera los procesos mentales de la persona). La motivación varía en cada persona puesto que las necesidades cambian de un individuo a otro; ya que esto produce diferentes modelos de comportamientos, pero aunque estos varíen los diferentes comportamientos de la motivación es básicamente el mismo en todas las personas.

Resultados.- Según determina este autor las variables motivacionales y de desempeño laboral suelen ser manejadas por dos estímulos que son el interno y el externo, mencionando como externo los factores que surgen fueran de las organizaciones como puede ser el ambiente, la familia, la salud y las necesidades; y como factores internos la relación entre compañeros, los incentivos, las remuneraciones, los estímulos, la calidad laboral.

Aunque manifiesta que a pesar de ser diferentes el resultado de su afectación al influir de manera positiva o negativa en la persona el resultado al momento de ser valorada es el mismo o se relaciona con otras personas.

(Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012) Se refiere que el sistema para medir el desempeño con base y objetivos preestablecidos debe completarse con una evaluación del gerente en sus funciones como tal. Los administradores de cualquier rango también realizan actividades no gerenciales que no pueden ignorarse; sin embargo, el principal objetivo por el que se les contrata frente al cual se les debe medir, en otras palabras es decir se les debe evaluar sobre la base de que tan bien comprenden y realizan las funciones gerenciales de planear, organizar, integrar personal, dirigir y controlar. Los estándares a utilizar en este rubro son los fundamentos de la administración pero primero debe examinarse la evaluación basada en los objetivos de desempeño.

Resultado.- Este autor determina en sus concepto que es un poco más explícito a los mandos superiores como los responsables de generar conductas positivas con objetivos medibles y alcanzables para los trabajadores, donde debe ser capaz de medir sus aportaciones gerenciales para lograr la estandarización de los resultados, que facilitarán a los futuros agentes a tener bases medibles en cuanto a la factibilidad de mejora en el recurso humano y la aplicación de métodos que soporten los conceptos de mejora continua.

## 5. Conclusiones

- Los factores motivacionales son cruciales en la empresa Avícola Santa Mónica, pues es notoria la falta de instrumentos que fomenten el uso de incentivos hacia los colaboradores, pues existe un manejo insuficiente del área de recursos humanos, esto se debe a que en la empresa no se han implementado estructuras o manuales especializados en desarrollar estos temas, aunque el porcentaje negativo no es exagerado se puede notar una evidencia de la necesidad de un tratamiento inmediato para evitar consecuencias mayores.
- El desempeño laboral se encuentra afectado, el manejo inadecuado del mismo provoca insatisfacción, esto se debe porque la motivación aun no es considerada como un factor determinante que incide destacadamente en el comportamiento de los colaboradores, si el personal se manejase en un ambiente favorable no existiría la necesidad de enfocarse en temas que brinden soporte al personal, pues con estas falencias se considera el uso de investigaciones que ayuden a cubrir las necesidades del personal así como sus valores y aptitudes poco consideradas por parte de la empresa.
- Se pudo comprobar una falta de control en el valor del desempeño laboral, por la carencia de métodos de evaluación cuantitativos que ayudan a medir el desempeño, productividad y objetivos. Para esto es necesario el uso de nuevos programas de fomenten el incentivo si dejar de la lado el interés por el fortalecimiento de los otros recursos de la empresa.

## 6. Bibliografía

- Adams, S. (2016). Toward an Understanding of Inequity. *Gestiopolis*.
- Aguilar, A. S. (2004). Capacitación y desarrollo del personal. En N. B. Olea, *Capacitación y desarrollo del personal* (pág. 17). México: Limusa.
- Alles. (2008). Dirección estratégica de Recursos Humanos . *Gestión por competencias*.
- Álvarez, Ó. (2011). Qué es desarrollo organizacionl. *Blog Governance Focus*.
- Amaya, M. (Agosto de 2107). *Amayaco*. Obtenido de <https://amayaco.com/blog/como-los-grandes-gerentes-motivan-a-sus-empleados>
- Armstrong, M. (15 de Noviembre de 2013). Incentivos. En M. Armstrong, *Employee Reward* (pág. 4). CIPD house. Obtenido de Employee Reward: <https://es.wikipedia.org/wiki/Incentivo>
- Ávalos, C. (2014). Ambito laboral.
- Barud, I. (07 de Abril de 2017). *Teoría de McClelland*. Obtenido de El país: [https://elpais.com/elpais/2017/04/07/laboratorio\\_de\\_felicidad/1491573245\\_922828.html](https://elpais.com/elpais/2017/04/07/laboratorio_de_felicidad/1491573245_922828.html)
- Batista, M., Ros, A., & Ferriol, V. (2016). Comportamiento Organizacional. *Gestiopolis*.
- Carrasco, J. (2016). Motivación concepto y teorías principales. En H. Valdés, *Una didáctica para enseñar mejor* (pág. 215). <https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales>.
- Castillo, L. (2013). *La motivación como estímulo para el trabajador, para el éxito de la empresa*. Tarapoto: CIENCIAS EMPRESARIALES.
- Chiavenato, I. (2000). Metodos de evaluacion del desempeño laboral. En I. Chiavenato, *Administracion de RRHH* (pág. 366). Santa fé de Bogotá: Mc Graw Hill interamericana S:A.
- Chiavenato, I. (2002). Comportamiento organizacional. *La dinámica del éxito en las organizaciones*.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. *DESEMPEÑO LABORAL*.
- Chiavenato, I. (2002). Visión Integral de Teorías. En I. Chiavenato, *Administracion de recursos humanos* (pág. 259).

- Chiaventao, I. (1999). Administración de RRHH. En N. Olea, *INTERACCIÓN ENTRE PERSONAS Y ORGANIZACIONES*. www.Gestiopolis.com: Mc Graw Hill, Parte 1.
- CODIGO DE TRABAJO. (2015). OBLIGATORIEDADES DEL TRABAJO. *CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES*.
- CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. (2008). TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. *REGISTROS OFICIALES*.
- Cuevas, J. C. (2011). Desempeño y estándar. *Psicología y Empresas*.
- Daniela, M. (2014). Relacion entre Motivación y desempeño Apasionado. *Instituto de Psicología, Montevideo, México*.
- Dessler, G. (2001). Metodos de evaluación del desempeño laboral. En Dessler, *Administración de personal*. México: Pearson educación 6 edición.
- Domingo, P. (Enero de 2011). *Motivacion y salario*. Obtenido de <http://laempresaconstructora.blogspot.com/2011/01/salario-y-motivacion.html>
- Duran, A. (2003). Desarrollo organizacional. *Gestiopolis*, ppr. 5.
- Edenred. (2018). Obtenido de <https://www.edenred.es/blog/piramide-maslow-empresa/>
- ENENDU, I. (2013). Satisfacción Laboral. *EKOS*, ppr.3-4-5.
- Flores, J. (13 de Octubre de 2008). *Laboratorio de Neurobiología del Desarrollo, Universidad de Cantabria*. . Obtenido de Las bases del aprendizaje: <http://www.down21.org/salud/neurobiologia/bases>
- Garcia, A. (Mayo de 2015). *El trabajo por incentivos mejora la productividad de las empresas*. Obtenido de <http://www.eleconomista.es/emprendedores-pymes/noticias/6718622/05/15/El-trabajo-por-incentivos-mejora-la-productividad-de-las-empresas.html>
- Gary, A. (2007). *Anatomía y Fisiología*. Thibodeau: Gedic, sexta edición.
- Gasco, J. (2006). Conceptos Aplicados a la Direccion de RRHH. *Guía práctica de desarrollo profesional*.
- Giacomozzi, A. (2008). Revista de administración pública. En A. Giacomozzi, *Motivación y satisfacción de los trabajadores* (pág. 1228). Río de Janeiro: FGV- EVAPE.

- Gibson, L., Ivancevich, J., Donnelly, J., & Konopaske, R. (2007). Organizaciones, Comportamientos, Estructura y Procesos. En *Comportamiento Organizacional* (págs. pag: 6,25,485a 505,506). México: Mc Graw Hill-.
- Gonzales, D. (2008). *Psicología de la Motivación*. La Habana: Ciencias Médicas.
- González, M. (20 de Octubre de 2008). *Psicología Humana*. Obtenido de sitesgoogle: <https://sites.google.com/site/lapsicologiahumana/4--comportamiento-humano>
- Gonzalez, D. (2016). Psicología de la motivación. En C. Herrera, *Motivación concepto y teorías básicas* (pág. 52). [www.gestiopolis.com/motivacion-conceptos](http://www.gestiopolis.com/motivacion-conceptos).
- Grogma. (Abril de 2017). *Grogma*. Obtenido de <http://grogma.com/falta-de-comunicacion/>
- Harper, & Lynch. (11 de 03 de 1992). *Evaluación de Desempeño*. Obtenido de eoi: <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/evaluacion-de-desempeno/>
- Hernandez, R. (1991). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. En R. HERNANDEZ, *TABLA CHI CUADRADO*. MEXICO: MC GRAWHILL.
- HRFocus, A. D. (1993). Las 5 etapas del proceso de capacitación desarrollo. En N. B. Olea, *Capacitación y desarrollo personal*. Nueva York: American Management Association International.
- Hunt, J. W. (2016). La Dirección de Personal en las Organizaciones. *Gestiopolis*.
- INEC. (2014). *Ficha de cifras generales cantón Pelileo*. Ecuador: SENPLADES.
- INEC. (2016). *Panorama Laboral Y Empresarial del Ecuador*. Quito: Ecuador en cifras.
- Izquierdo, R. (Octubre de 2017). *Integral*. Obtenido de <https://integriaims.com/ventajas-y-desventajas-del-trabajo-en-equipo/>
- Jefferson, G. (2014). *Fases del talento humano*.
- Jiménez., J. C. (2016). Paradigmas de la motivación personal. *Gestiopolis Clever Valdés Herrera*, 58.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). Desempeño motivacional. En K. H, *Administración una perspectiva global y empresarial*. México DF: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.

- López, I. S. (2017). La motivación y el clima organizacional en la empresa Avícola y Agropecuaria Maricela Cia. Ltda. *Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación*.
- López, R. (2016). La gestión del tiempo personal y colectivo. En C. Herrera, *Motivación concepto y teorías básicas* (pág. 73). Gestipolis.
- Luyo, J. (Julio de 2013). *Slideshare*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/pepelucholuyoluyo/14-va-semana-rh-rf-rm-rt-re>
- Madrigal, B. (2009). Habilidades Directivas. . En M. B.. México: Mc Graw Hill/interamericana.
- Martínez, M. (Mayo de 2007). *Infosol*. Obtenido de [http://www.infosol.com.mx/espacio/Articulos/Desde\\_la\\_Trinchera/gestion\\_de\\_conocimiento\\_hacia\\_una\\_ventaja\\_competitiva\\_en\\_las\\_empresas.html#.WrVOLtTwaRk](http://www.infosol.com.mx/espacio/Articulos/Desde_la_Trinchera/gestion_de_conocimiento_hacia_una_ventaja_competitiva_en_las_empresas.html#.WrVOLtTwaRk)
- Maslow, A. (2016). Motivación y Personalidad. *Gestipolis*.
- McClelland, D. (2016). The Achieving Society. *Gestipolis*.
- Medina, A. G. (2008). Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación del valor económico. *Administración Pública*.
- Meza, O. (2017). *Estabilidad emocional y satisfaccion laboral en el personal administrativo y de servicio*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Palomino, A. (2000). MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL. En MONOGRAFIAS.COM, *GERENCIA DE EMPRESAS Y ADMINISTRACIÓN DE LA CALIDAD*. LIMA: UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRAS.
- Parret. (marzo de 2002). *Gestipolis*. Obtenido de <https://www.gestipolis.com/por-que-es-importante-la-formacion-del-personal-en-la-empresa/>
- Paspuel, L. (2014). *El desempeño laboral*. Mexico: Pearson.
- Peréz, B. (Febrero de 2015). *PBP*. Obtenido de <http://www.pbplaw.com/consecuencias-no-cumplir-obligaciones-laborales/>
- Psicología en línea. (25 de Abril de 2016). *Psicologos on line*. Obtenido de <http://psicologosenlínea.net/comportamiento-humano>

- Robbins, S. P. (2004). Comportamiento Organizacional. En [https://es.wikipedia.org/wiki/Comportamiento\\_organizacional](https://es.wikipedia.org/wiki/Comportamiento_organizacional), *Comportamiento Organizacion*. México: Pearson Educación.
- Roca., J. (2016). Automotivación. *Gestiopolis Clemente Valdés Herrera*, 10.
- Ruiz, E. G. (2013). La motivación. En R. E., *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. España: Mc Grawhill.
- Sola, E. (2017). *La motivacion en el clima tutorial de la empresa avicola y agropecuaria*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Staff, I. (febrero de 2017). *Entrepreneur en Español*. Obtenido de <https://www.entrepreneur.com/article/262244>
- Taype, M. (18 de Septiembre de 2015). *Gestiopolis*. Obtenido de Teorías de la motivación: <http://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-motivación>
- Toapanta, F. (2012). *La Motivación y el Desempeño Laboral*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Tubón, J. (2018). *La motivación y el desempeño laboral, en los colaboradores de la empresa Avícola Santa Mónica*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Universidad de la Américas. (20 de Octubre de 2002). *Psicología laboral y liderazgo*. Obtenido de Percepción: <http://cmm.uamericas.cl/incjs>
- Ureña, S. (11 de 03 de 2013). *Evaluación de desempeño*. Obtenido de eoi: <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/evaluacion-de-desempeno/>
- Vasquez, A. (2008). Talento Humano.
- Velazquez, M. (Agosto de 2016). *Factores que afectan la productividad en el trabajo*. Obtenido de <https://www.entrepreneur.com/article/280867>
- Villena, O. (2011). *Motivacion y fomento desempeño etico y proactivo en la vida profesional*. Guatemala: Conferencia.
- Wigodski, J. (07 de 14 de 2010). *Metología de la investigación*. Obtenido de Población y muestra: <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/poblacion-y-muestra.html>
- Woolfolk, A. (2016). Psicología Educativa. *Gestiopolis*, 374.

# ANEXOS



## Anexo 1.- Encuesta



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA**  
**EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**

**ENCUESTA PARA EVALUAR LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA**  
**EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA**  
**EMPRESA AVÍCOLA SANTA MÓNICA DE CIUDAD DE PELILEO,**  
**PROVINCIA DE TUNGURAHUA.**

**OBJETIVO:** Determinar la influencia que tiene la motivación en el desempeño laboral en los colaboradores de la Avícola Santa Mónica del cantón Pelileo de la provincia de Tungurahua.

**INSTRUCCIONES:** Lea cuidadosamente cada una de las siguientes preguntas y marque una x en la opción que sea de acuerdo a la realidad organización.

**PREGUNTAS**

**1.- ¿Considera usted que su actitud depende de los estímulos que le proporciona la empresa?**

SI  NO  A VECES

**2.- ¿Cree que los colaboradores cuentan con los recursos necesarios para obtener buenos resultados?**

SI  NO  A VECES

**3.- ¿Se encuentra satisfecho con los incentivos recibidos en la organización?**

SI  NO  A VECES

**4.- ¿Considera que la empresa brinda las capacitaciones necesarias para los colaboradores?**

SI  NO  A VECES

**5.- ¿Está tranquilo con las actividades que realiza con el equipo de trabajo?**

SI  NO  A VECES

6.- ¿Es medida su función en estándares de productividad?

SI  NO  A VECES

7.- ¿Piensa que los incentivos influyen en su desempeño laboral?

SI  NO  A VECES

8.- ¿Se cumple con el reglamento interno que tiene la organización?

SI  NO  A VECES

9.- ¿Cree usted que el trabajo grupal genera mayores beneficios?

SI  NO  A VECES

10.- ¿Considera que sus conocimientos son valorados como ventajas competitivas?

SI  NO  A VECES

*Gracias por su colaboración!!!*

## Anexo 2.- Evaluación a trabajadores en la AVICOLA SANTA MÓNICA

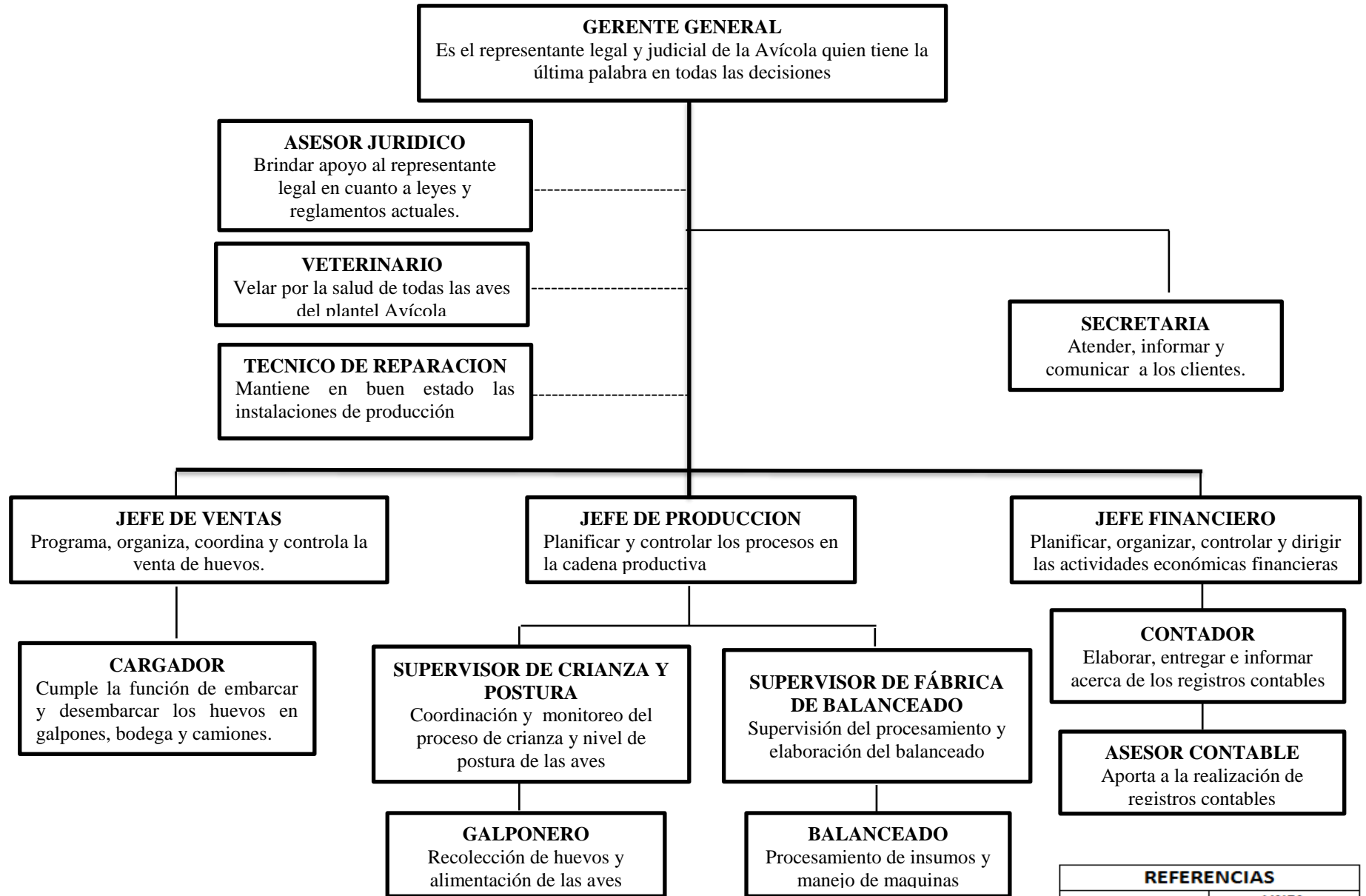




**Planta de Producción Avícola Santa Mónica**



## ORGANIGRAMA FUNCIONAL EMPRESA AVÍCOLA SANTA MÓNICA



REFERENCIAS	
—	LÍNEA AUTORIDAD
└	NIVEL AUXILIAR OPERATIVO
.....	NIVEL ASESOR