



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

MODALIDAD PRESENCIAL

**Informe final del Trabajo de Titulación previo a la Obtención del Título de
Licenciado en Ciencias de la Educación Mención: Psicólogo Industrial**

TEMA:

Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa “Hidroagoyán”

Autor: Joselyn Vanessa García Jácome.

Tutor: Psic. Edu. Mg. Paulina Margarita Ruiz López

Ambato – Ecuador

2022 -2023

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, Psic. Edu. Mg. Paulina Margarita Ruiz López, en mi calidad de Tutor del trabajo de Graduación o Titulación sobre el tema: **Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa “Hidroagoyán”**, desarrollado por la estudiante Joselyn Vanessa García Jácome, considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentario, 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.

.....

Psic. Edu. Mg. Paulina Margarita Ruiz López

C.C. 1802953479

Tutora

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Dejo constancia de que el presente informe es el resultado de la investigación de la autora, con el tema: “Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Hidroagoyán, quien, basado en la experiencia profesional, en los estudios realizados durante la carrera, revisión bibliográfica y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la Investigación. Las ideas, opiniones y comentarios especificados en este informe, son de exclusiva responsabilidad de su autor.



.....
Joselyn Vanessa García Jácome

C.I:1805489018

Autora

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

El Consejo Directivo de las Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación

La comisión de estudio y calificación del Informe del Trabajo de Grado o Titulación, sobre el tema **Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa “Hidroagoyán”**, presentado por la señorita Joselyn Vanessa García Jácome, Egresada de la carrera de Psicología industrial, una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos, técnicos y científicos de investigación y reglamentarios.

Por lo tanto, se autoriza la presente ante los organismos pertinentes.

LA COMISIÓN

.....

Mg. Santiago Velastegui

C.C: 1804469185

MIEMBROS DEL TRIBUNAL

.....

Mg. María José Mayorga

C.C: 1804289740

MIEMBROS DEL TRIBUNAL

DEDICATORIA

Primeramente, quiero agradecer a Dios por ser mi guía, fortaleza y siempre con su mano de fidelidad y amor ha estado conmigo hasta el día de hoy. Mis padres ROSITA y GONZALO quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no tener miedo a la adversidad porque Dios está conmigo siempre.

Mi esposo STEVEN que con paciencia y amor me apoyo en cada momento de este largo recorrido y que siempre estuvo para animarme y darme una palabra de aliento diciéndome tú puedes.

Hijo mío TEO NICOLAS que desde muy pequeño supiste entender los momentos cuando salía a estudiar cómo no dedicarte esta meta ya que juntos como familia lo fuimos logrando.

Hermana, mi compañera de vida te dedico este logro también a ti por ser las personas que siempre ha estado junto a mí para apoyarme en todo momento.

Joselyn Vanessa García Jácome

AGRADECIMIENTO

Agradecida con Dios que me ha bendecido en este largo camino y me ha regalado la mejor familia que me ha apoyado siempre en cada momento de mi vida.

De manera muy especial quiero agradecer a mi Tutora Mg. Paulina Ruiz quien con mucha paciencia ha sabido guiarme sabiamente en la elaboración de este proyecto. Y finalmente a la empresa Hidroagoyán por brindarme apertura para realizar la investigación.

Joselyn Vanessa García Jácome

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

Portada	i
Aprobación del tutor	ii
Autoría del trabajo de titulación	iii
Aprobación del tribunal de grado	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice general de contenidos	vii
Índice de tablas y figuras	ix
Resumen Ejecutivo	xi

CAPITULO I

1. MARCO TEÓRICO	1
1.1. Antecedentes investigativos.....	1
1.2. Objetivo.....	8

CAPITULO II

2. METODOLOGÍA	10
2.1. Materiales.....	10
2.2. Métodos.....	11

CAPITULO III

3. ANALISIS E INTERPRETACION	14
3.1. Análisis e interpretación del Test MbM.....	14
3.2. Análisis e interpretación de la Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Hidroagoyan	18
3.3. Discusión.....	43

CAPITULO IV

4.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	45
4.1.	Conclusiones.....	45
4.2.	Recomendaciones	45

CAPITULO V

5.	PROPUESTA	46
	Referencias bibliográficas	57

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1:	Población	13
Tabla 2:	Necesidades de protección y seguro	14
Tabla 3:	Necesidades sociales y de pertenencia.....	15
Tabla 4:	Necesidad de Autoestima	16
Tabla 5:	Necesidades de autorrealización.....	17
Tabla 6:	Comparte información de manera efectiva y asertiva	18
Tabla 7:	Escucha activamente y es receptivo a las opiniones de los demás	19
Tabla 8:	Presta atención en las conversaciones	20
Tabla 9:	Se comunica de manera escrita con claridad	21
Tabla 10:	Expresa sus ideas con claridad y respeto a la otra persona	22
Tabla 11:	Fomenta el diálogo de manera abierta y directa.....	23
Tabla 12:	Se desempeña como un miembro activo del equipo	24
Tabla 13:	Inspira, motiva y guía al equipo para el logro de las metas	25
Tabla 14:	Comparte su conocimiento, habilidades y experiencia	26
Tabla 15:	Comparte el reconocimiento de logros con el resto del equipo	27
Tabla 16:	Recauda información diferentes fuentes antes de tomar una decisión. 28	
Tabla 17:	Se enfoca en los asuntos clave para resolver el problema	29
Tabla 18:	Tiene flexibilidad y disposición de cambio ante las situaciones	30
Tabla 19:	Considera las implicaciones antes de llevar a cabo una acción	31
Tabla 20:	Conserva la calma en situaciones complicadas.....	32
Tabla 21:	Se adapta a trabajar con nuevos procesos y tareas.....	33
Tabla 22:	No muestra resistencia a las ideas de las demás personas	34
Tabla 23:	Busca activamente nuevas maneras de realizar las actividades.....	35
Tabla 24:	Se esfuerza por innovar y aportar ideas	36
Tabla 25:	Busca reforzar sus habilidades y trabajar en sus áreas de oportunidad 37	
Tabla 26:	Es capaz de establecer prioridades en sus tareas laborales	38
Tabla 27:	Distribución Chi Cuadrado X^2_t	40
Tabla 28:	Frecuencias Observadas	41
Tabla 28:	Frecuencias Esperadas	41

Figura 1:	Categorías de motivación.....	10
Figura 2:	Necesidades de protección y seguro	14
Figura 3:	Necesidades sociales y de pertenencia.....	15
Figura 4:	Necesidad de Autoestima.....	16
Figura 5:	Necesidades de autorrealización.....	17
Figura 6:	Comparte información de manera efectiva y asertiva.....	18
Figura 7:	Escucha activamente y es receptivo a las opiniones de los demás	19
Figura 8:	Presta atención en las conversaciones	20
Figura 9:	Se comunica de manera escrita con claridad	21
Figura 10:	Expresa sus ideas con claridad y respeto a la otra persona.....	22
Figura 11:	Fomenta el diálogo de manera abierta y directa	23
Figura 12:	Se desempeña como un miembro activo del equipo.....	24
Figura 13:	Inspira, motiva y guía al equipo para el logro de las metas.....	25
Figura 14:	Comparte su conocimiento, habilidades y experiencia.....	26
Figura 15:	Comparte el reconocimiento de logros con el resto del equipo.....	27
Figura 16:	Recauda información de diferentes fuentes antes de tomar una decisión	28
Figura 17:	Se enfoca en los asuntos clave para resolver el problema	29
Figura 18:	Tiene flexibilidad y disposición de cambio ante las situaciones	30
Figura 19:	Considera las implicaciones antes de llevar a cabo una acción.....	31
Figura 20:	Conserva la calma en situaciones complicadas	32
Figura 21:	Se adapta a trabajar con nuevos procesos y tareas.....	33
Figura 22:	No muestra resistencia a las ideas de las demás personas	34
Figura 23:	Busca activamente nuevas maneras de realizar las actividades.....	35
Figura 24:	Se esfuerza por innovar y aportar ideas	36
Figura 25:	Busca reforzar sus habilidades y trabajar en sus áreas de oportunidad	37
Figura 26:	Es capaz de establecer prioridades en sus tareas laborales.....	38

UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y LA EDUCACION
CARRERA DE PSICOLOGIA INDUSTRIAL
MODALIDAD PRESENCIAL
RESUMEN EJECUTIVO

Tema: Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa “Hidroagoyán”

Autor: Joselyn Vanessa García Jácome

Tutor: Psic. Edu. Mg. Paulina Margarita Ruiz López

La motivación es un tema de gran relevancia en las organizaciones, si existe una buena motivación esto ayudara a que exista un buen desempeño laboral por parte de los colaboradores y así obtener mejores resultados en la productividad.

El desempeño de los colaboradores se ve reflejado en las actividades diarias que realizan en su área de trabajo, todo esto depende también de la forma y la manera que los colaboradores se encuentren motivados en la organización. La motivación es un factor que ayuda a analizar la conducta de los trabajadores y por ende llegar a un buen rendimiento y se llegue a cumplir los objetivos y metas propuestas.

Mediante la presente investigación se comprobó que el nivel de motivación en los colaboradores de la Empresa Hidroagoyán es baja y por ende afecta el desempeño laboral en algunas áreas. Para realizar dicho análisis sobre la motivación se aplicó la encuesta MBM de Maslow y para el desempeño laboral se realizó la encuesta 360 grados LLEGANDO a determinar que la baja motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores.

Palabras clave: motivación, desempeño laboral, colaboradores, encuesta.

ABSTRACT
TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF HUMAN SCIENCES AND EDUCATION
INDUSTRIAL PSYCHOLOGY CAREER
FACE-TO-FACE MODALITY

Executive Summary

Topic: Motivation and work performance in the workers of the company "HIDROAGOYAN"

Author: Joselyn Vanessa Garcia Jácome

Tutor: Mag. Paulina Ruiz

Motivation is a topic of great relevance in organizations, if there is good motivation this will help ensure good job performance by employees and thus obtain better results in productivity.

The performance of the collaborators is reflected in the daily activities they carry out in their work area, all this also depends on the form and manner in which the collaborators are motivated in the organization. Motivation is a factor that helps analyze the behavior of workers and therefore achieve good performance and achieve the objectives and goals proposed.

Through this investigation it was found that the level of motivation in the employees of the company Hidroagoyan is low and therefore affects job performance in some areas. To carry out this analysis on motivation, Maslow's MBM survey was applied and for job performance, the 360-degree survey was carried out, arriving at determining that low motivation influences the job performance of employees.

Keywords: motivation, job performance, employees, survey.

CAPITULO I

1. MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes investigativos

En los antecedentes internacionales, se efectúa una síntesis de investigaciones publicadas en diversas revistas del mundo, incluye también trabajos en archivos institucionales a nivel universitario y otras fuentes de investigación que promovieron la profundización en el conocimiento con relación a la motivación y el desempeño laboral, que permitieron profundizar en los saberes, mencionándose entre los de mayor relevancia los siguientes:

1.1.1. Antecedentes Internacionales

En la actualidad los recursos humanos se han convertido en un factor importante que impulsa el crecimiento de las empresas en todos los aspectos, en este contexto, la motivación es uno de los aspectos psicológicos que está relacionado con el desarrollo del ser humano, según (ALFARO CULQUITANTE, 2017) motivar a alguien, en sentido general, es crear un entorno que oriente hacia el cumplimiento de sus objetivos, de esta forma, se constituye en una herramienta que impulsa en la interacción, el trabajo en equipo, aumentando la pertenencia a la empresa, la productividad, el crecimiento, reconocimiento personal y profesional.

Siendo la motivación el proceso mediante el cual las personas, al ejecutar una actividad específica, desarrollan unas capacidades que conducen a la materialización de ciertos objetivos para satisfacer necesidades y/o expectativas (BAYSER, 2023) menciona que la motivación laboral hace referencia a la capacidad que tiene una empresa para mantener implicados a sus empleados, ofrecer el máximo rendimiento y conseguir así, los objetivos empresariales marcados por la organización.

Esta motivación es el elemento clave para aumentar la productividad empresarial y el trabajo del equipo en las diferentes actividades que realizan los colaboradores, además

de que cada integrante se sienta realizado en su desempeño laboral y se identifique con los valores de la empresa, el propósito es fomentar la participación para aportar nuevas ideas, crear nuevos retos y mejorar el enfoque de los empleados,

La mejora de la motivación laboral es considerada una herramienta que mejora el ambiente laboral y la imagen de la empresa; además, disminuye la tasa de ausentismo laboral, reduce el número de accidentes de trabajo, minimiza la rotación de talento humano. desarrollar y mejorar dentro de las compañías, por lo expuesto, es esencial tener a los empleados motivados para conseguir los objetivos generales y específicos y generar un ambiente de trabajo brillante.

En referencia a lo expuesto, se considera que la falta de motivación incrementa el desinterés en el cumplimiento de actividades empresariales, pudiendo generar estrés, ansiedad, depresión, problemas de sueño o fatiga, se constituye en un elemento significativo para el desempeño laboral, por esta razón el investigador (JULCA CRISTOBAL, 2022) menciona que la motivación laboral, es uno de los factores de mayor trascendencia en la productividad de los trabajadores, por esta razón, cuando están motivados, es probable que sean productivos y estén satisfechos con su trabajo.

1.1.2. Antecedentes Nacionales

En este contexto, una revisión de investigaciones realizadas en Ecuador permite analizar, profundizar y promover la base teórica de la motivación y el desempeño laboral mencionándose los siguientes estudios:

Siendo que la motivación laboral es uno de los factores más importantes en el éxito organizacional porque afecta directamente el desempeño, la productividad, la satisfacción, el compromiso y la retención de los empleados. (CADENA ALARCÓN, 2019) manifiesta que el éxito de una empresa está directamente relacionado con el nivel de motivación laboral de sus trabajadores. En este contexto, la gestión del talento juega un papel vital en las organizaciones en el proceso de selección, desarrollo y retención de empleados, siendo una alternativa para disminuir la falta de entendimiento entre las personas y la insuficiente productividad; trata de mediar entre los intereses

del empleador y el empleado necesidades o expectativas del empleado influyendo en las actitudes interpersonales y personales.

Una buena gestión de incentivos es un indicador del desempeño laboral; por lo tanto, los socios comerciales primero brindan información positiva o negativa sobre el trato que continúan recibiendo y las relaciones con los colegas; es un indicador de la positividad o negatividad que sienten en el grado de organización.

La Motivación según (CHIAVENATO, 2015) la define como el proceso mediante el cual las personas al ejecutar una actividad específica, resuelven desarrollar unos esfuerzos que conduzcan a la materialización de ciertas metas y objetivos a fin de satisfacer algún tipo de necesidad y/o expectativa, y de mayor o menor satisfacción van en dependencia del esfuerzo que determinen aplicar a futuras acciones.

Características de la motivación empresarial

Procesos psicológicos

La motivación es un fenómeno psicológico que no puede medirse u observarse directamente, solo se puede evaluar a través de los comportamientos que desencadena y de los resultados que logra.

Fenómeno individual

Aunque muchas personas pueden ser motivadas aplicando los mismos estímulos, muchas otras podrían reaccionar de un modo diferente al esperado, por eso es importante conocer a quién va dirigida la motivación.

Compleja

La motivación reviste bastante complejidad de análisis, ya que integra aspectos cognitivos y afectivos, así como conscientes e inconscientes.

Extrínseca o intrínseca

Se habla de motivación extrínseca cuando esta viene desde el afuera, en general asociada a una recompensa (material o no). Por el contrario, la motivación intrínseca obedece a factores o impulsos internos del sujeto.

Intencional o propositiva

La **motivación** logra una actitud positiva y hace que la tarea se encare con energía. A menudo la persona logra una reconfortante sensación de control sobre la actividad que realiza y los resultados que obtiene.

Genera autoestima

La motivación saca al individuo de la inercia natural a hacer siempre lo mismo, del mismo modo, al plantear nuevos desafíos. La posibilidad de esforzarse en el logro de nuevas metas renueva la confianza en uno mismo y contribuye a la autoestima.

Clasificación

- Motivación extrínseca
- Motivación intrínseca
- Motivación trascendente

En el artículo de motivación personal de Prensa Libre la motivación debe ser un juicio consistente que hace que los seres humanos sean seguros de sí mismos. Por tal motivo, proporciona efectividad y positivismo en su ámbito cotidiano. Esto quiere decir que la motivación es un elemento para salir adelante día a día, una persona se siente motivada y realiza sus tareas laborales con mayor eficacia, tiene consecuencia en todos los aspectos de la vida y es fundamental en el trabajo para poder determinar cómo actuar, cómo tratar a la gente y cómo desenvolverse; además, es fundamental para poder crecer, ascender y cumplir todas las metas. (GALLEGOS FERNANDO , 2015)

Desempeño laboral

Cuando hablamos de desempeño laboral nos estamos refiriendo a la calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización. Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que incide directamente en los resultados de la organización.
(CAMPBELL , 2020)

Aspectos a evaluar en el desempeño laboral

- Productividad y calidad
- Eficiencia
- Presencia en el entorno laboral
- Actitud
- Esfuerzo
- Trabajo en equipo

Evaluación del desempeño laboral

Según (Gregorio, 2019) la evaluación del desempeño laboral se lo puede realizar en formas diferentes como se lo explica a continuación:

Evaluación del desempeño laboral de un supervisor: realizada por un jefe o superior que conoce al empleado, su rendimiento y las funciones a realizar.

Autoevaluación: es el propio empleado quien evalúa su nivel de desempeño y propone nuevas formas de mejora.

Evaluación de desempeño laboral de los compañeros: Se lleva a cabo entre empleados con el mismo cargo o puesto.

Evaluación del desempeño laboral por parte del cliente: El cliente evalúa el trabajo de los empleados con los que tiene contacto.

Evaluación automatizada: Se evalúa al trabajador mediante un seguimiento informático. Se debe contar siempre con la autorización del trabajador.

En la revista electrónica Redacción, Estratégica & Negocios explica que un buen desempeño laboral es más fácil si se cuenta con las condiciones para evitar riesgos al bienestar y a la salud. Hoy en día es importante conocer que los resultados en cualquier trabajo mejoran notablemente si éste se realiza en un ambiente apropiado, además de garantizar el bienestar y la salud de los trabajadores redundando en ganancias, en productividad y menores costos para los empleadores; es decir, la salud y seguridad en el trabajo representan una ganancia para ambas partes, tanto patrones como empleados, Así estas recomendaciones son abordadas de manera distinta en cada país, aunque lo común es que existan desde manuales de procedimientos internos hasta normas nacionales e internacionales de seguridad y salud en el trabajo. Esta información expresa la importancia de conservar hábitos saludables en torno al desempeño laboral. (ORTEGA, 2012)

Según (MURILLO, 2012) en su investigación titulada “La motivación y el desempeño laboral de los empleados de la Sede de la Región Departamental de Salud de Cortes” en San Pedro de Sula, donde se buscó determinar la relación entre la motivación y el desempeño de los empleados de la sede de la Región Departamental de Cortes, la misma que surgió de las múltiples quejas recibidas frecuentemente por los empleados. El estudio fue aplicado a 60 empleados de diferentes departamentos y se validó la encuesta utilizando el instrumento estadístico SPSS, aplicado con el alfa de Cronbach dando como resultado 0.81 de confiabilidad.

Cada una de las variables fueron estudiadas con sus respectivas dimensiones, para el caso de la motivación sus dimensiones fueron: incentivos, salario y/o beneficios económicos, capacitaciones, y ambiente laboral. De igual forma en la variable desempeño laboral se incluyó: relaciones interpersonales, productividad, productos o

servicios, rendimiento y actitud. Los resultados obtenidos señalaron que existe una correlación positiva entre ambas variables. El instrumento de medición fue aplicado a empleados de diferentes departamentos y de distinta formación académica. Al respecto, se logró demostrar que un empleado motivado tiene un alto desempeño laboral.

Según (SANCHEZ, 2011) en su estudio titulado “Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Dr. Alfonso Prince Lara. Puerto Cabello, Estado Carabobo” en Venezuela, cuyo propósito fue analizar los factores motivacionales presentes como elementos claves para el desempeño laboral, usando la motivación como estrategia para mejorar el desempeño de dicha institución. Para ello se realizó una investigación de tipo correlacional, descriptiva y de campo, donde el colectivo a investigar estuvo conformado por una población de 12 trabajadores. Por ser una población pequeña, finita y homogénea no se aplicaron criterios muestrales. Por lo tanto, se tomó la totalidad de la misma. La técnica e instrumento utilizado para la recolección de datos fue la encuesta, empleándose para tal efecto un cuestionario con 39 preguntas cerradas a escala tipo Lickert. Para validar el instrumento se empleó la técnica de juicio de expertos, la confiabilidad se realizó a través del Coeficiente Alfa de Cronbach, dando como resultado un grado de confiabilidad de 0.88 considerando totalmente válido para su aplicación. Se determinó que las necesidades motivacionales del personal se encuentran medianamente satisfechas, que no tienen un alto nivel de motivación y que su rendimiento laboral no es el más adecuado para realizar sus actividades

Las evaluaciones de desempeño se utilizan para implementar nuevas políticas de compensación, mejorar el desempeño, mejorar las decisiones de promoción o contratación, determinar si se requiere capacitación adicional, detectar fallas en el diseño del trabajo y evaluar el impacto personal en el desempeño del puesto individual.

Las evaluaciones del desempeño no pueden reducirse a simples juicios superficiales y unilaterales por parte de los superiores sobre el comportamiento funcional de los

subordinados, siendo importante profundizar, identificar las causas y establecer un punto de vista de mutuo acuerdo con el evaluado.

También se puede decir que el desempeño laboral es un comportamiento observable dirigido a un objetivo, y los individuos demuestran el deseo y la capacidad para realizarlo cuando el entorno es adecuado para lograr esos objetivos.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo General

- Determinar la motivación en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa "HIDROAGOYAN"

1.2.2. Objetivos Específicos

- Identificar el nivel de motivación de los trabajadores de la empresa HIDROAGOYAN a través de la aplicación de un test y así llegar a cumplir el objetivo planteado.

Para el cumplimiento de este objetivo se aplicó el test MbM, el cual constó de una serie de afirmaciones que reflejaron cada uno de los pensamientos de los trabajadores de la empresa sobre su trabajo y vida laboral, describiendo su propio punto de vista personal y sus sentimientos.

- Evaluar el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Hidroagoyán a través de una encuesta la misma que permitirá el cumplimiento de este objetivo.

Se evaluará el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa por medio de la investigación de campo la cual permite estar en contacto con los encuestados para poder obtener los datos e información de los colaboradores de la empresa HIDROAGOYAN, instrumento que fue aplicado y realizado en las instalaciones de la misma obteniendo información directa.

- Proponer una alternativa de solución a la problemática planteada.

Se implantará un programa de capacitación para mejorar la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Hidroagoyán el cual contribuye en el mejoramiento el desempeño laboral de los colaboradores.

CAPITULO II

2. METODOLOGÍA.

2.1. Materiales.

La técnica utilizada para evaluar la motivación en los trabajadores de la empresa Hidroagoyan es el test MBM de Maslow el mismo que mide la motivación tal como las percibe el individuo, este test está desarrollado para ayudar a entender sus propias motivaciones en el contexto de las 5 categorías de motivación según Maslow. (Turienzo, 2016)

CATEGORIAS DE MOTIVACION

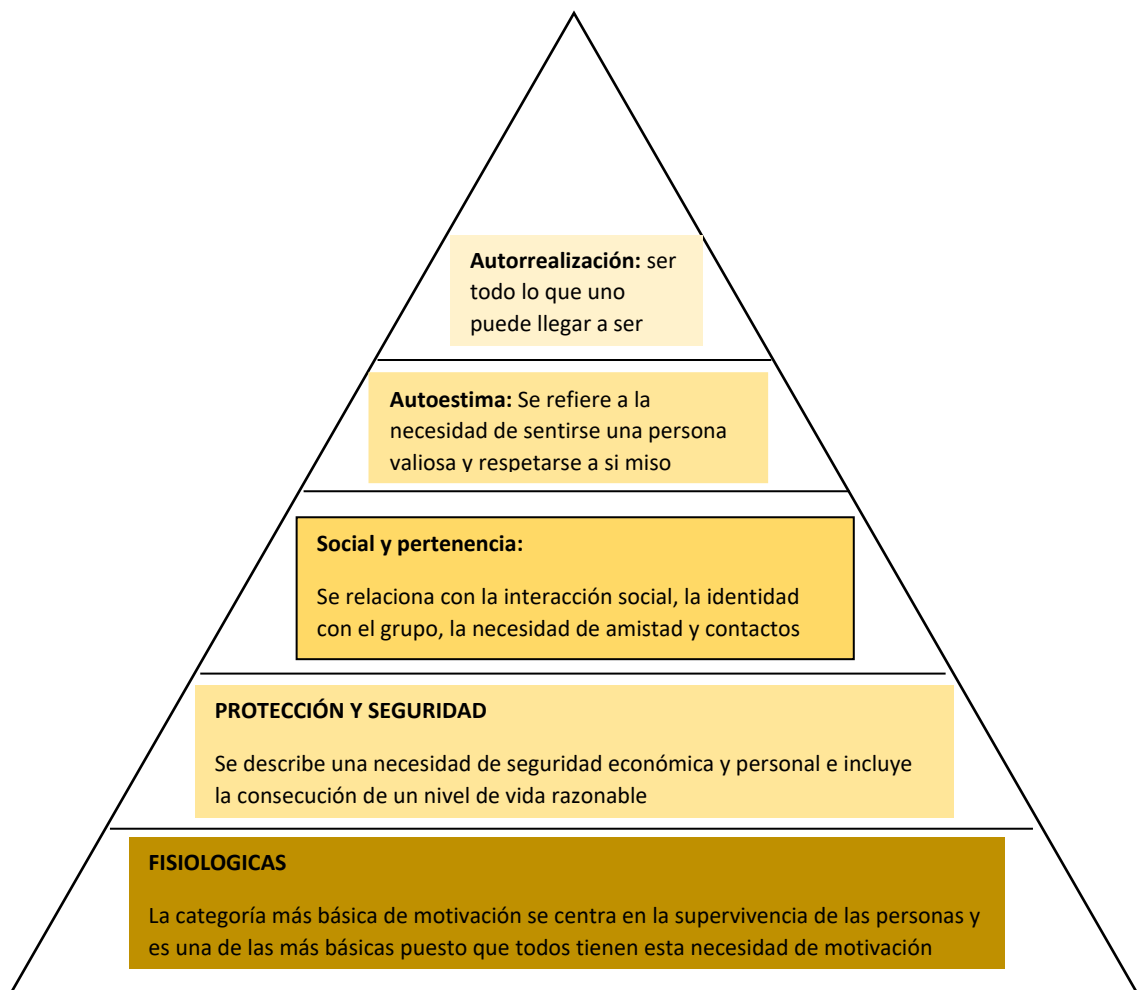


Figura 1: Categorías de motivación

El instrumento puede demostrar lo que un trabajador piensa sobre su trabajo, desde su aplicación se puede comprender los factores y sentimientos relevantes sobre lo que la persona percibe en su vida laboral. El objetivo de este test es conocer los niveles de motivación de los colaboradores dado que permite relacionar la teoría con la práctica.

Para el análisis del desempeño laboral se aplicará la encuesta 360 grados el mismo que ayuda a identificar los puntos fuertes y débiles del colaborador y así sugerir medidas correctivas para mejorar el rendimiento del trabajador.

Este tipo de encuesta se enfoca en conocer el compromiso, participación y necesidades de los empleados de forma polarizada, las preguntas realizadas en la encuesta son precisas para que los empleados respondan sin ningún temor a equivocaciones, este tipo de evaluación se debe realizar por lo menos una vez al año y llevar un seguimiento de resultados obtenidos a lo largo de este periodo. Esta encuesta consta de 21 preguntas las mismas que contienen 5 opciones de respuesta. (Pereira, 2013)

2.2. Métodos

Tipos de investigación.

En la presente investigación se basa en un enfoque de investigación mixta es decir cualitativo ya que la información recolectada es en base a una encuesta realizada en la empresa la misma que se utiliza para su análisis e interpretación mediante lo cual se facilita la visión y comprensión de problemas planteados, por otra parte se describe que es cuantitativa ya que la recolección de información arroja valores numéricos sobre la población investigada, por tanto permite realizar una medición a través de la utilización de instrumentos estandarizados y se podrá interpretar los datos obtenidos de manera cualitativa

- **Modalidad Básica de la investigación**

Bibliográfica- documental

En la presente investigación se utilizará fuentes de información tales como libros, artículos, publicación, revistas científicas que aportará positivamente con información necesaria para desarrollar el presente proyecto , de la misma manera la investigación se describe como tipo documental ya que se estudia un análisis teórico de la información planteada .

De campo

La investigación se realizará en base a los datos e información obtenida por parte de los colaboradores de la empresa HIDROAGOYAN y los instrumentos aplicados se realizarán en las instalaciones de la misma obteniendo información directa.

Técnicas e Instrumentos de Investigación

Para Sampieri R. H (2021), son los procedimientos y actividades que le dan acceso al investigador a obtener la información necesaria para dar cumplimiento a su objetivo de investigación. Además, la técnica señala cómo hacer, para lograr un fin o hechos propuestos; tiene un carácter práctico y operativo. Mientras que un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso que usa el investigador para aproximarse a los fenómenos y sacar de ellos la información para su investigación. p. 16

Esta técnica metodológica aportó con los conocimientos necesarios en el proyecto de investigación para encontrar afirmaciones de carácter general que tengan relación con las afirmaciones particulares. Y a su vez se cuenta con una observación directa, manteniendo una relación con hechos y fenómenos que se busca investigar mediante la observación, descripción interpretación, comparación y generalización de los resultados.

Población.

En matemática y estadística se llama población o universo a todo un grupo de elementos, objetos o personas que tienen una característica en común. En la investigación es igual la denominación que se da a los datos y /o cifras obtenidas a través del proceso de investigación. (Sampieri, 2022).

En el presente estudio la población de los encuestados sera de 40 trabajadores que laboran regularmente en la empresa sobre aspectos relevantes sobre el estudio planteado los cuales nos ayudaron con sus respuestas para tener un criterio mejor .

- **Muestra**

Es la selección de una parte de las unidades de una población, con técnicas que faciliten extraer lo más importante del universo en estudio.

La muestra debe tener ciertos factores o características que cumplir para que contenga todas las especificaciones de la población. Es representativa es decir que su amplitud sea estadísticamente proporcionada a la magnitud del universo y no la totalidad de estas. (Sampieri R. H., 2021)

Tabla 1: Población

Área	Cantidad de personas	Frecuencia relativa
Administrativo	28	70%
Operativo	11	27.5%
Directivo	1	2.5%
TOTAL	40	100%

CAPITULO III

3. ANALISIS E INTERPRETACION

Para la ejecución de este proyecto se tuvo que tomar en cuenta la técnica de la encuesta, utilizando herramientas como el Test MbM, con preguntas específicas, para resolver el tema: Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa “Hidroagoyán”

3.1. Análisis e interpretación del Test MbM

Necesidades de protección y seguridad

Tabla 2: Necesidades de protección y seguro

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Importantes	33	83%
Relativamente importante	5	13%
Escasamente importante	2	5%
No son absolutamente importantes	0	0%

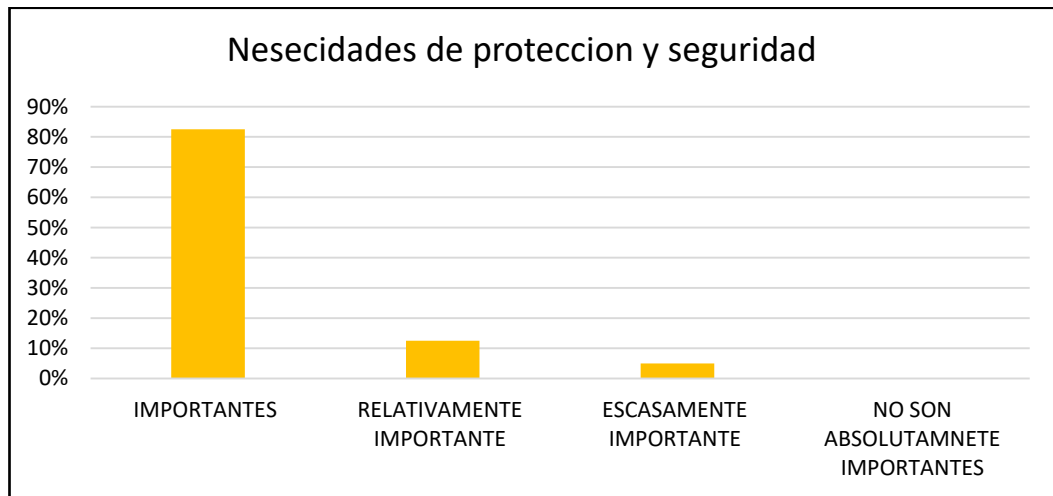


Figura 2: Necesidades de protección y seguro

Análisis e interpretación

En el gráfico se detalla los resultados obtenidos sobre las necesidades de protección y seguridad, haciendo referencia a la motivación, el 83% se encuentra en un rango importante, el 13% responde relativamente importante y únicamente el 5% está relacionada con la opción de respuesta escasamente importante dejando al 0% con la respuesta no son absolutamente importante.

Los resultados obtenidos de la población encuestada presentan necesidades de protección y seguridad con un rango alto de importancia.

Necesidades sociales y de pertenencia

Tabla 3: Necesidades sociales y de pertenencia

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Importantes	18	45%
Relativamente importante	15	38%
Escasamente importante	5	13%
No son absolutamente importantes	2	5%

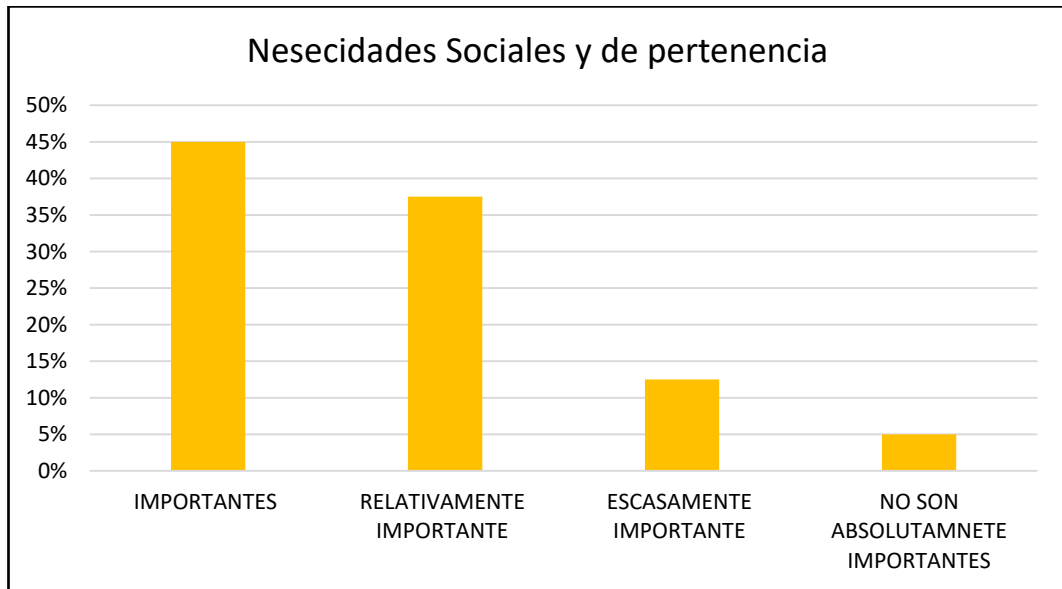


Figura 3: Necesidades sociales y de pertenencia

Análisis e interpretación

En base a los resultados se puede interpretar que el 45% de los colaboradores tiene un rango importante de estudio con respecto a la necesidad social y de pertenencia, el 38% se relaciona con relativamente importante, el 13% de los colaboradores responden escasamente importante, obteniendo un rango bajo del 5% que mantiene la opción de respuesta no son absolutamente importante.

En esta pregunta se puede evidenciar que existe una necesidad social y de pertenencia en un porcentaje grande por lo que se evidencia el problema.

Necesidad de Autoestima

Tabla 4: Necesidad de Autoestima

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Importantes	27	68%
Relativamente importante	6	15%
Escasamente importante	4	10%
No son absolutamente importantes	3	8%

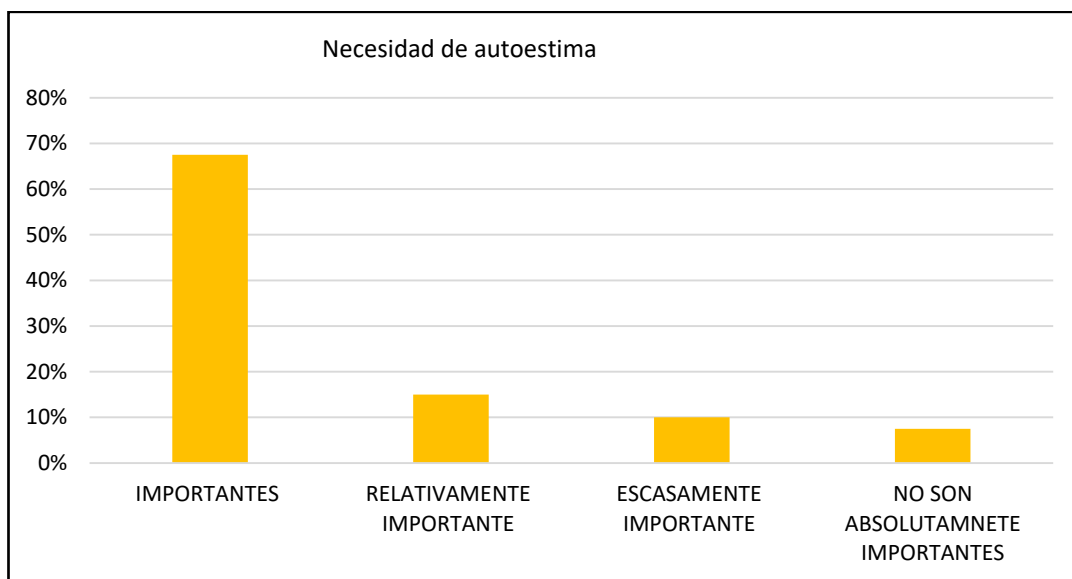


Figura 4: Necesidad de Autoestima

Análisis e interpretación

En base al gráfico se puede interpretar que el 68% dan como respuesta que es importante el análisis de la necesidad de autoestima, el 15% responde que es relativamente importante, el 10% manifiesta que es escasamente importante y únicamente el 8% responde que no son absolutamente importantes.

En base a los porcentajes obtenidos de los encuestados, se puede analizar que existe un rango importante en base a la necesidad de autoestima en un porcentaje mayor, mientras que un mínimo porcentaje manifiestan que no son absolutamente importantes la necesidad de mejorar el autoestima.

Necesidades de autorrealización

Tabla 5: Necesidades de autorrealización

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Importantes	27	68%
Relativamente importante	4	10%
Escasamente importante	6	15%
No son absolutamente importantes	3	8%

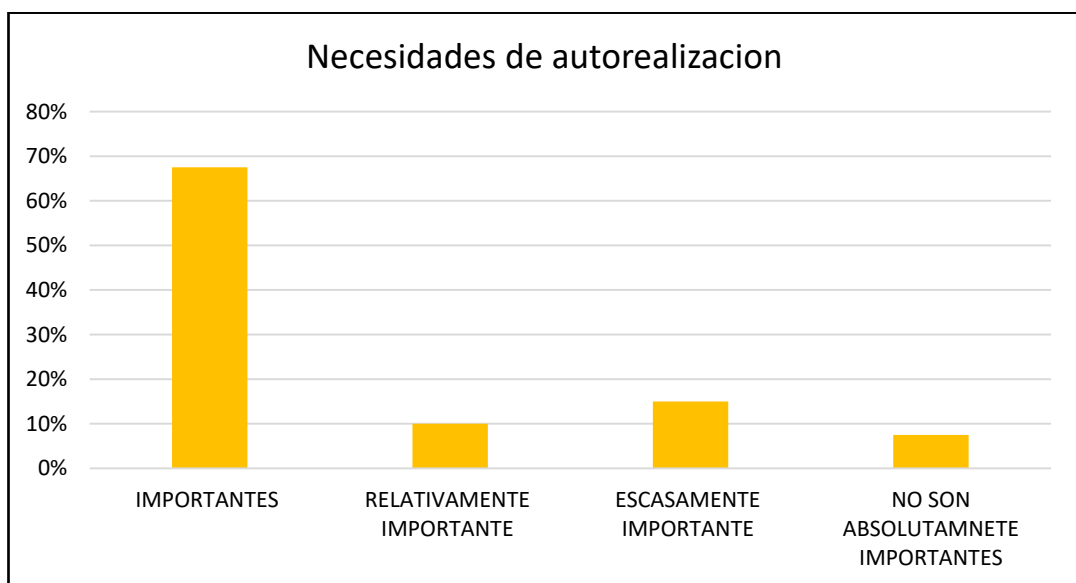


Figura 5: Necesidades de autorrealización

Análisis e interpretación

En base a los resultados se puede interpretar que el 68% de los colaboradores tiene un rango importante de estudio con respecto a la necesidad de autorrealización, el 10% se relaciona con relativamente importante, el 15% de los colaboradores responden escasamente importante, obteniendo un rango bajo del 8% que mantiene la opción de respuesta no son absolutamente importante.

En base a los porcentajes obtenidos se puede interpretar que existe un nivel alto de estudio con relación a la autorrealización en un porcentaje mayor que es importante mientras que un porcentaje mínimo indica que no es absolutamente importante.

3.2. Análisis e interpretación de la Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Hidroagoyán

PREGUNTA 1.

Comparte información de manera efectiva y asertiva.

Tabla 6: Comparte información de manera efectiva y asertiva

Deficiente	0	0%
Regular	0	0%
Bueno	5	13%
Muy bueno	11	28%
Excelente	24	60%

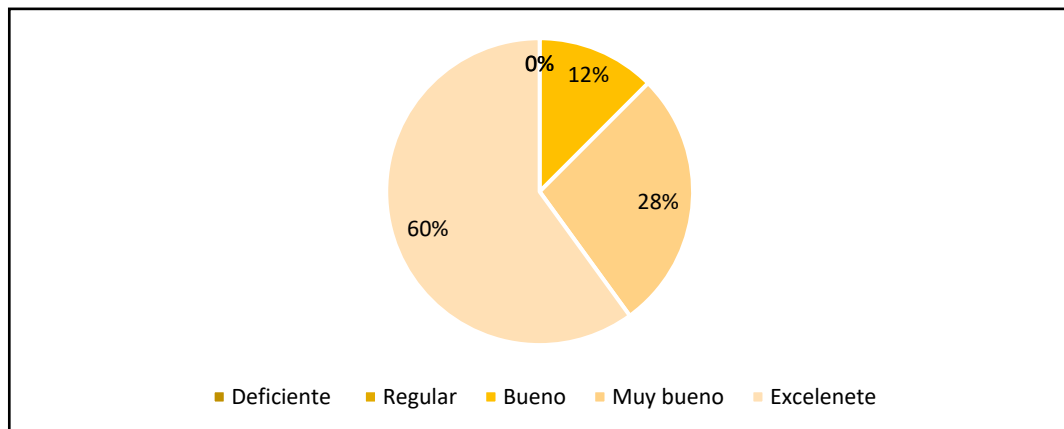


Figura 6: Comparte información de manera efectiva y asertiva

Análisis e interpretación

Tomando como base la respuesta de los colaboradores de la empresa Hidroagoyán podemos observar que el 60% de los colaboradores comparten efectiva y asertivamente la información, el 28% respondieron que muy bueno; el 12% afirmaron que la comunicación es buena mientras que en cuanto a la comunicación deficiente y regular 0%.

En esta pregunta se puede analizar que un porcentaje mayor responden que los colaboradores comparten información de manera efectiva y asertiva en su mayoría.

Pregunta 2.

Escucha activamente y es receptivo a las opiniones de los demás.

Tabla 7: Escucha activamente y es receptivo a las opiniones de los demás

Deficiente	0	0%
Regular	0	0%
Bueno	6	15%
Muy bueno	12	30%
Excelente	22	55%

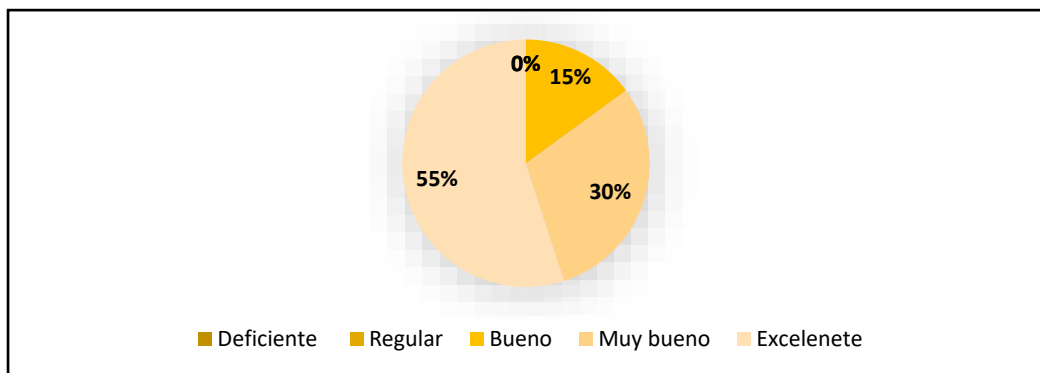


Figura 7: Escucha activamente y es receptivo a las opiniones de los demás

Análisis e interpretación

Se puede analizar basándonos en la respuesta de los colaboradores de la empresa Hidroagoyán se puede identificar que el 55% de los trabajadores tienen una escucha activa y son receptivos a las opiniones de los demás, siguiendo con un 30% la misma que corresponde a la respuesta muy bueno, el 15% de los colaboradores afirman que tiene una escucha activa y respetan las opiniones de los demás dando como respuesta que es buena, mostrando un 0% una mala escucha activa e irrespeto ante la opinión de los demás colaboradores.

Como se puede identificar en esta pregunta los colaboradores saben escuchar activamente y son receptivos a las opiniones de sus demás compañeros en un mayor porcentaje.

PREGUNTA 3

Presta atención en las conversaciones.

Tabla 8: Presta atención en las conversaciones

Deficiente	0	0%
Regular	0	0%
Bueno	6	15%
Muy bueno	14	35%
Excelente	20	50%

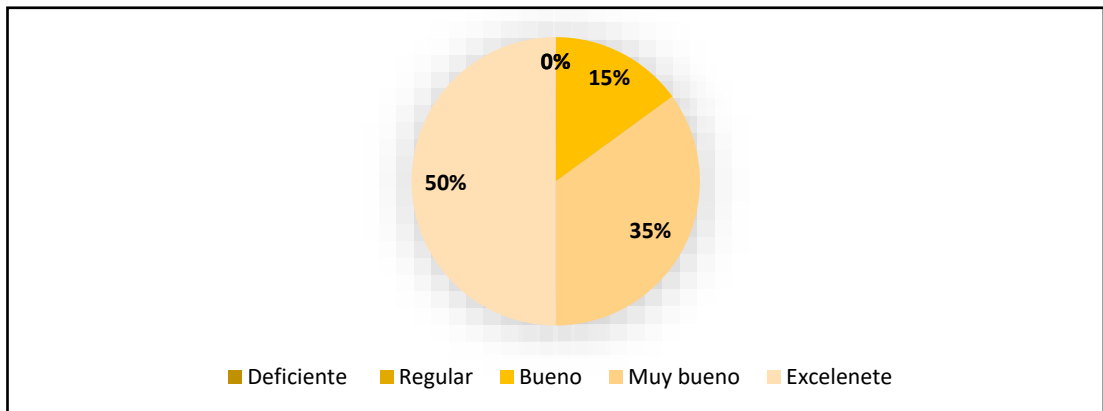


Figura 8: Presta atención en las conversaciones

Análisis e interpretación

Analizando los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta se puede identificar que el 50% de los colaboradores prestan atención a las conversaciones en la organización, el 35% dieron como respuesta que es muy buena; el 15% respondieron que es buena la atención a las conversaciones en la organización y se da a notar un 0% que la atención a las conversaciones es deficiente y regular.

Se puede analizar que un porcentaje mayor de encuestados manifiestan que es excelente la coordinación de las conversaciones ya que todos prestan atención a un tema planteado de conversación.

PREGUNTA 4

Se comunica de manera escrita con claridad.

Tabla 9: Se comunica de manera escrita con claridad

Deficiente	0	0%
Regular	0	0%
Bueno	5	13%
Muy bueno	8	20%
Excelente	27	68%

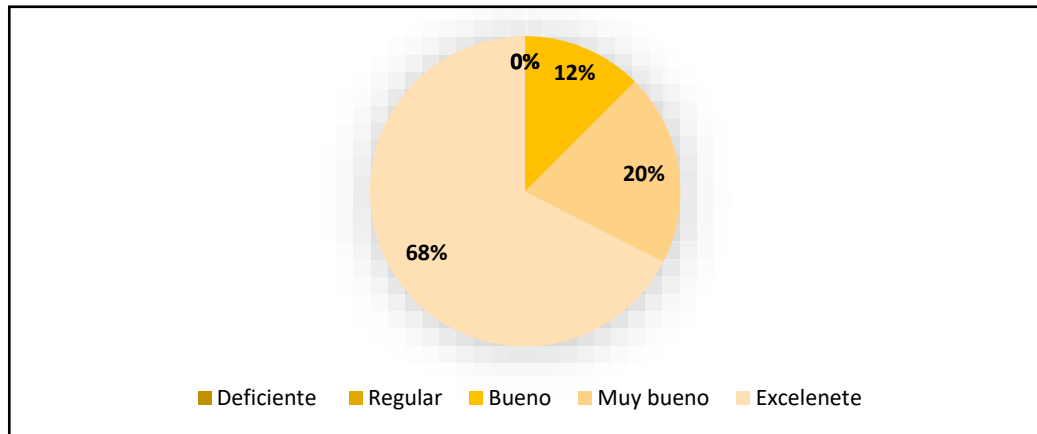


Figura 9: Se comunica de manera escrita con claridad

Análisis e interpretación

De las 40 personas encuestadas el 68 % dan como respuesta que es excelente la comunicación de manera escrita, un 20% dieron como respuesta que es muy buena; y el 13% se identifica que es buena, dejando un 0% a una deficiente y regular comunicación escrita.

Se puede evidenciar en los resultados de esta pregunta que los colaboradores de la empresa tienen una excelente comunicación escrita con claridad con un mayor porcentaje, siendo mínimo el porcentaje que manifiesta que es bueno.

PREGUNTA 5

Expresa sus ideas con claridad y respeto a la otra persona.

Tabla 10: Expresa sus ideas con claridad y respeto a la otra persona

Deficiente	0	0%
Regular	0	0%
Bueno	4	10%
Muy bueno	13	33%
Excelente	23	58%

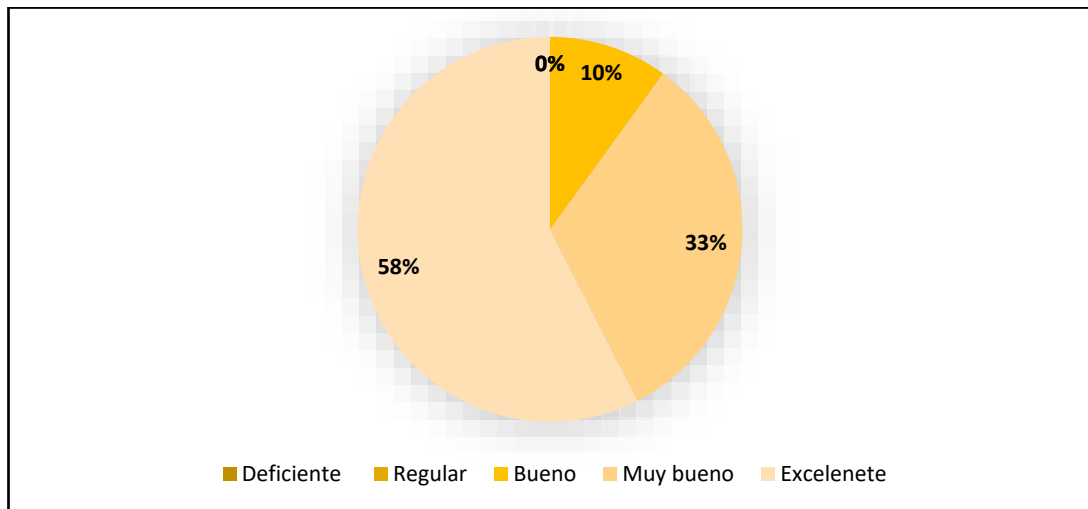


Figura 10: Expresa sus ideas con claridad y respeto a la otra persona

Análisis e interpretación

En base a la respuesta de los colaboradores se puede analizar que el 58% expresan sus ideas con claridad y respeto a la otra persona, el 33% dan una respuesta de muy bueno, el 10% afirmaron que existe una buena expresión de ideas y respetan a las demás personas y el 0% se encuentra en un regular y deficiente.

Como se puede analizar los colaboradores expresan sus ideas con claridad y respeto a la otra persona con un mayor porcentaje según los datos tabulados en el test realizado.

PREGUNTA 6

Fomenta el diálogo de manera abierta y directa

Tabla 11: Fomenta el diálogo de manera abierta y directa

Deficiente	0	0%
Regular	0	0%
Bueno	6	15%
Muy bueno	13	33%
Excelente	21	53%

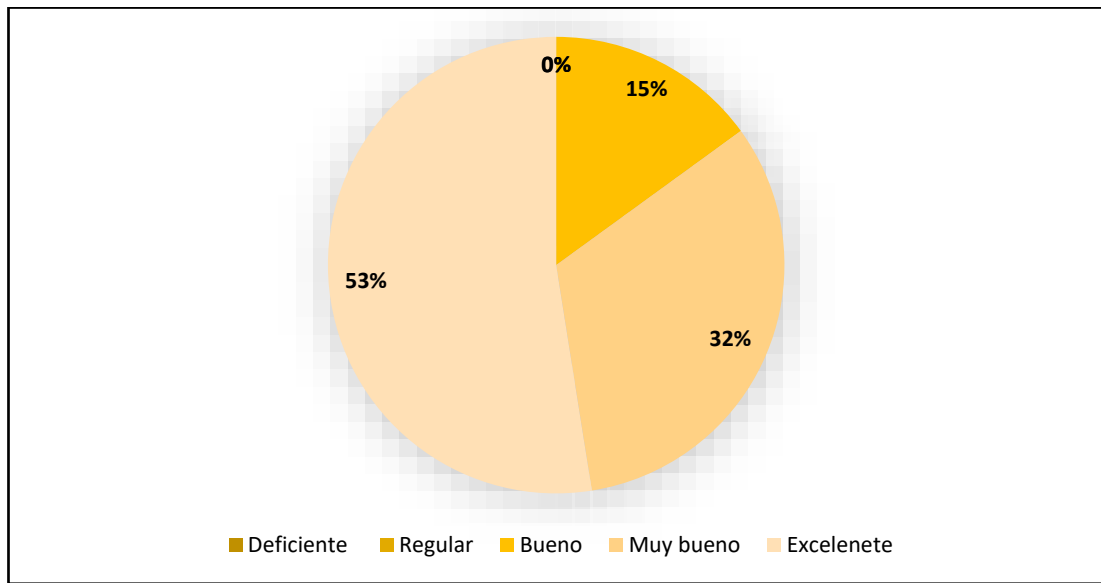


Figura 11: Fomenta el diálogo de manera abierta y directa

Análisis e interpretación

El 53% de los colaboradores dan como respuesta que fomentan el dialogo de manera abierta y directa, el 32 % identifica que es muy buena y el 15% se relaciona con una respuesta buena, mientras que el 0% presenta un regular y deficiente dialogo de manera abierta y directa.

En esta pregunta se puede analizar que el colaborador fomenta el diálogo de manera abierta y directa en un porcentaje mayor.

PREGUNTA 7

Se desempeña como un miembro activo del equipo.

Tabla 12: Se desempeña como un miembro activo del equipo

Deficiente	30	75%
Regular	6	15%
Bueno	4	10%
Muy bueno	0	0%
Excelente	0	0%

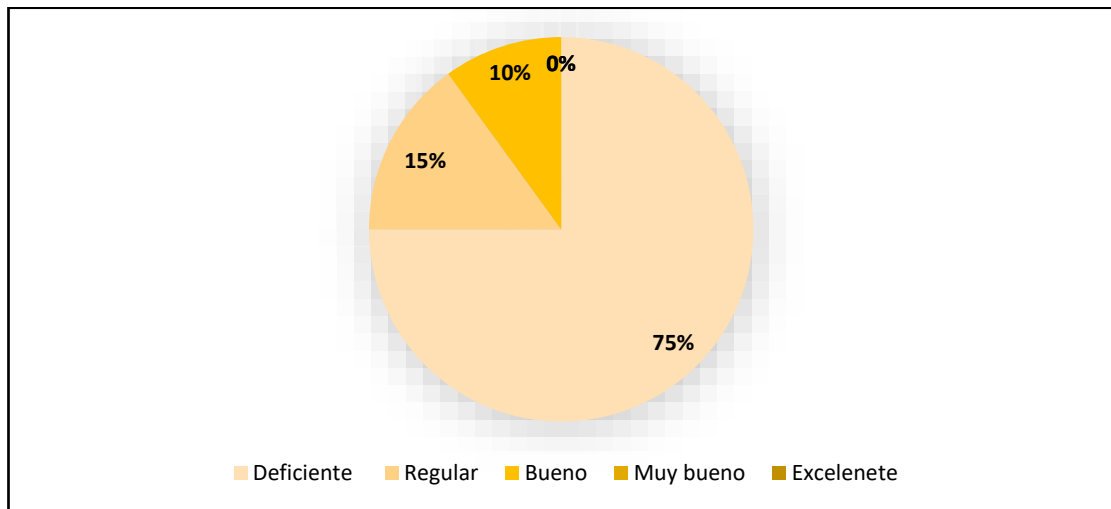


Figura 12: Se desempeña como un miembro activo del equipo

Análisis e interpretación

De los 40 colaboradores encuestados el 75% dan como respuesta que no se desempeñan como un miembro activo de un equipo, el 15% mencionan la respuesta regular y únicamente el 4% respondió bueno ante ser un miembro activo de un grupo de colaboradores, mientras que existe un 0% de respuesta que se relaciona con muy bueno y excelente.

Los encuestados manifiestan con un porcentaje mayor que es deficiente el desempeño como un miembro activo de un equipo y un porcentaje mínimo manifiesta que es bueno .

PREGUNTA 8

Inspira, motiva y guía al equipo para el logro de las metas.

Tabla 13: Inspira, motiva y guía al equipo para el logro de las metas

Deficiente	0	0%
Regular	0	0%
Bueno	1	3%
Muy Bueno	14	35%
Excelente	25	63%

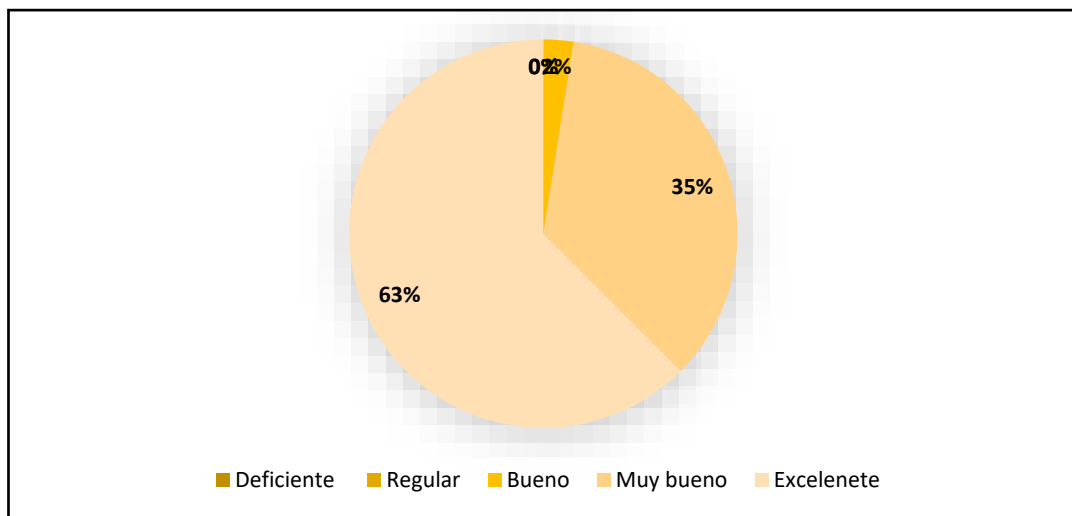


Figura 13: Inspira, motiva y guía al equipo para el logro de las metas

Análisis e interpretación

En base a la respuesta de los colaboradores se puede analizar que un 63% expresan que inspiran, motivan y guían al equipo para el logro de las metas, el 35% dan una respuesta de muy bueno, el 10% afirmaron que existe un buen liderazgo para el cumplimiento de metas, mientras que el 0% se encuentra en un regular y deficiente liderazgo.

Como se puede analizar los colaboradores expresan que inspiran, motivan y guían al equipo para el logro de las metas, con un porcentaje mayor siendo esto excelente.

PREGUNTA 9

Comparte su conocimiento, habilidades y experiencia

Tabla 14: Comparte su conocimiento, habilidades y experiencia

Deficiente	0	0%
Regular	0	0%
Bueno	4	10%
Muy bueno	6	15%
Excelente	30	75%

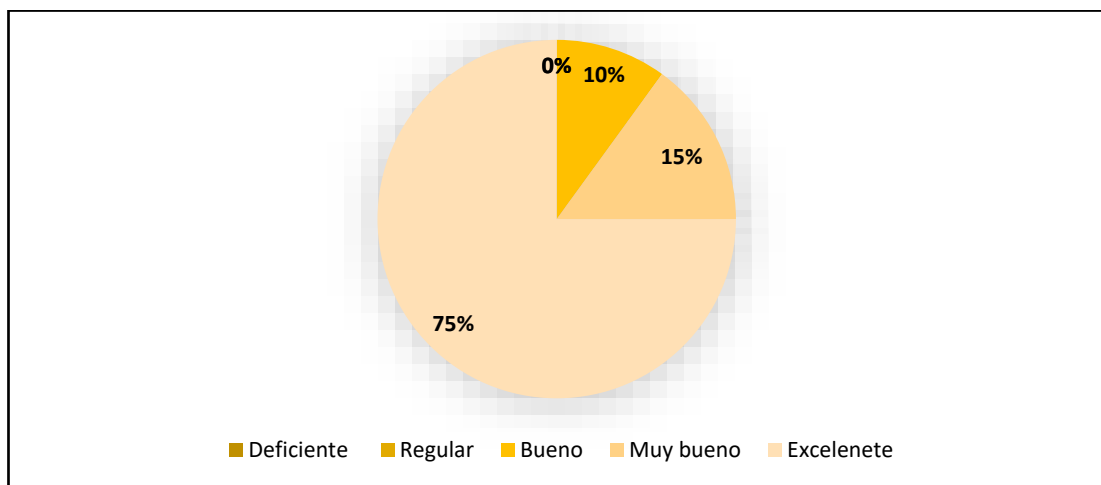


Figura 14: Comparte su conocimiento, habilidades y experiencia

Análisis e interpretación

Del 100% se puede observar que un 75% de los colaboradores dan como respuesta que comparten su conocimiento, habilidades y experiencias, mientras que el 15% responde muy bueno y el otro 10% está encaminado a una respuesta buena, quedando el 0% con un deficiente y regular forma de compartir los conocimientos y habilidades a los compañeros de trabajo para cumplir un mismo objetivo.

Se puede analizar que las personas encuestadas indican que comparten su conocimiento, habilidades y experiencia con un mayor porcentaje.

PREGUNTA 10

Comparte el reconocimiento de logros con el resto del equipo.

Tabla 15: Comparte el reconocimiento de logros con el resto del equipo

Deficiente	0	0%
Regular	0	0%
Bueno	4	10%
Muy bueno	6	15%
Excelente	30	75%

Tabla 15

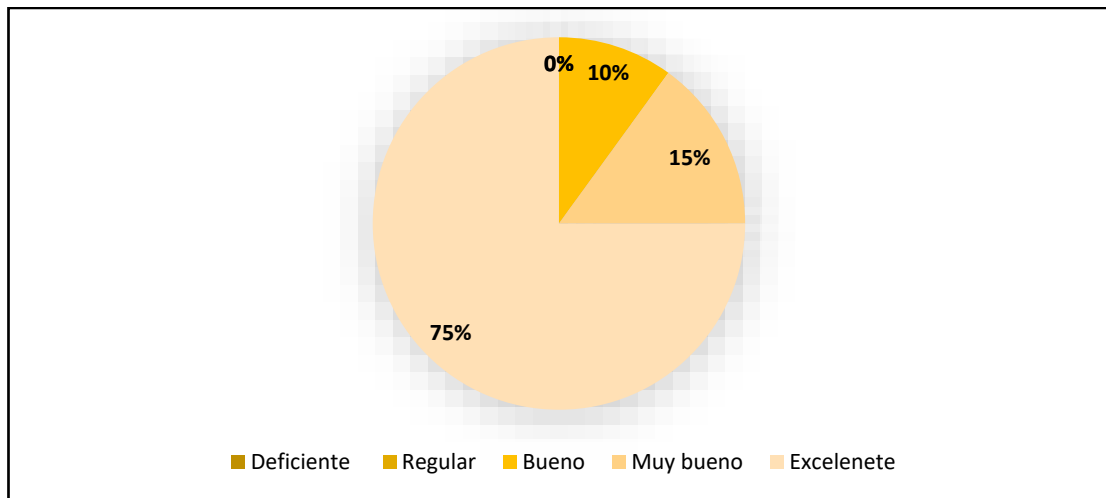


Figura 15: Comparte el reconocimiento de logros con el resto del equipo

Análisis e interpretación

De los 40 colaboradores encuestados el 75% respondieron que comparten el reconocimiento de logros con el resto del equipo, el 15% se relaciona con la respuesta muy bueno y el 10% que bueno, dejando así un 0% en regular y deficiente que los colaboradores comparten el logro obtenido con su equipo de trabajo.

Los encuestados en esta pregunta mencionan con un porcentaje mayor que comparten el reconocimiento de logros con el resto del equipo, siendo esto excelente para la empresa.

PREGUNTA 11

Recauda información de diferentes fuentes antes de tomar una decisión.

Tabla 16: Recauda información de diferentes fuentes antes de tomar una decisión

Deficiente	29	73%
Regular	6	15%
Bueno	5	13%
Muy bueno	0	0%
Excelente	0	0%

Tabla 16

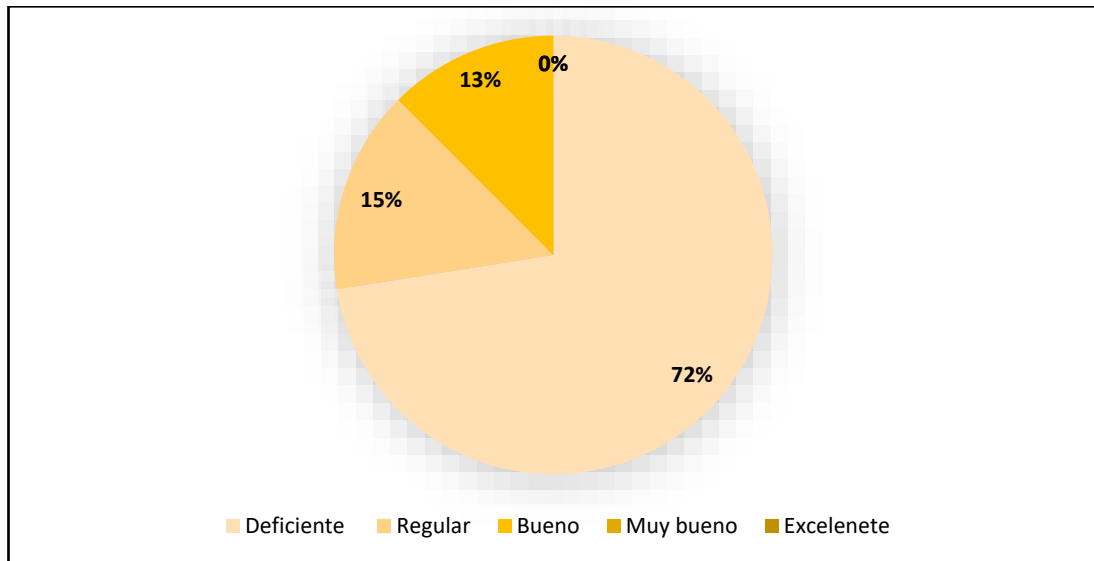


Figura 16: Recauda información de diferentes fuentes antes de tomar una decisión

Análisis e interpretación

De las 40 personas encuestadas se puede analizar que el 72% de los colaboradores responden que no recaudan información antes de tomar decisiones, el 15% responde que regularmente buscan información y el 13% dan como respuesta bueno quedando muy bueno y excelente con un 0%.

la mayoría de los colaboradores responden con un mayor porcentaje que existe una deficiente recaudación de información antes de tomar decisiones.

Pregunta 12

Se enfoca en los asuntos clave para resolver el problema.

Tabla 17: Se enfoca en los asuntos clave para resolver el problema

Deficiente	23	58%
Regular	13	33%
Bueno	4	10%
Muy bueno	0	0%
Excelente	0	0%

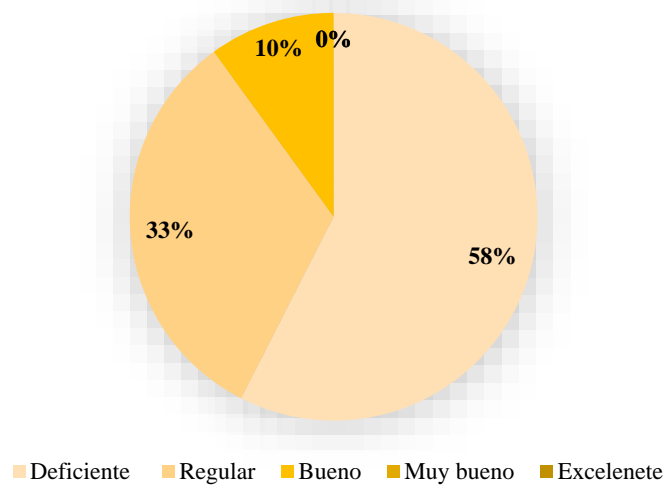


Figura 17: Se enfoca en los asuntos clave para resolver el problema

Análisis e interpretación

Analizando los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta se puede identificar que el 58% de los colaboradores no se enfocan en los asuntos clave para resolver los problemas, el 33% dieron como respuesta que regularmente; y el 10% respondieron que bueno, quedando el 0% con regular y deficiente análisis para resolver los problemas.

Los trabajadores de la empresa Hidroagoyán los colaboradores indican en esta pregunta con un mayor porcentaje que no enfocan en los asuntos clave para resolver los problemas.

PREGUNTA 13

Tiene flexibilidad y disposición de cambio ante las situaciones.

Tabla 18: Tiene flexibilidad y disposición de cambio ante las situaciones

Deficiente	22	55%
Regular	15	38%
Bueno	3	8%
Muy bueno	0	0%
Excelente	0	0%

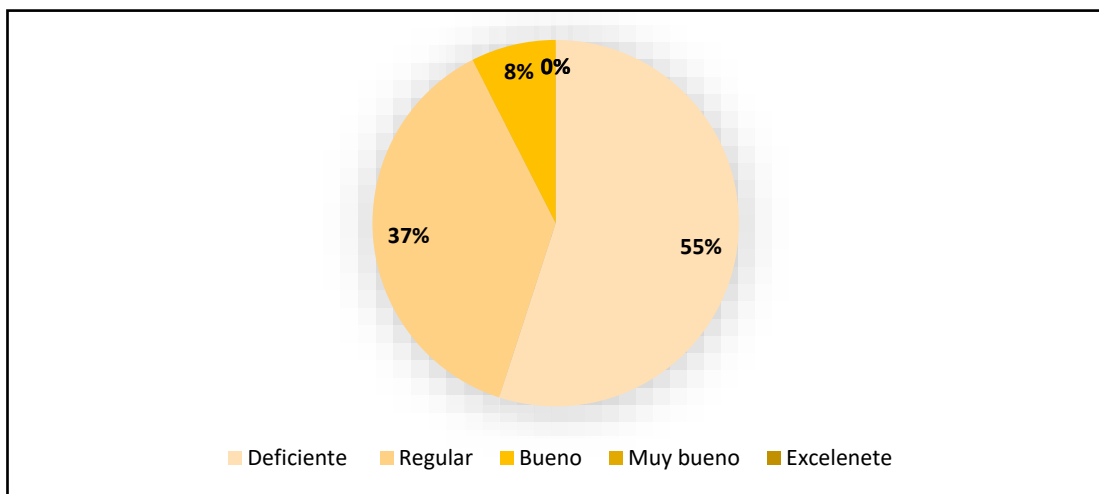


Figura 18: Tiene flexibilidad y disposición de cambio ante las situaciones

Análisis e interpretación

De las 40 personas encuestadas el 55% dan como respuesta que no tienen flexibilidad y disposición de cambio ante las situaciones que se presenten en la empresa, un 38% dieron como respuesta regularmente y el 7% se identifica que es buena, dejando un 0% a muy buena y excelente flexibilidad y disposición al cambio.

Se puede analizar que los colaboradores de la empresa en esta pregunta responden con un mayor porcentaje que es deficiente la flexibilidad y disposición de cambio ante las situaciones.

PREGUNTA 14

Considera las implicaciones antes de llevar a cabo una acción.

Tabla 19: Considera las implicaciones antes de llevar a cabo una acción

Deficiente	0	0%
Regular	0	0%
Bueno	4	10%
Muy bueno	17	43%
Excelente	19	48%

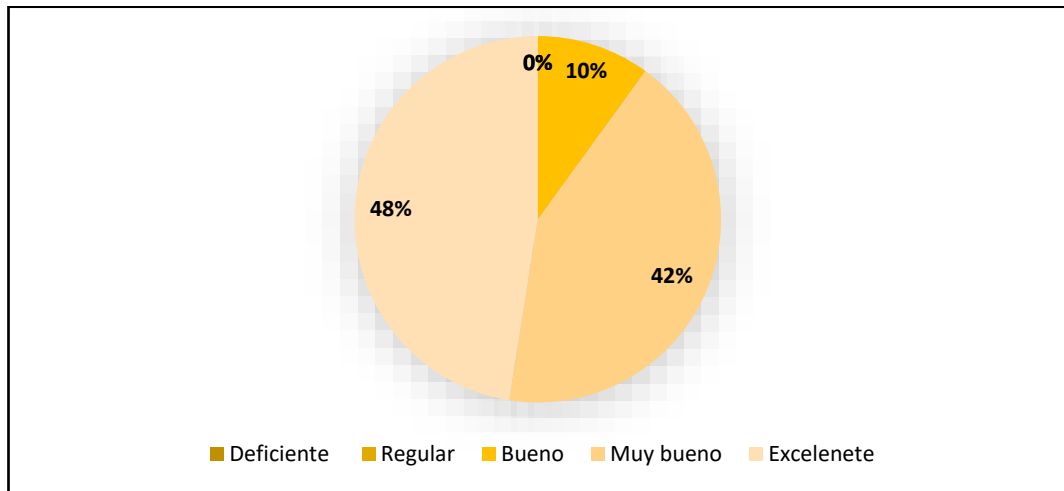


Figura 19: Considera las implicaciones antes de llevar a cabo una acción

Análisis e interpretación

El 48% de los colaboradores dan como respuesta que consideran las implicaciones antes de llevar a cabo una acción, el 42% identifica que es muy buena y el 10% se relaciona con una respuesta buena, mientras que el 0% presenta un regular y deficiente análisis para llevar a cabo una acción.

Al analizar esta pregunta se puede observar que existe una excelente disponibilidad de considerar las implicaciones antes de llevar a cabo una acción.

PREGUNTA 15

Conserva la calma en situaciones complicadas.

Tabla 20: Conserva la calma en situaciones complicadas

Deficiente	20	50%
Regular	14	35%
Bueno	6	15%
Muy bueno	0	0%
Excelente	0	0%

Tabla 20

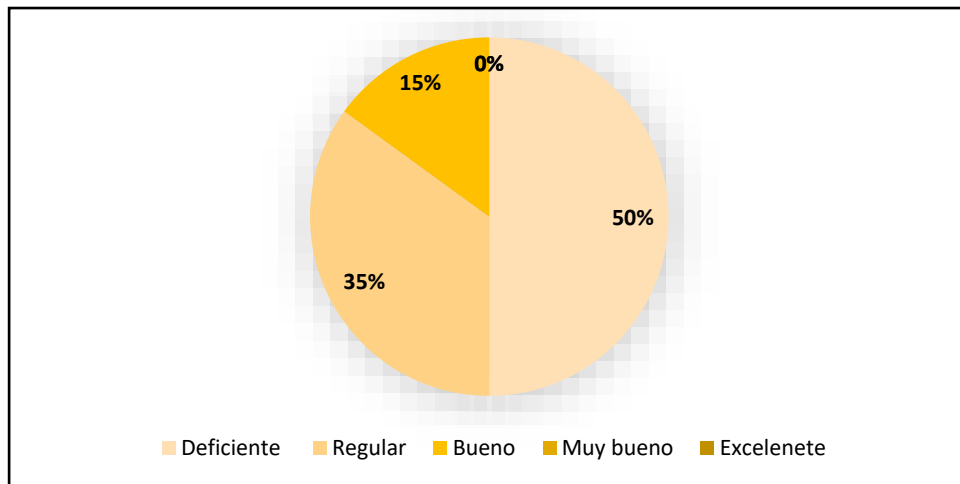


Figura 20: Conserva la calma en situaciones complicadas

Análisis e interpretación

De los 40 colaboradores encuestados el 50% responde que no conservan la calma en situaciones complicadas, el 35% se identifica en la respuesta regularmente y el 15% afirmaron que es buena su manera de actuar ante situaciones complicadas dejando el 0% con muy buena y excelente actitud positiva al enfrentar problemas laborales.

Los colaboradores de la empresa Hidroagoyán en esta pregunta con un porcentaje mayor responden que es deficiente su actitud de conservar la calma en situaciones complicadas.

PREGUNTA 16

Se adapta a trabajar con nuevos procesos y tareas.

Tabla 21: Se adapta a trabajar con nuevos procesos y tareas

Deficiente	22	55%
Regular	12	30%
Bueno	6	15%
Muy bueno	0	0%
Excelente	0	0%

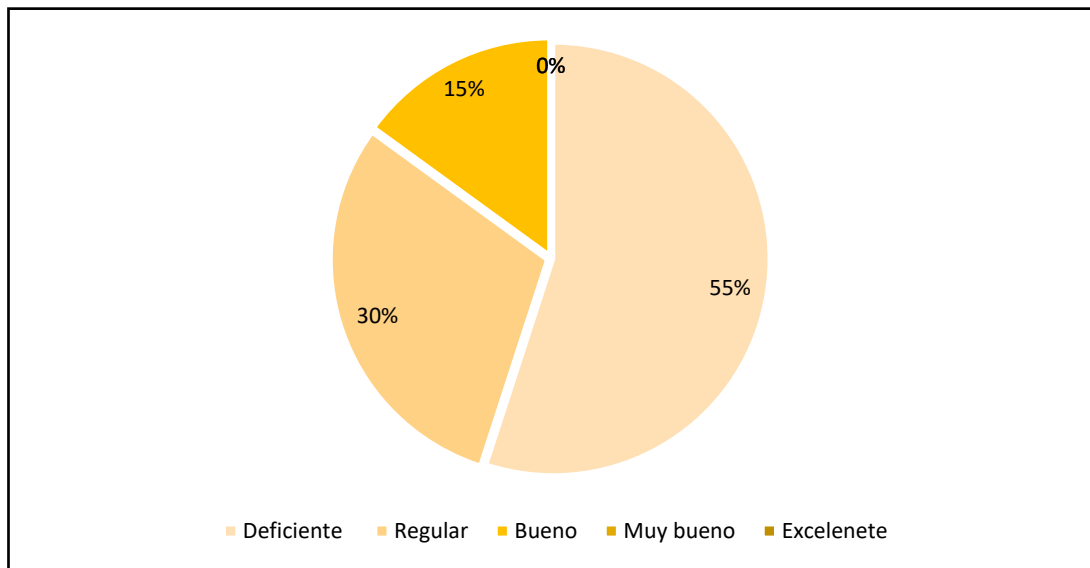


Figura 21: Se adapta a trabajar con nuevos procesos y tareas

Análisis e interpretación

Interpretando los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Hidroagoyán se puede observar que el 55% no se adaptan a trabajar con nuevos procesos y tareas, el 30% responden que regularmente y el 15% se relaciona con la opción de respuesta bueno, mientras que el 0% se encuentran en una deficiente y excelente adaptación al cambio.

Se puede analizar que en base a la pregunta realizada los colaboradores en su mayoría no se pueden adaptar a trabajar con nuevos procesos y tareas siendo deficiente.

PREGUNTA 17

No muestra resistencia a las ideas de las demás personas.

Tabla 22: No muestra resistencia a las ideas de las demás personas

Deficiente	0	0%
Regular	0	0%
Bueno	5	13%
Muy bueno	11	28%
Excelente	24	60%

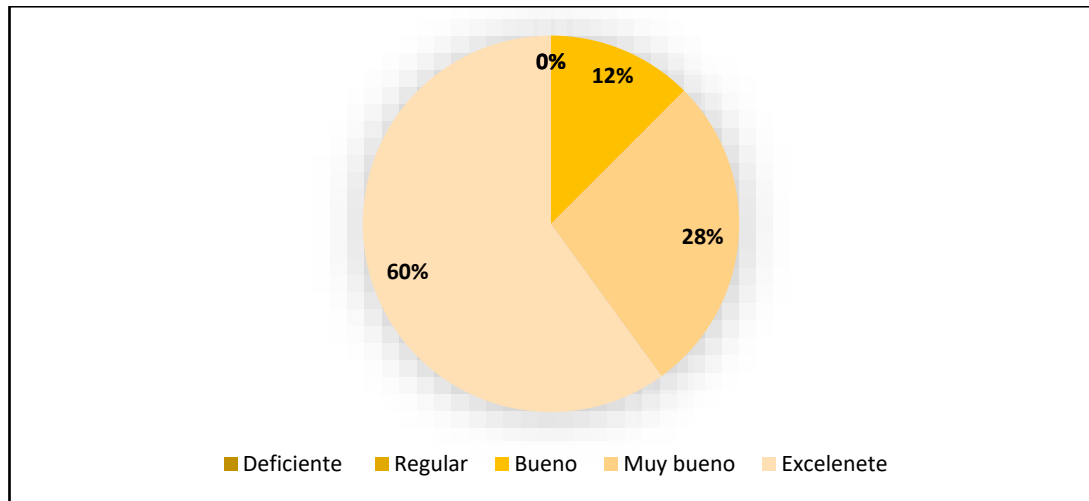


Figura 22: No muestra resistencia a las ideas de las demás personas

Análisis e interpretación

En base a las respuestas obtenidas se puede interpretar que el 60% responden que no muestran resistencia a las ideas de las demás personas, el 28% se relacionan con la respuesta muy bueno y el 12% afirman que es buena la aceptación de las opiniones de sus compañeros, dejando el 0% con una regular y deficiente aceptación a las ideas de los demás.

Al tabular esta pregunta se puede deducir con un porcentaje mayor que los colaboradores de la empresa no muestra resistencia a las ideas de las demás personas.

PREGUNTA 18

Busca activamente nuevas maneras de realizar las actividades.

Tabla 23: Busca activamente nuevas maneras de realizar las actividades

Deficiente	0	0%
Regular	0	0%
Bueno	4	10%
Muy bueno	6	15%
Excelente	30	75%

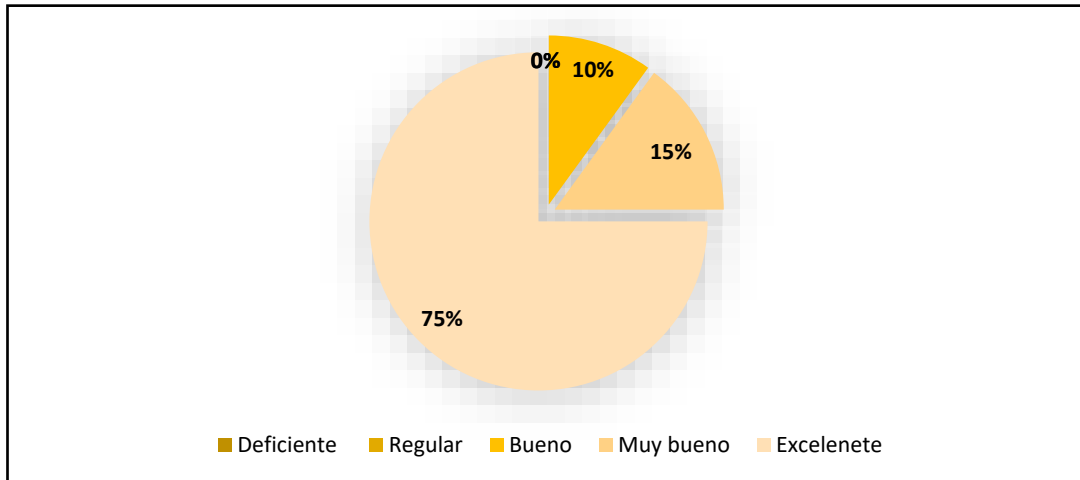


Figura 23: Busca activamente nuevas maneras de realizar las actividades

Análisis e interpretación

El 75% de los colaboradores dan como respuesta que buscan activamente nuevas maneras de realizar actividades, el 15% se inclina por la respuesta muy bueno y únicamente el 10% se relaciona con la opción de respuesta bueno, dejando como 0% una deficiente y regular manera de buscar nuevas alternativas para realizar actividades.

Se puede manifestar que los colaboradores de la empresa Hidroagoyán en un porcentaje mayor busca activamente nuevas maneras de realizar las actividades siendo excelente su respuesta en esta pregunta.

PREGUNTA19

Se esfuerza por innovar y aportar ideas.

Tabla 24: Se esfuerza por innovar y aportar ideas

Deficiente	0	0%
Regular	0	0%
Bueno	3	8%
Muy bueno	15	38%
Excelente	22	55%

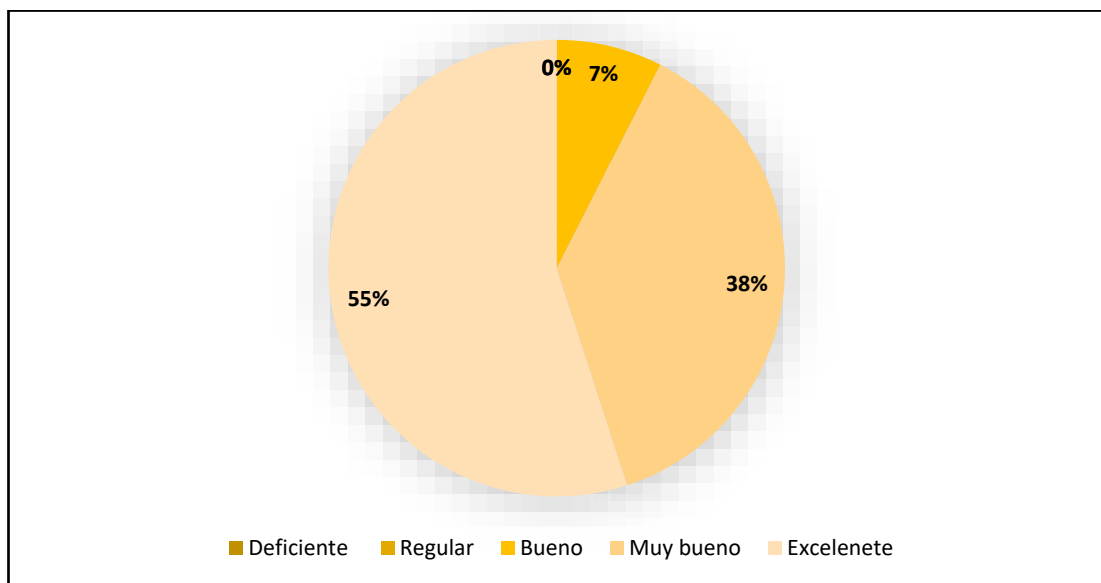


Figura 24: Se esfuerza por innovar y aportar ideas

Análisis e interpretación

De los 40 colaboradores encuestados de la empresa Hidroagoyán el 55% dan como respuesta que se esfuerzan por innovar y aportar ideas, el 38% responden que es buena su aportación y únicamente el 7% se relacionan con la respuesta buena, dejando al 0% con una regular y deficiente aportación e innovación.

Al tabular esta pregunta se evidencia con un porcentaje mayor que los colaboradores se esfuerza por innovar y aportar ideas para el bienestar de la empresa.

PREGUNTA 20

Busca reforzar sus habilidades y trabajar en sus áreas de oportunidad

Tabla 25: Busca reforzar sus habilidades y trabajar en sus áreas de oportunidad

Deficiente	0	0%
Regular	0	0%
Bueno	1	3%
Muy bueno	14	35%
Excelente	25	63%

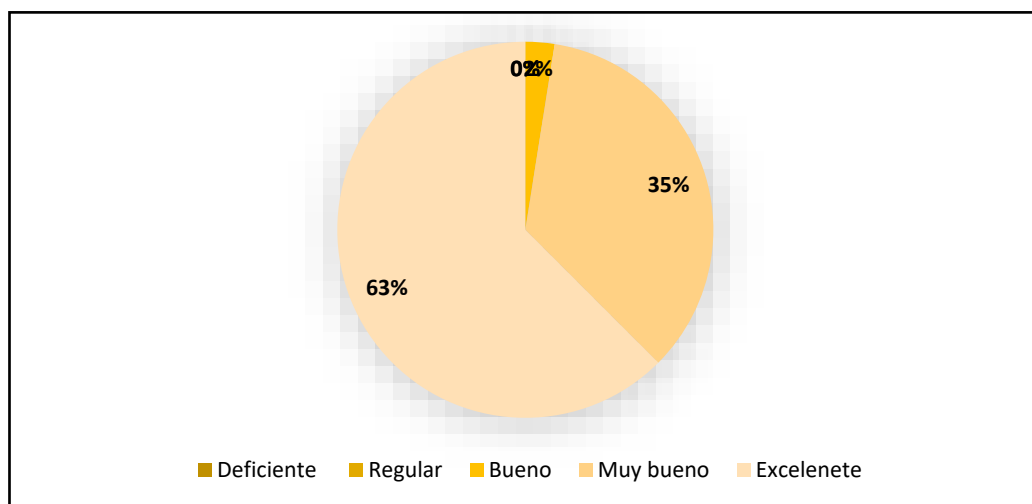


Figura 25: Busca reforzar sus habilidades y trabajar en sus áreas de oportunidad

Análisis e interpretación

En base a la respuesta obtenida de los colaboradores el 63% responde que buscan reforzar sus habilidades y trabajar en áreas de oportunidad, el 35% se relaciona con la opción de respuesta muy bueno y únicamente el 3% se encaminó a la respuesta bueno quedando el 0% con regular y deficiente refuerzo de habilidades y aprovechamiento de oportunidades por parte de los colaboradores.

Los colaboradores manifiestan con un rango alto que buscan reforzar sus habilidades y trabajar en áreas de oportunidad en el ámbito profesional.

PREGUNTA 21

Es capaz de establecer prioridades en sus tareas laborales.

Tabla 26: Es capaz de establecer prioridades en sus tareas laborales

Deficiente	29	73%
Regular	6	15%
Bueno	5	13%
Muy bueno	0	0%
Excelente	0	0%

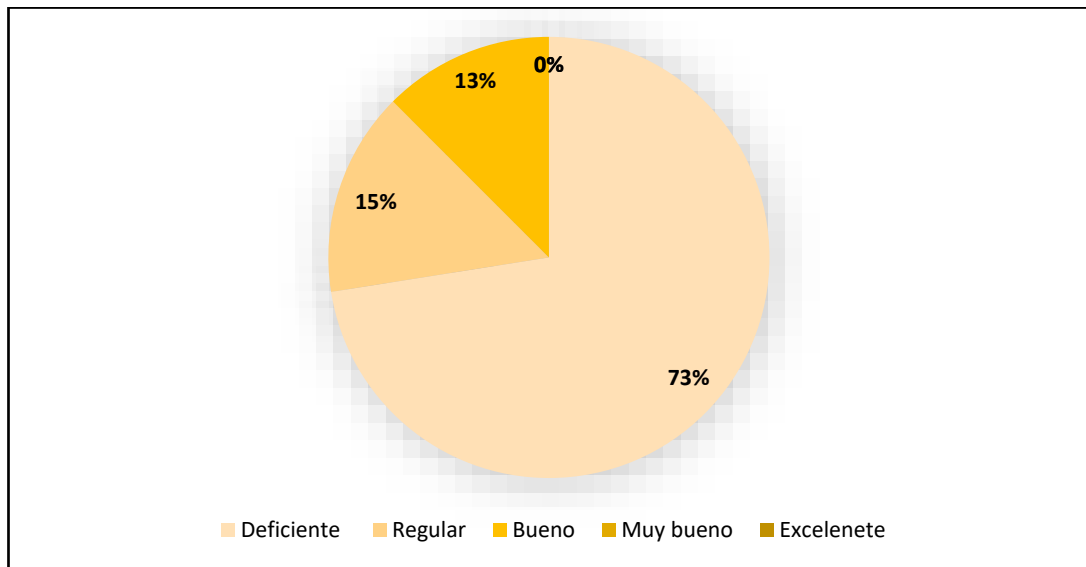


Figura 26: Es capaz de establecer prioridades en sus tareas laborales

Análisis e interpretación

Del 100% se analiza que un 73% responde que no son capaces de establecer prioridades en sus tareas laborales, el 15% responde que regularmente y el 12% está encaminada a la opción de respuesta bueno, quedando el 0% con una deficiente y excelente capacidad de establecer prioridades en las actividades de trabajo.

Se puede analizar que los colaboradores no son capaces de establecer prioridades en sus tareas laborales ya que al tabular esta pregunta un porcentaje mayor manifiesta que es deficiente su accionar.

3.3. Verificación de la Hipótesis

Modelo Lógico

Hipótesis nula:

H₀: La motivación no mejorará el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Hidroagoyán

Hipótesis alternativa:

H_a: La motivación si mejorará el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Hidroagoyán

Modelo Matemático

H₀: O = E

H_a: O ≠ E

Dónde:

X_c^2 = Chi cuadrado

\sum = Sumatoria.

O = Frecuencia observada.

E = Frecuencia esperada.

Modelo Estadístico

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

Nivel de Significación, grados de libertad, resta de decisión

$\alpha = 0.05$

95% de Confiabilidad

$$Gl = (f - 1) (c - 1)$$

$$GL = (4 - 1) (4 - 1)$$

$$GL = (3) (3)$$

$$GL = 9$$

$$GL = 16.919$$

Para un nivel de significación $\alpha = 0.05$ y 9 grados de libertad, se acepta la hipótesis nula H_0 si el valor de χ^2 calculado 26,5 es \leq menor o igual al valor de χ^2 tabular 16.919, caso contrario se rechazará y se aceptará la hipótesis alterna H_1 .

Tabla 27: Distribución Chi Cuadrado χ^2

G	0.001	0.025	0.05	0.1	0.25	0.5	0.75	0.9	0.95
1	10.827	5.024	3.841	2.706	1.323	0.455	0.102	0.016	0.004
2	13.815	7.378	5.991	4.605	2.773	1.386	0.575	0.211	0.103
3	16.266	9.348	7.815	6.251	4.108	2.366	1.213	0.584	0.352
4	18.466	11.143	9.488	7.779	5.385	3.357	1.923	1.064	0.711
5	20.515	12.832	11.07	9.236	6.626	4.351	2.675	1.61	1.145
6	22.457	14.449	12.592	10.645	7.841	5.348	3.455	2.204	1.635
7	24.321	16.013	14.067	12.017	9.037	6.346	4.255	2.833	2.167
8	26.124	17.535	15.507	13.362	10.219	7.344	5.071	3.49	2.733
9	27.877	19.023	16.919	14.684	11.389	8.343	5.899	4.168	3.325
10	29.588	20.483	18.307	15.987	12.549	9.342	6.737	4.865	3.94
11	31.264	21.92	19.675	17.275	13.701	10.341	7.584	5.578	4.575
12	32.909	23.337	21.026	18.549	14.845	11.34	8.438	6.304	5.226
13	34.527	24.736	22.362	19.812	15.984	12.34	9.299	7.041	5.892
14	36.124	26.119	23.685	21.064	17.117	13.339	10.165	7.79	6.571

Fuente: www.famaf.unc.edu.ar/~ames/proba2011/tablachicuadrado.pdf

Elaborado por: Joselyn Vanessa García Jácome

Recolección de datos y cálculos estadísticos

Tabla 28: Frecuencias Observadas

Interrogantes	Alternativas				Sub total
	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca	Total
Necesidades de protección y seguro	33	5	2	0	40
Necesidades de autorrealización	27	4	6	3	40
Fomenta el diálogo de manera abierta y directa	21	13	6	0	40
Inspira, motiva y guía al equipo para el logro de las metas.	25	14	1	0	40
	106	36	15	3	160

Elaborado por: Joselyn Vanessa García Jácome

Tabla 29: Frecuencias Esperadas

Interrogantes	Alternativas				Sub total
	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca	Total
Necesidades de protección y seguro	26,50	9,00	3,75	0,75	40,00
Necesidades de autorrealización	26,50	9,00	3,75	0,75	40,00
Fomenta el diálogo de manera abierta y directa	26,50	9,00	3,75	0,75	40,00
Inspira, motiva y guía al equipo para el logro de las metas.	26,50	9,00	3,75	0,75	40,00
	106,00	36,00	15,00	3,00	160,00

Elaborado por: Joselyn Vanessa García Jácome

Tabla 30: Frecuencias Esperadas

N.	fo	fe	fo-fe	fe²	fo-fe²/fe
1	33	26,50	6,5	42,3	1,6
2	27	26,50	0,5	0,3	0,0
3	21	26,50	-5,5	30,3	1,1
4	25	26,50	-1,5	2,3	0,1
5	5	9,00	-4,0	16,0	1,8
6	4	9,00	-5,0	25,0	2,8
7	13	9,00	4,0	16,0	1,8
8	14	9,00	5,0	25,0	2,8
9	2	3,75	-1,8	3,1	0,8
10	6	3,75	2,3	5,1	1,4
11	6	3,75	2,3	5,1	1,4
12	1	3,75	-2,8	7,6	2,0
13	0	0,75	-0,8	0,6	0,8
14	3	0,75	2,3	5,1	6,8
15	0	0,75	-0,8	0,6	0,8
16	0	0,75	-0,8	0,6	0,8
			0,0	184,5	26,5

Elaborado por: Joselyn Vanessa García Jácome

Comparar los valores

En este punto tenemos los siguientes datos:

Valor calculado: 26,5

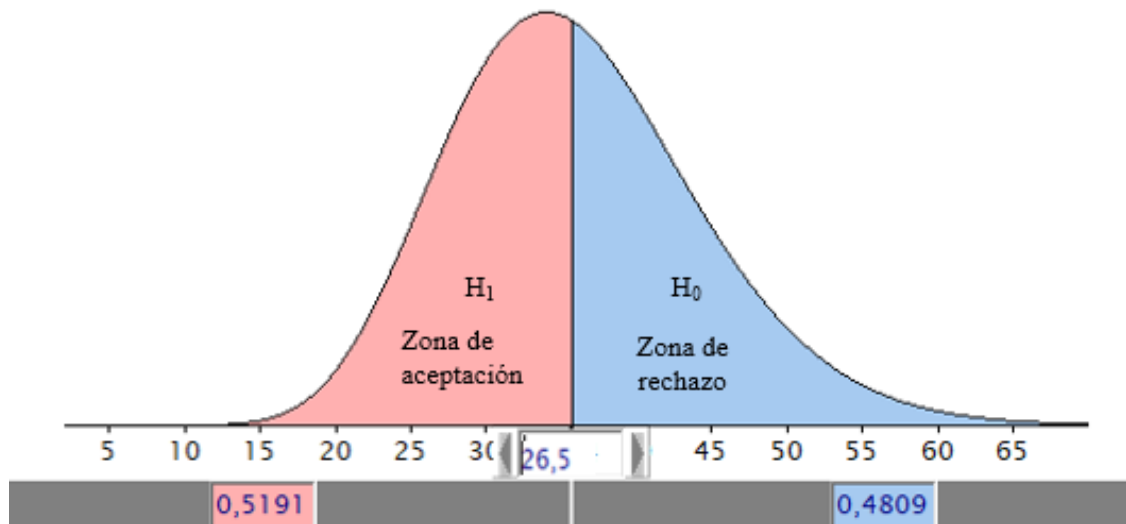
Valor de la tabla: 16.919

Es decir:

Chi cuadrado real: 26,5

Chi-cuadrado teórico: 16,919

Zona de aceptación y rechazo de la hipótesis



Fuente: Chi cuadrado tabular- Chi cuadrado Calculado

Elaborado por: Joselyn Vanessa García Jácome

Decisión Estadística

Con 9 grados de libertad y 95% de confiabilidad, Chi cuadrado calculado X^2_c es 26,5; valor que incurre en la zona de rechazo de la hipótesis nula (H_0) ser superior al Chi cuadrado tabular $X^2_t = 16,919$; se acepta la hipótesis alterna:

H_1 : La motivación si mejorará el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Hidroagoyán

3.3. Discusión

Según (RABEY, 2020) “La motivación se ha definido como la unidad interiorizada que es más dominante en un individuo en un momento dado” Las empresas pueden motivar a los empleados a hacer un mejor trabajo de lo que lo harían. Los incentivos que se pueden ofrecer al personal incluyen pago, aumentar o mejorar las condiciones de trabajo. Teorías motivacionales sugieren formas de alentar a los empleados a trabajar más duro. Así las cosas, “El concepto de motivación empresarial surge a partir de la búsqueda de motivos

en el ámbito de la empresa que nos inspiran a generar acciones para lograr un resultado. A través de este mecanismo (motivo, acción y resultado) encontraremos el flujo necesario para alcanzar cualquier meta en el ámbito empresarial”

CAPITULO IV

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones.

- Se puede concluir que basándonos en los resultados obtenidos de la aplicación del test en los colaboradores de la empresa Hidroagoyán existe un nivel bajo de motivación.
- El desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Hidroagoyán en general es bueno sin embargo existe diferentes áreas importantes que se debe trabajar para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores.
- Se pudo determinar que la motivación de los colaboradores es baja y por ende afecta en algunas áreas en el desempeño laboral, por ello se propone un programa de capacitación y así tratar los puntos claves que ayudaran a la empresa Hidroagoyán en la motivación y desempeño laboral de los colaboradores.

4.2. Recomendaciones.

- Realizar charlas motivacionales, reconocimiento de logros, mantener flexibilidad en la carga horaria y así poder mejorar la motivación en los colaboradores de la empresa Hidroagoyán.
- Implementar actividades recreativas las mismas que pueden ser periódicamente, también se puede realizar pausas activas en el transcurso de la jornada laboral con la finalidad de mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hidroagoyán.
- Elaborar un programa de capacitaciones para mejorar el desempeño laboral y subir el nivel de motivación en los colaboradores de la empresa Hidroagoyán

CAPITULO V

5. PROPUESTA



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

**“Programa de capacitación para mejorar la motivación y el
desempeño laboral en los colaboradores de la empresa
Hidroagoyán”**

Autor: Joselyn García

Ambato
2021-2022

Plan de capacitación para los colaboradores de la empresa Hidroagoyán para mejorar la motivación y el desempeño laboral

La capacitación al personal es una necesidad de las empresas y su intención es guiar el aprendizaje colaborativo como recurso, con la finalidad de obtener mejores resultados. Esto significa contar con trabajadores con conocimientos idóneos para poder responder a las necesidades con las que cuenta la empresa y las demandas del mercado.

La capacitación al personal crea un excelente clima laboral por lo cual los autores Manosalvas, Manosalvas y Nieves (2015), lo describen como una variable considerada una cualidad del medio ambiente de una organización que trata de racionalizar las sensaciones que experimentan los colaboradores realizando sus funciones en el momento de realizar su trabajo. Por lo tanto, usando la capacitación se creará un excelente clima laboral que se encuentra relacionado con el eficiente desempeño laboral por que se enfoca en las percepciones que visualizan los colaboradores en sus funciones dentro del trabajo

Objetivo general

Desarrollar un programa de capacitación innovando las actitudes de cada uno de los colaboradores para contribuir con la motivación y mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Hidroagoyán.

Objetivos específicos

- Dar a conocer a los trabajadores de la empresa Hidroagoyán un programa de capacitación para mejorar la motivación y el desempeño laboral ya que les ayudara a adquirir nuevos conocimientos y actualizar otras habilidades, destrezas y actitudes adecuadas para obtener mejores resultados.

- Contribuir a través de un programa de capacitación a subir el nivel de motivación y así mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hidroagoyán.

Programa de capacitación para mejorar la motivación en los colaboradores.

Tema de capacitación: Los Incentivos	Duración : 2 horas
	Año: 2022
Objetivo: Motivar a los colaboradores a mejorar las actividades encomendadas.	
Materiales: Encuesta para reforzar la capacitación Hojas, lápices.	
Desarrollo: <ul style="list-style-type: none"> • Dinámica para romper el Hielo • Capacitar a los colaboradores en temas como: clima laboral, beneficios y seguros, recompensas. • Retroalimentación de la capacitación, aplicando una encuesta. • Video de ilustración (dinámica para finalizar la capacitación) 	

Tema de capacitación: Los Incentivos	Duración : 2 horas
	Año: 2022
Objetivo: Mantener un buen clima laboral y mejorar el desempeño laboral de los colaboradores.	
Materiales: Proyector, computadora. hojas de papel bond, evaluación para una retroalimentación de la capacitación.	
Desarrollo:	
<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de un video con información acerca de la capacitación. • Capacitación con temas: tipos de incentivos, bonificaciones, reconocimientos. • Debate para reforzar la capacitación 	

Tema de capacitación: Trabajo en equipo	Duración : 2 horas
	Año: 2022
Objetivo: Mejorar la comunicación, la coordinación y la empatía de los colaboradores con la finalidad de cumplir con eficacia las metas propuestas.	
Materiales: papelotes, marcadores	
Desarrollo: Dinámica de trabajo en equipo (a contra reloj) Capacitaciones con temas: técnicas de relaciones humanas, técnicas de comunicación, análisis de conflictos. Evaluación a los colaboradores (Exposiciones de los temas tratados en la capacitación por parte de los colaboradores)	

Tema de capacitación: Trabajo en equipo	Duración : 2 horas
	Año: 2022
Objetivo: Trabajar en equipo con los colaboradores de la empresa Hidroagoyán para que exista una organización determinada y así alcanzar las metas en común.	
Materiales: Papel y lápiz, computadora, proyector	
Desarrollo: Dinámica (confianza)	
Temas a tratar en la capacitación: Técnicas de trabajo en equipo, técnicas de comunicación, técnicas de relaciones humanas	
Evaluación al personal de las diferentes técnicas dadas en la capacitación mediante grupos de trabajo.	

Tema de capacitación: Autoestima laboral	Duración : 2 horas
	Año: 2022
Objetivo: Mantener un nivel alto de autoestima en los colaboradores con la finalidad de que exista un buen desempeño laboral en la organización.	
Materiales: Sobres, papel, lápiz, parlante con música, Proyector, computadora.	
Inicio de la capacitación: Dar a conocer actividades extra laborales en el trascurso de su jornada laboral	
Temas para tratar: Confianza en sí mismo y reconocimiento de habilidades propias. Reconocimiento de fortalezas y debilidades. Empoderamiento	
Dinámica para finalizar: El sobre	

Tema de capacitación: Autoestima laboral	Duración : 2 horas
	Año: 2022
Objetivo: Ayudar a los colaboradores a mantener confianza y seguridad y así conservar una actitud positiva.	
Materiales esferos, hojas. Proyector, computadora.	
Inicio de la capacitación: Listado de las fortalezas Temas en la capacitación: Valora tu trabajo, reconocer errores y saber corregirlos, respeto a sí mismo, sentido de pertenecía. Refuerzo de la capacitación: Dinámica imagínate a ti mismo	

Tema de capacitación: Autorrealización	Duración : 2 horas
	Año: 2022
Objetivo: Apoyar a los colaboradores incentivándolos a la superación laboral en su área de trabajo.	
Materiales: Proyector, parlantes, computador.	
Inicio de la capacitación: Video motivacional Temas en la capacitación: Control de estrés, ambiente laboral, toma de decisiones, Refuerzo de la capacitación: Retroalimentación de la capacitación con los colaboradores.	

Tema de capacitación: Autorrealización	Duración : 3 horas
	Año: 2022
Objetivo: Mantener un grado de satisfacción en los colaboradores con la finalidad de que se encuentren felices desempeñando el trabajo diario.	
Materiales: Espacio grande en las instalaciones de la empresa, instrumentos para realizar actividades al aire libre(pelotas, cuerdas, etc.) Hojas y lápices	
Inicio de la capacitación: Actividades deportivas. Temas en la capacitación: Ambiente laboral, motivación. Refuerzo de la capacitación: Rumba terapia	

Programa de capacitación para mejorar el desempeño laboral.

Tema de capacitación: Trabajo en equipo	Duración : 2 horas
	Año: 2022
Objetivo: Mejorar el trabajo en equipo de los colaboradores y así mantener un buen desempeño laboral en la empresa.	
Materiales: Computadora, proyector, parlantes.	
Inicio de la capacitación: Iniciar la capacitación con una dinámica (el Nudo) Temas en la capacitación: empatía, manejo de relaciones interpersonales, liderazgo Refuerzo de la capacitación: Videos para realizar una retroalimentación a los colaboradores de los temas tratados	

Tema de capacitación: Análisis y resolución de conflictos	Duración : 2 horas
	Año: 2022
Objetivo: Ampliar el perfil profesional de los colaboradores ejercitando las habilidades para manejar los conflictos de forma constructiva.	
Materiales: Computadora, proyector, parlantes.	
Inicio de la capacitación: Video del tema Temas en la capacitación: Toma de decisiones diferenciación del tipo de conflicto, Reconcomiendo de las habilidades para solucionar un conflicto. Refuerzo de la capacitación: los colaboradores deberán realizar una dinámica con el tema resolución de un conflicto laboral aplicando lo aprendido en la capacitación.	

Tema de capacitación: Adaptabilidad	Duración : 2 horas
	Año: 2022
Objetivo: Capacidad de responder con flexibilidad a los cambios que ocurren en el transcurso de la vida laboral de los colaboradores.	
Materiales: Computadora, proyector, parlantes.	
Inicio de la capacitación: Dinámica cambiando de lugares Temas en la capacitación: Flexibilidad mental, actitud positiva, capacidad resolutive Refuerzo de la capacitación: Video para reforzar la capacitación	

6. Anexos

ENCUESTA PARA EVUALAR EL DESEMPEÑO LABORAL

METODO DE ELECCION FORZADA
<p><u>NOMBRE:</u></p> <p>PUESTO:</p> <p>EDAD:</p> <p>A continuación, hallaras frases de desempeño combinadas en bloques de 4, escriba una X bajo la palabra de más para indicar la frase que con la que <u>mas</u> se identifica, posteriormente escriba Y en debajo de la palabra <u>menos</u> para indicar la palabra que menos se identifica según su personalidad.</p>

FRASE DE DESEMPEÑO	No.	Mas	Menos
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: 15px; height: 15px; display: inline-block; vertical-align: middle;">+</div> SOLO HACE LO QUE LE ORDENAN.	1		
ACEPTA CRÍTICAS CONSTRUCTIVAS.	2		
SE COIBE CUANDO ESTA SOMETIDO A PRESION.	3		
COMPORTAMIENTO INRREPROCHABLE	4		
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: 15px; height: 15px; display: inline-block; vertical-align: middle;">+</div> TIENE TEMOR DE PEDIR AYUDA	5		
ES DINAMICO	6		
MANTIENE SU PUESTO SIEMPRE ORDENADO	7		
YA A PRESENTADO FRUSTACIONES POR TRABAJO.	8		

El Cuestionario MbM

Instrucciones: Por favor, responda a cada una de las afirmaciones siguientes indicando su grado de acuerdo con las mismas, es decir, hasta qué punto concuerda cada afirmación con sus propios puntos de vista y opiniones. Marque con un círculo la letra que más fielmente refleje su punto de vista personal, de acuerdo con la siguiente clave:

C	-	Estoy Completamente de acuerdo
B	-	Estoy Básicamente de acuerdo
P	-	Estoy Parcialmente de acuerdo
S	-	Sólo estoy un poco de acuerdo
N	-	No estoy de acuerdo

- | | |
|--|-----------|
| 1. Lo más importante para mí es tener un empleo estable | C B P S N |
| 2. Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta | C B P S N |
| 3. Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa | C B P S N |
| 4. Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida. | C B P S N |
| 5. La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí. | C B P S N |
| 6. Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí. | C B P S N |
| 7. La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son. | C B P S N |
| 8. Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas. | C B P S N |
| 9. Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares. | C B P S N |
| 10. Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo. | C B P S N |
| 11. La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona. | C B P S N |
| 12. Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo. | C B P S N |
| 13. Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido. | C B P S N |
| 14. Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo- | C B P S N |
| 15. Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido. | C B P S N |
| 16. Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites. | C B P S N |
| 17. Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa. | C B P S N |
| 18. Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí. | C B P S N |
| 19. Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto. | C B P S N |
| 20. Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas. | C B P S N |

Referencias bibliográficas

- ALFARO CULQUITANTE, A. (2017). *La motivación y su Relación con el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Camposol S.A. Virú 2017*. Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9886/alfaro_ca.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- AMOROS, E. (SEPTIEMBRE de 2009). En *ORGANIZACIONES* . PERU: AGUILA EDICIONES .
- ARNOLETTO , E. (OCTUBRE de 2005). En *LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL EN LA ADMINISTRACIÓN* . UCC: Córdoba.
- BAYSER, S. E. (2023). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. , 2(1). *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2(1). Obtenido de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=109077>
- CADENA ALARCÓN, E. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la Provincia de Pichincha*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- CAMPBELL , H. (2020). EL DESEMPEÑO LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA TEORICA. *REVISTA DE INVESTIGACION VALOR AGREGADO*.
- CHIAVENATO, I. (2002). En I. CHIAVENATO, *DESEMPEÑO LABORAL* .
- CHIAVENATO, I. (2015). *ADMINISTRACION DE RECRSOS HUMANOS*.
- CHIAVENATO, I. (2015). ADMINISTRACION DE RERSOS HuMANOS . En *EL CAPITAL HMANO EN LAS ORGANIZACIONES*. NOVENA EDICION.

- CHIAVENATO, I. (JUNIO de 2019). LA DINAMICA DEL EXITO EN LAS ORGANIZACIONES. En I. CHIAVENATO, *COMPORTAMIENTO ORGANIZACION*. SEGUNDA EDICION .
- GALLEGOS FERNANDO . (2015). MOTIVACION PERSONAL DE PRENSA LIBRE.
- GONZALES , G. (OCTUBRE de 2010). *LLA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL: UN ESTUDIO DE CASO, UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN*.
- Gregorio, E. (2019). EVALUACION DEL DESEMPEÑO . *ADMINISTRACION LABORAL* .
- JULCA CRISTOBAL, C. (2022). *Motivación y desempeño laboral del personal en la empresa Grupo OM Soluciones Inteligentes SAC*. Universidad Señor del Sipán. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12802/9956>
- MURILLO, N. (2012). *LA MOTIVACION Y SU DESEMPEÑO LABORAL*. ALIENTA.
- ORTEGA. (2012). REDACCION ESTRATEGICA Y NEGOCIOS . *MOTIVACION LABORAL* , 10.
- Pereira, F. (2013). *Cuadernos latinoamericanos de administracion* . Obtenido de Las competencias laborales : <https://www.redalyc.org/pdf/4096/409634349004.pdf>
- RABEY, A. (SEPTIEMBRE de 2020). *ADMINISTRACION DE EMPRESAS*. Obtenido de IMPORTANCIA DE LA MOTIVACION EN LAS EMPRESAS: <http://fs.unm.edu/Administracion-de-Empresas.pdf>
- SANCHEZ, G. (AGOSTO de 2011). *ECUADOR DOCUMENTS* . Obtenido de <https://fddocuments.ec/document/motivacion-como-factor-determinante-en-el-desempeno-laboral-del-personal-administrativo-del-hospital-dr-adolfo-prince-lara.html>

TUBÓN PAREDES, J. (2018). *La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Avícola Santa Mónica del cantón Pelileo de la provincia de Tungurahua*. Universidad Técnica de Ambato.Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación. Obtenido de [https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27718/1/1804528113%20JUAN%20PABLO%20TUB%
c3%93N%20PAREDES.pdf](https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27718/1/1804528113%20JUAN%20PABLO%20TUB%c3%93N%20PAREDES.pdf)

Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de motivación* . Barcelona: Victor Igual, S.L.