

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**Trabajo de titulación en la modalidad de proyecto de
investigación previo a la obtención del Título de
Licenciada de Empresas**

**TEMA: “La motivación personal y la efectividad en
los colaboradores de la Empresa Gomes
Comunicaciones Datatv Cia. Ltda. del cantón Píllaro
provincia de Tungurahua”.**

AUTORA: Karen Nicol Tamay Jiménez

TUTOR: Dr. Walter Ramiro Jiménez Silva, MBA.

AMBATO-ECUADOR
Agosto 2023




APROBACIÓN DEL TUTOR

Dr. Walter Ramiro Jiménez Silva, MBA.

CERTIFICA:

En mi calidad de Tutor de trabajo de integración curricular “**La motivación personal y la efectividad en los colaboradores de la empresa Gomes Comunicaciones Datatv Cia. Ltda. del cantón Pillaro provincia de Tungurahua**” presentado por la señorita **Karen Nicol Tamay Jiménez** para optar el título de Licenciada de Empresas **CERTIFICO**, que dicho proyecto ha sido prolijamente revidado y considero que corresponde a las normas establecidas en el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad suficiente para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que designe.

Ambato, 29 de agosto del 2023



Dr. Walter Ramiro Jiménez Silva, MBA.
C.I. 0501797351

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **Karen Nicol Tamay Jiménez** declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente proyecto, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciada de Empresas, son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las citas bibliográficas.



Karen Nicol Tamay Jiménez

C.I. 1804600888

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos profesores calificadoros, aprueban el presente trabajo de investigación el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.



Ing. Elías David Caisa Yucailla, Mg.

C.I.1803458668



Lic. Mario Fernando Sigüenza Espín, Mg.

C.I. 1801670975

Ambato, 29 de agosto del 2023

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto de investigación con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este proyecto dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.



Karen Nicol Tamay Jiménez

C.I. 1804600888

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de titulación a mis padres, Carmen Jiménez y José Tamay por su gran apoyo en esta travesía y por siempre motivarme a ser mejor persona demostrando los valores que me han inculcado. A mi hermano José Alonso, por ser mi fiel compañero y brindarme sus palabras de ánimo siempre. A mis amigas incondicionales, Denisse y Victoria quienes han sido un pilar fundamental en mi vida.

Karen Nicol Tamay Jiménez

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a Dios por brindarme sabiduría y valentía para culminar con éxito mi carrera universitaria. A mis padres, por su apoyo económico y moral.

A cada uno de los docentes que han sido parte de mi formación profesional, de manera especial a los docentes quienes han sido un apoyo importante para la ejecución de este proyecto al Dr. Walter Jiménez en calidad de tutor, Mg. Arturo Montenegro, Dr. Santiago Verdesoto, Mg. César Guerrero, quienes me han asesorado para que este estudio se realice correctamente.

A mis compañeros de clase quienes se han convertido en mis amigos Pame, Daya, Audrey, Pao, Dennis, Marce y Elvis, quienes siempre han estado alentándome en cada momento.

A la empresa Gomes Comunicaciones Datatv Cia Ltda que me permitió realizar mi investigación en tan prestigiosa organización, de manera especial al Ing. Wilson Gómez y familia, quienes confiaron en mí y me permitieron acceder a su información para que este proyecto se lleve a cabo.

Karen Nicol Tamay Jiménez

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	iii
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO.....	iv
DERECHOS DE AUTOR.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE GENERAL.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xiii
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xv
RESUMEN EJECUTIVO.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO.....	1
1.1 Antecedentes Investigativos.....	1
1.2 Objetivos.....	4
1.2.1 Objetivo General.....	4
1.2.2 Objetivos Específico.....	4
1.3 Problema de Investigación.....	5
1.4 Justificación.....	7
1.5 Marco Teórico.....	8
1.5.1 Variable Independiente: Motivación Personal.....	9
1.5.1.1 Proceso Administrativo.....	9
1.5.1.2 Dirección.....	9
1.5.1.3 Liderazgo.....	10
1.5.1.4 Motivación.....	10
1.5.1.5 Teoría de la Jerarquía de necesidades de Maslow.....	11
1.5.2 Variable Independiente: Efectividad.....	12
1.5.2.1 Administración.....	12
1.5.2.2 Desarrollo Organizacional.....	12
1.5.2.3 Productividad.....	13
1.5.2.4 Efectividad.....	13

1.5.2.5 Eficacia	13
1.5.2.6 Eficiencia	14
1.5.2.7 Propósito	14
1.5.2.8 Claridad Organizacional	15
1.5.2.9 Conducta	15
1.5.2.10 Comunicación	16
CAPÍTULO II METODOLOGÍA	17
2.1 Métodos	17
2.2 Enfoque	17
Enfoque cuantitativo	17
2.3 Alcance	17
Nivel Descriptivo	17
Nivel Correlacional.....	18
2.4 Modalidad.....	18
Documental.....	18
De campo	18
2.5 Población y Muestra	19
Población	19
Muestra	19
2.6 Técnica	20
La encuesta	20
2.7 Instrumento.....	20
Cuestionario	20
2.8 Validez y Confiabilidad	21
2.8.1 Validez de Contenido	21
Juicio de expertos.....	21
2.8.2 Validez de Constructo	22
Prueba de KMO y Bartlett	22
2.8.3 Fiabilidad de la consistencia interna.....	25
Alfa de Cronbach.....	25
2.8.4 Pruebas de Normalidad.....	26
2.9 Planteamiento de la hipótesis	29
CAPÍTULO III RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	30
3.1 Análisis y Discusión de los resultados	30

3.1.2 Variable Independiente: Motivación	30
3.1.3 Variable Dependiente: Efectividad	60
3.2 Verificación de hipótesis.....	80
CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	82
4.1 Conclusiones	82
4.2 Recomendaciones	83
Bibliografía	85
Anexos	90

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nómina	19
Tabla 2 Prueba de KMO y Bartlett.....	22
Tabla 3 Comunalidades	23
Tabla 4 Alfa de Cronbach.....	25
Tabla 5 Prueba de Normalidad	26
Tabla 6 Necesidades de protección y seguridad.....	30
Tabla 7 Necesidades sociales y pertenencia	32
Tabla 8 Necesidades de autoestima	33
Tabla 9 Necesidades de autorrealización.....	35
Tabla 10 Necesidades de protección y seguridad.....	36
Tabla 11 Necesidades sociales y pertenencia	38
Tabla 12 Necesidades de autoestima	39
Tabla 13 Necesidades de autorrealización.....	41
Tabla 14 Necesidades de protección y seguridad.....	42
Tabla 15 Necesidades sociales y de pertenencia	44
Tabla 16 Necesidades de autoestima	45
Tabla 17 Necesidades de autorrealización.....	47
Tabla 18 Necesidades de protección y seguridad.....	48
Tabla 19 Necesidades sociales y pertenencia	49
Tabla 20 Necesidades de autoestima	51
Tabla 21 Necesidades de autorrealización.....	52
Tabla 22 Necesidad de seguridad y protección	54
Tabla 23 Necesidades sociales y pertenencia	55
Tabla 24 Necesidades de autoestima	56
Tabla 25 Necesidades de autorrealización.....	58
Tabla 26 Propósito.....	60
Tabla 27 Propósito.....	61
Tabla 28 Comunicación.....	63
Tabla 29 Comunicación.....	64
Tabla 30 Claridad organizacional.....	66
Tabla 31 Conducta.....	67

Tabla 32 Claridad organizacional.....	69
Tabla 33 Claridad organizacional.....	70
Tabla 34 Conducta.....	72
Tabla 35 Claridad organizacional.....	73
Tabla 36 Conducta.....	75
Tabla 37 Conducta.....	76
Tabla 38 Escala del coeficiente de Rho de Spearman.....	80
Tabla 39 Rho de Spearman.....	81

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Necesidades de protección y seguridad	31
Gráfico 2 Necesidades sociales y pertenencia.....	32
Gráfico 3 Necesidades de autoestima.....	34
Gráfico 4 Necesidades de autorrealización	35
Gráfico 5 Seguridad del puesto	37
Gráfico 6 Necesidades sociales y pertenencia.....	38
Gráfico 7 Necesidades de autoestima.....	40
Gráfico 8 Necesidades de autorrealización	41
Gráfico 9 Necesidades de protección y seguridad	43
Gráfico 10 Necesidades sociales y de pertenencia.....	44
Gráfico 11 Necesidades de autoestima.....	46
Gráfico 12 Necesidades de autorrealización	47
Gráfico 13 Necesidades de protección y seguridad	48
Gráfico 14 Necesidades sociales y pertenencia.....	50
Gráfico 15 Necesidades de autoestima.....	51
Gráfico 16 Necesidades de autorrealización	53
Gráfico 17 Necesidad de seguridad y protección.....	54
Gráfico 18 Necesidades sociales y pertenencia.....	55
Gráfico 19 Necesidades de autoestima.....	57
Gráfico 20 Necesidades de autorrealización	58
Gráfico 21 Propósito	60
Gráfico 22 Propósito	62
Gráfico 23 Comunicación	63
Gráfico 24 Comunicación	65
Gráfico 25 Claridad organizacional	66
Gráfico 26 Conducta	68
Gráfico 27 Claridad organizacional	69
Gráfico 28 Claridad organizacional	71
Gráfico 29 Conducta	72
Gráfico 30 Claridad organizacional	74

Gráfico 31 Conducta	75
Gráfico 32 Conducta	77
Gráfico 33 Variable Motivación.....	78

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Carta de Compromiso	90
Anexo 2 Cuestionario	91
Anexo 3 Validaciones por juicio de expertos.....	100
Anexo 4 Cuestionario MbM	102

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación tiene como objetivo determinar los niveles de motivación personal y la efectividad en los colaboradores de la empresa GOMES COMUNICACIONES DATATV CIA. LTDA. del cantón Píllaro provincia de Tungurahua.

La población de estudio estuvo constituida por 18 colaboradores que constan en la nómina de trabajadores de la empresa GOMES COMUNICACIONES DATATV CIA. LTDA. situada en el Cantón Píllaro, la técnica que se empleó para la recopilación de datos fue una encuesta mediante el instrumento cuestionario constituido por 32 preguntas, para la variable motivación se utilizó el cuestionario MbM de gestión por motivación elaborado por Marshall Sashkin, Ph.D. mismo que constó de 20 preguntas enfocadas en las necesidades establecidas en la Teoría de Abraham Maslow. Para la variable efectividad estuvo conformada por 12 preguntas, ambas diseñadas en una escala de Likert en cinco niveles para las alternativas de respuestas.

El enfoque metodológico del proyecto estuvo apoyado en un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, correlacional, con modalidad documental y de campo. En los análisis estadísticos realizados en el nivel de confiabilidad se obtuvo un valor de 0,905 en donde se muestra que la confiabilidad es excelente. Para comprobación de hipótesis se empleó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman los resultados arrojaron un valor de 0,631 donde se obtuvo una correlación positiva moderada.

Por consecuencia, se pudo concluir que la variable motivación si se correlaciona directamente con la variable efectividad en los colaboradores de la empresa Gomes Comunicaciones Datatv Cia.Ltda. del cantón Píllaro provincia de Tungurahua.

PALABRAS CLAVE: INVESTIGACIÓN, MOTIVACIÓN, EFECTIVIDAD, NECESIDADES, EFICACIA, EFICIENCIA.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the levels of personal motivation and effectiveness of the company's employees GOMES COMUNICACIONES DATATV CIA.LTDA. in Pillaro province of Tungurahua.

The study population consisted of 18 employees on the company's payroll GOMES COMUNICACIONES DATATV CIA. LTDA. located in Pillaro, the technique used for data collection was a survey using a questionnaire instrument consisting of 32 questions, for the motivation variable the questionnaire was used MbM the Motivational Management System, developed by Marshall Sashkin, Ph.D., consisted of 20 questions focused on the needs established in Abraham Maslow's theory. For the Effectiveness variable, it consisted of 12 questions, both designed on a Likert scale with five levels for the response alternatives.

The methodological approach of the project was based on a quantitative, descriptive, correlational, documentary and field approach. In the statistical analyses performed at the reliability level, a value of 0,905 demonstrating that the levels of reliability are excellent. For hypothesis testing, Spearman's Rho correlation coefficient was used, the results showed a value of 0.631, obtaining a moderate positive correlation.

Consequently, it was possible to conclude that the motivation variable does correlate directly with the effectiveness variable in the company's employees Gomes Comunicaciones Datatv Cia.Ltda. del cantón Píllaro provincia de Tungurahua.

KEY WORDS: RESEARCH, MOTIVATION, EFFECTIVENESS, NEEDS, EFFICACY, EFFICIENCY.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes Investigativos

En cuanto a la Motivación personal y la Efectividad se han encontrado varias investigaciones importantes, para lo cual he considerado constructos teóricos a nivel internacional, regional y local, mismos que será el punto de referencia para la investigación.

En un contexto internacional, Irving Jair Sanchez Bazan (2020) en su trabajo de investigación con el tema “La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020”, enfatiza la idea de que el talento humano es un recurso fundamental para las organizaciones y que el comportamiento de los colaboradores repercute en el desempeño organizacional, buscó determinar la relación entre las variables, como objetivos específicos identificar y determinar las dimensiones de las mismas. Asimismo, se utilizó técnicas de recolección de datos con el instrumento cuestionario donde se plantearon preguntas para cada una de las variables mediante la herramienta de operacionalización.

Posteriormente, se presenta un análisis de confiabilidad que arrojó resultados favorables en el alfa de cronbach y en el análisis de comprobación de hipótesis, para lo cual es importante destacar de ambas variables se relacionan y que la motivación si influye directamente en el desempeño de los colaboradores de la empresa. Se puede concluir que la motivación es un aspecto primordial en las organizaciones de manera específica la motivación intrínseca, pues, provoca satisfacción de manera natural al cubrir con las necesidades personales de los colaboradores estimula que ejecuten las actividades correspondientes a su cargo de manera adecuada, y de esta forma demuestran el desempeño (Sanchez, 2020).

A nivel regional, se consideró la investigación con el tema “Estudio de la motivación como elemento fundamental para garantizar la retención del personal en la empresa automotriz CASABACA S.A en la ciudad de Quito”, propuesta por Denise Fernanda Sánchez Chica, 2020. Donde el problema principal que es la numerosa rotación de personal debido al descuido del factor motivacional de la empresa, lo cual se ha

demostrado con las inesperadas solicitudes de abandono de los empleados, debido a que se han visto afectados los procesos en la organización y que como resultado ha ocasionado un aumento en los costos de gestión.

Por otro lado, el objetivo general “Diseñar un plan de retención de personal para la empresa CASABACA S.A. en la ciudad de Quito que considere motivaciones necesidades e intereses de los trabajadores”, y como objetivos específicos “Definir los elementos teóricos existentes para que se identifiquen aspectos que repercuten en la motivación de los trabajadores y continúen con su trabajo en la empresa, realizar un diagnóstico de los factores motivacionales que se practican en la empresa y su efecto en la rotación del personal de CASABACA S.A., de la ciudad de Quito, Proponer un plan de acción fundamentado en factores motivacionales que disminuya el índice de rotación de personal” (Sánchez, 2020).

Dentro de la metodología de esta investigación se aplicaron diferentes técnicas, tales como: revisión documental, observación, entrevista y encuesta; se obtuvo como resultado la empresa presenta un ambiente laboral deficiente, no satisface las necesidades de los colaboradores, lo que provoca incomodidad; además, no existe reconocimiento por los logros obtenidos. Estos aspectos importantes causan desmotivación en las personas, y por ello toman la decisión de renunciar (Sánchez, 2020).

A el nivel local de acuerdo con la investigación de César Mauricio Pozo Eugenio (2015) titulado “Motivación y Desempeño laboral en los trabajadores de una empresa carrocera”, cuyo objetivo general es “Analizar la influencia de la Motivación en el Desempeño laboral”, ambas variables son de vital importancia en las organizaciones es por ello que se buscó “Determinar el grado de motivación y desempeño laboral que existe dentro de la empresa, analizar los factores que inciden en la motivación y desempeño laboral de los trabajadores y además diseñar una propuesta de mejora para el desempeño laboral a través de la motivación en base a resultados obtenidos. Para lo cual se aplicó un cuestionario para medir la motivación laboral propuesta por el autor Marshall Sashkin basado en la Teoría de las necesidades de Maslow; de la misma forma para la variable de desempeño laboral aplicó un cuestionario establecido por Cuesta Santos donde se consideran las competencias de los clientes internos de la organización, el análisis de correlación indica que no existe correlación entre las

variables propuestas, con lo que concluye que la administración de la empresa funciona acorde al desempeño de cada colaborador, además que las necesidades que están vinculadas directamente son las necesidades de autorrealización, protección y seguridad, y de autoestima; así también se pudo determinar que la organización tiene un buen desempeño referente a los parámetros analizados y considerar las competencias que presentaron puntuaciones bajas para tomar acciones correctivas para que la empresa obtenga mejores resultados (Pozo, 2015).

A nivel internacional la investigación con el tema “Análisis de la relación entre el trabajo en equipo y la efectividad organizacional en una empresa productora de papel y embalaje en Morelos” propuesto por Sandra Marcela Rogerio Tapia (2019) se buscó analizar la relación entre trabajo en equipo y efectividad, asimismo las dimensiones de cada variable para lo cual se plantearon las hipótesis que verificaran si los datos son aceptados o rechazados, debido a su problemática la escaso en el trabajo en equipo lo que afecta directamente al ambiente laboral y a las relaciones interpersonales entre compañeros que perjudica de manera significativa al desarrollo de la organización para el cumplimiento de sus objetivos.

Para verificar la relación entre las variables propuestas en este estudio se desarrolló un cuestionario para posteriormente analizar los datos obtenidos por los colaboradores no sindicalizados. Por lo que se pudo concluir que ambas variables están relacionadas de manera positiva, además que las dimensiones que se vinculan son planeación, estrategia, metas y objetivos por parte de la variable de trabajo en equipo, mientras que por efectividad las dimensiones de vitalidad y resolución de problemas. Además, que se considera el talento humano de una organización es un recurso valioso que influye en la efectividad de los trabajadores y por consecuente para el cumplimiento de las metas, objetivos empresariales (Rogerio, 2019).

En el ámbito local se considera a Juan Erazo y Cecilia Narváez (2020) en su artículo científico con el tema “La gestión del capital intelectual y su impacto en la efectividad organizacional en la industria de cuero y calzado en la Provincia de Tungurahua”, enfatiza la repercusión en la satisfacción de necesidades de los colaboradores para que puedan cumplir con los objetivos empresariales; es por ello que su objetivo es diagnosticar la efectividad organizacional en la industria, para lo cual se utilizaron los métodos de investigación cualitativo y cuantitativo, mismos que apoyaron a los

análisis visuales, verbales y numéricos considera aspectos fundamentales para la investigación como son agente económico, perspectiva contable, acceso a la tecnología y la profesionalización de las personas encuestadas.

Por lo que se concluyó que la economía de la industria presenta grandes costos debido a aspectos de seguridad laboral, bajos salarios y la inequidad, de esta forma se determina que las razones de que exista escasa efectividad se vinculan directamente a descontento de los trabajadores, asimismo el descuido del capital intelectual genera incompetencia para propagar seguridad, desarrollo y control de la matriz productiva (Erazo y Narvaéz, 2020).

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

Determinar los niveles de motivación personal y la efectividad en los colaboradores de la empresa GOMES COMUNICACIONES DATATV CIA. LTDA. del cantón Píllaro provincia de Tungurahua.

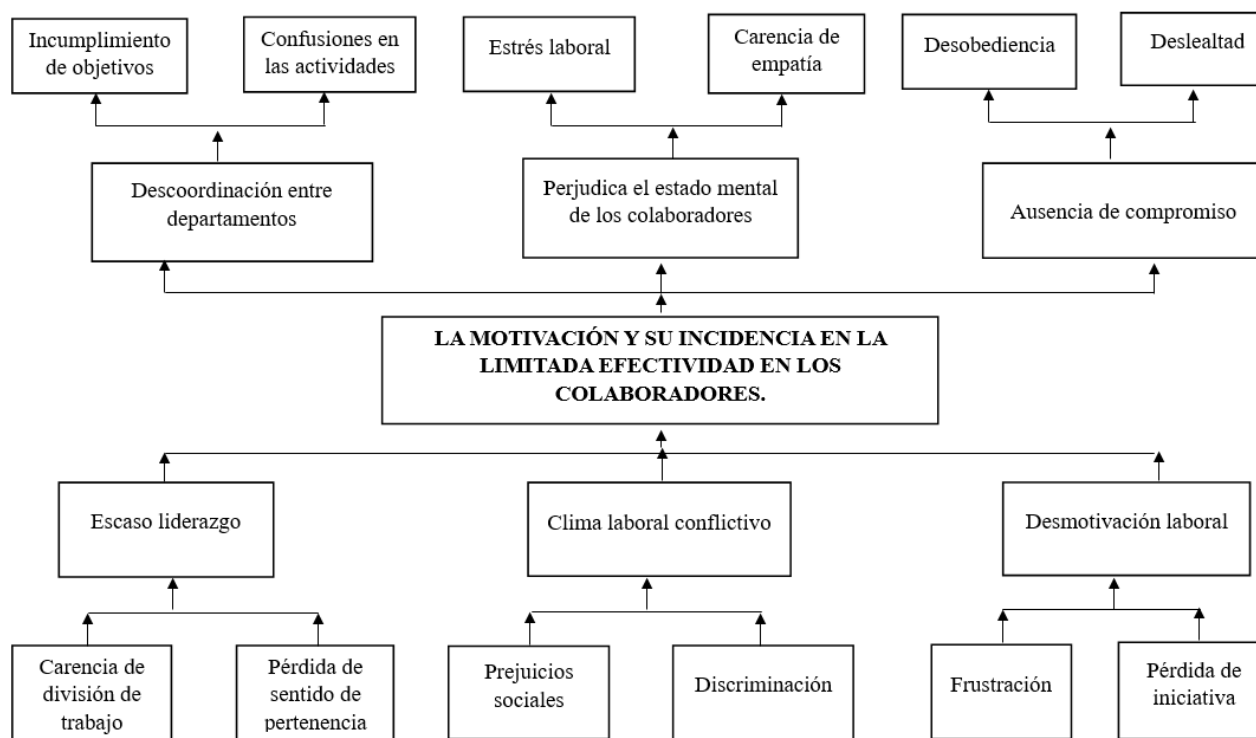
1.2.2 Objetivos Específico

- Diagnosticar los niveles de motivación que incidan en los colaboradores de la empresa GOMES COMUNICACIONES DATATV CIA. LTDA. del cantón Píllaro provincia de Tungurahua.
- Identificar los factores de efectividad en los colaboradores de la empresa GOMES COMUNICACIONES DATATV CIA. LTDA. del cantón Píllaro provincia de Tungurahua.
- Medir el nivel de correlación que existe entre la motivación personal y la efectividad en los colaboradores de la empresa GOMES COMUNICACIONES DATATV CIA. LTDA. del cantón Píllaro provincia de Tungurahua.

1.3 Problema de Investigación

Ilustración 1

Árbol de problemas



Nota. En la ilustración 1 se puede observar en la zona inferior las causas del problema, en el centro el problema principal y en la parte superior los efectos.

Según Álvarez y Asencio (2021) el árbol de problemas es una herramienta visual que permite resolver un conflicto social, pues, al percibir el panorama del problema central logra determinar varios aspectos que perjudican al entorno, y genera una conexión entre las causas y los resultados de las mismas.

Para la elaboración del árbol de problemas se ha considerado una serie de causas y efectos que están ligados a la motivación y a la limitada efectividad en los colaboradores de la empresa motivo de estudio. A partir de las causas podemos mencionar que existe un escaso liderazgo lo que está ligado a una carencia de división de trabajo y la pérdida de sentido de pertenencia en la organización por parte de los trabajadores lo que ocasiona descoordinación entre los departamentos lo cual no les permite cumplir con los objetivos y existen confusiones entre las actividades que se deben realizar.

Asimismo, se puede mencionar que se presenta un clima laboral conflictivo que genera prejuicios sociales y discriminación entre el equipo de trabajo, perjudica el estado mental de los trabajadores que produce estrés laboral y demuestra carencia de empatía entre los miembros del grupo.

De igual forma, la desmotivación laboral origina en los colaboradores frustración y pérdida de iniciativa consecuente de ello la ausencia de compromiso que provoca desobediencia y deslealtad en el comportamiento de las personas.

1.4 Justificación

La presente investigación tiene el propósito de examinar la motivación empresarial y la efectividad de los colaboradores, de modo particular en la empresa GOMES COMUNICACIONES DATATV CIA. LTDA. ubicada en la provincia de Tungurahua, cantón Píllaro.

La empresa GOMES COMUNICACIONES DATATV CIA. LTDA. es una sociedad que se encuentra bajo el control de la Superintendencia de Compañías y su actividad económica principal es la operación, mantenimiento o facilitación del acceso a servicios de transmisión de voz, datos, texto, sonido y video mediante el uso de una infraestructura de telecomunicaciones alámbricas.

La importancia de administrar el talento humano de una empresa cada vez es imprescindible, debido a que, es un valioso activo intangible en las organizaciones; el comportamiento de cada colaborador puede afectar considerablemente al desarrollo organizacional, por lo tanto, es fundamental que existan niveles de motivación que estimulen a las personas a realizar las actividades de manera correcta.

Constantemente se ha planteado a la palabra motivación como un término muy subjetivo, es decir, se basa particularmente en el ámbito sentimental de las personas, lo que afecta a la hora de actuar de manera positiva como negativa; pero bien es cierto que cada ser humano es un mundo diferente que posee distintas perspectivas para deducir las situaciones a las que se enfrenta.

La efectividad va asociada directamente con el nivel de conocimientos y habilidades que una persona posee para ser eficientes y eficaces, que se verifica a través de la productividad y el desarrollo de habilidades tanto personales, interpersonales y grupales; que son aspectos fundamentales que influyen en las funciones de cada colaborador.

La motivación personal y la efectividad son dos variables primordiales que intervienen directamente en la calidad de la ejecución de las funciones que cada trabajador debe cumplir en una empresa; una persona que posea las capacidades necesarias y trabaje en lo que le gusta le inspira a desatacarse en las tareas que realice y a ser mejor cada

día, además proporciona una visión de superación hasta alcanzar una ventaja competitiva.

El interés de investigar la correlación de las variables propuestas, con el fin de obtener datos importantes que van a afectar en las decisiones empresariales, mejorar el desarrollo de los procesos que se llevan a cabo en la organización; y la vez se puedan plantear acciones correctivas en el manejo del recurso intangible más importante de la empresa como es el recurso humano.

GOMES COMUNICACIONES DATATV CIA. LTDA. desea actuar de manera responsable y honesta, conceder los beneficios legales y además alentar al progreso de los colaboradores, mediante incentivos que inspiren a los trabajadores dar lo mejor de ellos, para que trabajen con responsabilidad y consciencia.

1.5 Marco Teórico

Filosóficamente se puede citar varios autores que han plasmado en teorías científicas o aportes significativos para las variables que van a ser estudiadas en este proyecto, los cuales serán el ente fundamental para analizar y comprender de manera teórica desde diferentes perspectivas. Para lo cual se ha utilizado herramientas como red conceptual y lluvia de ideas para cada una de las variables con el objetivo de delimitar cada uno de los términos que se van a emplear.

1.5.1 Variable Independiente: Motivación Personal

1.5.1.1 Proceso Administrativo

Según Fayol (1947) tomado de (Amaru, 2019) el proceso administrativo es pilar fundamental para la práctica administrativa con el objetivo de estandarizar los procedimientos que se deben llevar a cabo para cubrir cada una de las necesidades en las organizaciones para establecer una serie de fases como son: planeación, organización, dirección, coordinación y control, los cuales se deben seguir de manera sistematizada para que funcione correctamente.

El proceso administrativo es un instrumento de guía de los administradores para que desarrollen actividades estratégicas dentro de una empresa, lo que les permite sistematizar funciones para el logro de objetivos, los cuales se desarrollan en base a la planeación, organización, dirección y control (Blandez, 2016).

El proceso administrativo es una herramienta primordial para manejar una organización de manera adecuada, pues, engloba todos los elementos que la conforman con la finalidad de unir esfuerzos para alcanzar objetivos de manera sistematizada mediante fases establecidas como planeación donde se fijan los objetivos alcanzar seguidamente de la organización para distribuir adecuadamente los recursos a emplearse seguidamente de la coordinación efectiva de actividades y finalmente un control exhaustivo para controlar que los fijado se haya ejecutado.

1.5.1.2 Dirección

Ramírez et al. (2017) define a la dirección administrativa como un conjunto de funciones para guiar a un grupo de personas de manera oportuna y ética, que con el esfuerzo de los trabajadores se va a alcanzar los resultados esperados, es necesario establecer un estilo de dirección acorde a las necesidades de los miembros del equipo para actuar de manera estratégica y táctica.

Para Salguero y García (2018) la dirección es una de las etapas del proceso administrativo que hace referencia a liderar funciones empresariales con la finalidad de conducir a la organización al logro de objetivos y metas a través de un uso apropiado de los recursos. Esta etapa es fundamental, pues, implica gran responsabilidad a la hora de solucionar conflictos y tomar decisiones estratégicas.

La dirección administrativa es pilar fundamental en el funcionamiento de las organizaciones, el líder es el responsable de coordinar los recursos y supervisar todas las actividades para que se cumpla con lo planeado, además es el encargado de tomar decisiones, y motivar para al personal para aumentar su desempeño.

1.5.1.3 Liderazgo

Es la capacidad de relacionarse con un grupo de personas para ejercer influencia sobre sus seguidores en sus emociones y comportamiento para lograr determinados objetivos, por ello, es necesario que el líder sea flexible y posea empatía para mantener un buen ambiente laboral (Hilario, 2019).

Según Geraldo et al. (2020) el liderazgo es una habilidad conductual de los seres humanos para influenciar de manera positiva en el comportamiento de las personas e impartir conocimientos para lograr propósitos determinados, mediante una motivación permanente con la finalidad de crear y mantener una cultura organizacional agradable para que los seguidores del líder se sientan cómodos y desarrollen sus funciones de manera correcta.

El liderazgo es la capacidad de orientar un grupo de personas enfocadas a un objetivo común o metas establecidas en una organización, un buen líder debe poseer habilidades interpersonales para influenciar sobre la manera de actuar, pensar de los miembros de su equipo y desarrollar una cultura organizacional sólida.

1.5.1.4 Motivación

La motivación puede plantearse desde un criterio extrínseco, dicho de otro modo, que requiere de apoyo o que provoque conductas positivas en las personas que se lo aplica; mientras que desde otro punto de vista puede ser intrínseca que deduce a una característica original del individuo y que es un factor predominante que repercute en su manera de analizar las cosas (Pérez, 2020).

La motivación genera satisfacción que genera un impulso que genera conseguir un objetivo que estaba propuesto, además, detalla que desde otra perspectiva genera un estado peculiar asociado con diferentes factores, que le otorguen psicológicamente un estado de inspiración para obtener respuestas positivas (Rubio, 2020).

Constantemente se ha planteado a la palabra motivación como un término muy subjetivo, es decir, que se basa específicamente en la parte sentimental de las personas,

lo que afecta a la hora de actuar tanto positivamente como negativamente; pero bien es cierto que cada ser humano es un mundo diferente que posee distintas perspectivas para deducir las situaciones.

1.5.1.5 Teoría de la Jerarquía de necesidades de Maslow

La Teoría de la jerarquía de necesidades humanas propuesta por Abraham Maslow en 1943, es una teoría psicológica que establece que los individuos deben satisfacer cada nivel de necesidades (Madero, 2022); está organizada por cinco niveles en una pirámide inicia desde el nivel más básico pero fundamental para la supervivencia humana y se escalona con respecto que las personas conozcan su potencial:

Según el autor, primero las personas deben satisfacer los niveles inferiores para ascender con los niveles superiores que proporcionan independencia y competitividad profesional.

- 1) **Necesidades fisiológicas:** este nivel cubre aspectos básicos para la supervivencia de los seres humanos, tales como: vestido, alimento, habitación, confort; relacionados a la vida laboral como sueldos y salarios justos, procesos eficientes para la ejecución de tareas y disponer de herramientas y dispositivos que permitan realizar el trabajo de forma eficiente.
- 2) **Necesidades de seguridad y protección:** este nivel de basa en la seguridad física, sentimental y económica, por lo que se asocia directamente con poseer antigüedad en el cargo, condiciones laborales seguras, y planes de seguro.
- 3) **Necesidades sociales y pertenencia:** este nivel de asocia con la interacción, crear amistades y relaciones interpersonales, así como también amor e intimidad con otra persona, se puede relacionar con ser aceptado en el grupo de trabajo, mantener una buena relación entre compañeros.
- 4) **Necesidades de estima:** se vincula a dos aspectos importantes, de manera intrínseca el amor y la valoración propia; y de forma extrínseca el reconocimiento y admiración de las personas del entorno.
- 5) **Necesidades de autorrealización:** es el último nivel de la pirámide y se basa en desarrollar el máximo potencial del individuo, enfatiza el crecimiento personal como profesional, incluye la creatividad, y la libertad de tomar decisiones.

1.5.2 Variable Independiente: Efectividad

1.5.2.1 Administración

Es un proceso importante y riguroso para tomar decisiones referentes a aspectos primordiales que interfieren en las actividades de las organizaciones como son los objetivos, políticas, estrategias o manejo de recursos, para lo cual es importante considerar una serie de elementos esenciales como son: la planeación, organización, liderazgo, dirección y control, cada uno de estos aspectos generan un desarrollo eficiente y eficaz para las empresas (Amaru, 2019).

Según Mendoza y Moreira (2021) la administración es una ciencia social que ha evolucionado en relación al tiempo y las necesidades enfatiza la dirección de una organización para manejar de manera eficiente y eficaz los recursos económicos, humanos y materiales con el propósito de lograr determinados objetivos empresariales.

La Administración es un proceso lógico de fases para satisfacer necesidades conforme a un grupo de personas u organización, con el objetivo de conducirlos a cumplir objetivos, por ello es importante seguir una serie de etapas que se basan en planear, organizar, dirigir, controlar todos los recursos para lograr eficiencia y eficacia.

1.5.2.2 Desarrollo Organizacional

El desarrollo organizacional hace referencia al proceso de mejora global en una organización, pues está diseñado para incrementar la efectividad en el cumplimiento de objetivos en busca de cambios positivos en el comportamiento del grupo, mediante sistemas de comunicación óptimos de acuerdo a las necesidades de la organización (Armijos et al., 2020).

Para Ortiz et al. (2021) es una estrategia de cambio enfocada en el desempeño óptimo de todas las áreas que conforman una organización para mejorar las relaciones interpersonales y difundir una cultura efectiva que satisfaga las necesidades diagnosticadas con la determinación de alcanzar crecimiento empresarial.

El desarrollo organizacional es una herramienta beneficiosa para los administradores, pues al diagnosticar una debilidad organizacional es importante establecer cambios que favorezcan al desempeño laboral con el objetivo de incrementar la eficiencia y eficacia para el cumplimiento de metas y la transferencia de valores.

1.5.2.3 Productividad

La productividad en las organizaciones hace referencia en gran medida al uso óptimo de los recursos que dispone una empresa para ofrecer un producto o un bien procura utilizar los mismos recursos o menos sin descuidar la calidad, para generar ganancias considerables y de esta manera medir el crecimiento económico (Juez, 2020).

En el libro de Harvard Business Review (2018) la productividad es la capacidad de realizar actividades de manera efectiva para que una organización cumpla con objetivos estratégicos planificados con lo que demuestra excelencia estratégica apoyada en la creación de estrategias de motivación para los colaboradores con la finalidad de alcanzar su máximo rendimiento.

La productividad es un indicador sustancial en las organizaciones se basa directamente en la capacidad de los trabajadores en la ejecución de tareas donde demuestran que tan efectivos son en el manejo de recursos y lo que pueden lograr con ellos enfocados al cumplimiento de metas.

1.5.2.4 Efectividad

Para Giral et al. (2022) la efectividad es la suma de la eficacia y eficiencia, es decir, lograr buenos resultados al realizar las cosas correctamente para obtener cambios significativos en una organización en base a las políticas y valores que se rige la empresa a través de integrar esfuerzos (pág. 17).

La efectividad empresarial hace referencia a la habilidad de conseguir lo que se ha planeado mediante un trabajo consciente y ordenado, con el empleo de los recursos correspondientes dentro de un plazo de tiempo determinado, y de este modo enfatizar la calidad de los bienes o servicios que se ofrecen (Serralde, 2020).

En la actualidad la efectividad en las organizaciones se ha convertido en una cultura que equilibra la eficiencia y eficacia para que las personas se adopten a comportamientos sobresalientes a la hora de realizar las funciones correspondientes y alcancen altos niveles excelencia organizacional.

1.5.2.5 Eficacia

La eficacia según Giral et al. (2022) hace referencia a la capacidad de conseguir objetivos determinados o resultados planificados, con ello se evalúa que tan eficaz es

una persona, equipo u organización para alcanzar lo anhelado y hacer las cosas de modo adecuado en el tiempo establecido.

La eficiencia se relaciona de cierta manera con la vinculación de esfuerzos y recursos empleados para realizar tareas de forma óptima, con el objetivo de alcanzar resultados acertados con altos estándares de calidad en un tiempo determinado, lo que conlleva a planificar correctamente (Rojas et al., 2018).

Es la capacidad de las personas en alcanzar objetivos establecidos o resultados deseados, muestra el éxito en la ejecución de actividades o metas establecidas en una correcta planificación basadas en estándares de calidad en busca de la satisfacción laboral y empresarial.

1.5.2.6 Eficiencia

Según Rojas et al. (2018) la eficiencia se relaciona con la capacidad de alcanzar buenos resultados con los recursos disponibles, con la finalidad de minimizar el uso de recursos económicos, financieros y materiales para alcanzar metas establecidas en un determinado tiempo, además logra maximizar la producción de bienes o servicios, así evitar los cuellos de botella. Mientras que para Lora et al. (2020) la eficiencia involucra ejecutar las tareas de manera adecuada para alcanzar niveles de productividad mediante la optimización de recursos, gracias a ello se puede mejorar la rentabilidad con la intención convertirse en una empresa más competitiva en el mercado para evitar a toda costa la ineficiencia en los procesos y los desperdicios de recursos.

Es la capacidad de cumplir objetivos determinados con la menor cantidad de recursos posibles, las actividades deben realizarse de manera acertada para evitar desperdicios y optimizar recursos para reducir costos operativos, de esta forma mejorar la rentabilidad de la organización.

1.5.2.7 Propósito

El propósito hace referencia a la razón de ser de la organización, que se concentra en la misión, visión, valores y políticas de una empresa para establecer objetivos a corto o largo plazo, es decir, es una orientación filosófica y estratégica para poseer una compañía organizada (Ballvé y Fontana, 2021).

El propósito organizacional se basa en la pretensión con la que se realizan las cosas, actuar alineados a lo que se pretende alcanzar lo permite a las organizaciones a obtener

grandes resultados con los clientes internos y externos, lo demuestra que se desea actuar con integridad (Moreno y Pinzón, 2020).

El propósito de una organización es básicamente la razón de ser, el motivo porque el cual funciona esa empresa para satisfacer las necesidades de sus clientes alineada por valores y políticas, que, por consecuencia de ello, obtiene una retribución económica que genera beneficios.

1.5.2.8 Claridad Organizacional

Se refiere a una organización flexible que posee comunicación efectiva, establece adecuadamente los niveles jerárquicos, las metas, los objetivos para cumplir con las expectativas planteada, por ende, cada colaborador debe conocer las responsabilidades del cargo para el logro del éxito empresarial (Littlewood y Uribe, 2018).

Para Giral et al. (2022) una empresa posee claridad organizacional cuando cada uno de los miembros del equipo conoce a la perfección sus deberes y responsabilidades, que serán importantes para alcanzar objetivos, por ello, es importante que exista comunicación abierta para que los colaboradores estén informados de los procesos para la toma de decisiones y se desempeñen de manera eficiente.

La claridad organizacional implica una comprensión clara de los roles que desempeñan los trabajadores en una compañía, las responsabilidades y los objetivos a lograr, para lo cual, es necesario mantener un ambiente laboral óptimo con comunicación efectiva y trabajo en equipo.

1.5.2.9 Conducta

La conducta laboral se basa específicamente en el comportamiento y en las acciones que se ejecutan en el ambiente de trabajo, considera los valores con los que actúa la persona, así también el impulso de superación que posee, la colaboración con el grupo, además, de la actitud proactiva y positiva que maneja (Arroyo, 2018).

La conducta laboral va asociada directamente con el comportamiento en el trabajo al respetar y cumplir con las normativas, reglas o reglamentos establecidos dentro de la organización, por ello, para que exista una cultura consolidada dentro de la empresa es necesario que los colaboradores sean éticos, cumplan con las responsabilidades designadas, y posean compromiso para que logren eficiencia (Mejía, 2019).

La conducta de un colaborador en una organización se basa en la forma en que respeta las reglas establecidas, promueve una cultura laboral efectiva donde se fomentan relaciones interpersonales sólidas para obtener mayor satisfacción por parte de los colaboradores.

1.5.2.10 Comunicación

En el estudio de Petrone (2021) se afirma que la comunicación es un medio por el cual un primer sujeto transmite ideas u opiniones que pasan a ser datos informativos con un propósito específico, posterior a esta intención, el segundo sujeto recibe dichos datos, los comprende y procesa para convertirlos en acción.

La comunicación de manera efectiva es valorada como un elemento crítico para lograr el éxito en el funcionamiento de una organización, considerada como un equipo que necesita la fluencia de información e ideas dirigidas a un objetivo específico, esto genera ventaja competitiva, por ende, posicionamiento en el mercado (Quaranta, 2019).

En términos simples, la comunicación es un proceso o intercambio de ideas, datos u opiniones que conectan a dos o más personas con intereses o necesidades en común, la aplicación de una correcta comunicación promueve de forma inherente el trabajo en equipo exitoso, esto debido a que todos se encuentran tras una meta en común previamente socializada.

CAPÍTULO II METODOLOGÍA

2.1 Métodos

2.2 Enfoque

Enfoque cuantitativo

Para Hernández y Mendoza (2018) el enfoque cuantitativo enfatiza una serie de procesos sistematizados, el cual inicia de una determinada idea para posteriormente generar objetivos e interrogantes que apoyados en fuentes de información secundaria y primaria esquematizan un marco teórico para comprender el entorno de la investigación; del mismo modo con las interrogantes planteadas se formulan hipótesis y definen las variables que serán comprobadas a través de métodos estadísticos acorde a la muestra seleccionada, para lo cual se lleva a cabo un proceso de recolección de datos mediante un cuestionario estructurado y se realiza un análisis de los mismos, de tal forma que se puedan plantear un conjunto de conclusiones en relación a los objetivos propuestos.

Este proyecto de investigación se centra específicamente en cada una de las fases propuestas por dichos autores (planteamiento de la idea, formulación del problema, revisión bibliográfica y desarrollo del marco teórico referencial, definición del alcance y diseño investigativo, planteamiento de hipótesis, selección de la muestra recolección y análisis de datos, por lo que, se ha seguido minuciosamente el proceso correspondiente para llevar a cabo el estudio en la empresa seleccionada, para lo cual es importante realizar un correcto manejo de los datos con el objetivo de obtener resultados realistas.

2.3 Alcance

Nivel Descriptivo

Según Hernández y Mendoza (2018) este nivel pretende recolectar información bibliográfica en relación con las variables de estudio, se definirá y conceptualizará los elementos que se asocian al tema investigado, preliminarmente para comprender el contexto analiza los antecedentes investigativos, así como también sustenta de manera teórica correctamente para poseer un fundamento filosófico. Para fortalecer los antecedentes investigativos de esta investigación se examinaron estudios relacionados

con las variables, así como también se desarrolló un marco teórico referencial a través de la herramienta de red de inclusión conceptual y constelación de ideas.

Nivel Correlacional

Para Hernández y Mendoza (2018) el objetivo principal de este alcance es verificar la hipótesis planteada descrita como: La motivación personal incide en la efectividad en los colaboradores de la Empresa GOMES COMUNICACIONES DATATV CIA. LTDA. del cantón Pillaro Provincia de Tungurahua, mediante la relación de las variables asociadas para medir el grado de correlación que existe entre ellas, se puede aceptar o rechazar las hipótesis (alterna y nula) sujetas a comprobación. De tal forma, para cumplir con el tercer objetivo de esta investigación que es medir la correlación entre las variables es necesario identificar pregunta(s) por cada variable que permita a través de estadígrafos comprobar el nivel de correlación positivo o negativo entre las variables motivo de estudio.

2.4 Modalidad

Documental

La investigación documental se basa en la revisión bibliográfica por medio de indagación en libros, artículos científicos, tesis doctorales o documentos relacionados, con el objetivo de tener un soporte filosófico para el estudio (Arias, 2021). En el desarrollo del capítulo uno de este proyecto fue necesario consultar en varias fuentes como bibliotecas físicas, bibliotecas virtuales, repositorios de diferentes universidades, Google scholar, para fundamentar las variables y los elementos ligados.

De campo

La investigación de campo es método de recopilación de datos desde una fuente primaria mediante el acercamiento, es decir, involucrarse en el medio de la población a estudiar y verificar el comportamiento para el análisis correspondiente (Urbano, 2021). En el presente trabajo se ejecutó una investigación de campo para verificar el actuar de los colaboradores de la empresa, con el fin de poseer información veraz para diagnosticar un problema y posteriormente analizarlo.

2.5 Población y Muestra

Población

La población es un conjunto universo finito o infinito de personas que se encuentran en una misma categoría, es la integridad de elementos, mismos que serán sometidos a un estudio (Maldonado, 2018). La población finita de estudio de este proyecto son 18 colaboradores que constan en nómina, a quienes se les encuestó en base a las dos variables de motivación personal y efectividad.

A continuación, se detalla la nómina de la empresa GOMES COMUNICACIONES DATATV CIA. LTDA.:

Tabla 1

Nómina

APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO ACTUAL
Barrionuevo Hinojosa Elvis Fabricio	Técnico de fibra óptica
Barrionuevo Hinojosa Jhonny Joel	Técnico de redes de datos
Castañeda Cobo Cecilia Araceli	Programador y diseñador multimedia/web
Espín Haro Marco Doryan	Especialista en telecomunicaciones
Fonseca Cobo David Javier	Técnico de fibra óptica
Gómez Espín Dennise Betzabe	Secretaria
Gómez Espín Gabriela Fernanda	Secretaria
Gómez Velasco Wilson Andrés	Técnico de fibra óptica
Pilco Toapanta Felix Rafael	Técnico de fibra óptica
Pilco Toapanta Javier Iván	Asistente/auxiliar de servicios técnicos
Pilco Toapanta Jessica Elizabeth	Secretaria
Pilco Toapanta Liliana Alexandra	Secretaria
Pilco Toapanta Yesenia Paulina	Recepcionista
Rivera Cedeño Roberto Rafael	Programador y diseñador multimedia/web
Roblez Moreno Luis Miguel	Técnico de fibra óptica
Zhunaula Zurita Israel Mauricio	Técnico de fibra óptica
Zhunaula Zurita Marcelo Rolando	Técnico de fibra óptica
Zurita Arias Gilbert Raúl	Técnico de fibra óptica

Nota. En la tabla se detallan los apellidos y nombres de los trabajadores de la empresa con su respectivo cargo al 5 de julio del 2023.

Muestra

Es el subconjunto de elementos de la población motivo de estudio, que son elegidos de manera aleatoria, quienes serán sometidos a un análisis riguroso para obtener

información pertinente que aporte al tema (Maldonado, 2018). Para desarrollar esta investigación no fue pertinente seleccionar una muestra debido a que la población es pequeña y no cumple con los parámetros establecidos, por lo cual se trabajará con la totalidad de población.

2.6 Técnica

La encuesta

Es una técnica de recopilación de datos mediante un instrumento diseñado acorde a lo que se pretende cuantificar y parte de la operacionalización de variables; lo que conlleva solicitar información a las personas involucradas en el estudio y de esta manera obtener respuestas estandarizadas para analizarlas estadísticamente (Arias, 2021). Por tanto, es la herramienta que se empleó en este estudio con el objetivo de interrogar a los empleados de la empresa para comprobar las hipótesis establecidas.

2.7 Instrumento

Cuestionario

Se basa en una serie de preguntas previamente establecidas en un orden lógico, presentadas de forma sencilla para que las personas encuestadas logren comprender las interrogantes y respondan con honestidad; es importante destacar que no existen respuestas correctas o incorrectas todo dependerá de la perspectiva de cada persona, y su objetivo es recolectar datos que contribuyan en los análisis estadísticos correspondientes (Arias, 2021).

Con respecto al instrumento que se utilizó para medir a las variables: se consideró el cuestionario de motivación propuesto autor Marshall Sashkin, PhD en su tercera edición en (1996) validado por la Asociación Americana de Estudios Psicológicos y la colaboración de la Universidad de Michigan, fundamentada en la Teoría de la Necesidades de Abraham Maslow, mismo que ha sido implementado en varios estudios investigativos empresariales un claro ejemplo es el proyecto realizado en la empresa Digitex Internacional sede Manizales enfocada en la incidencia de la motivación en la rotación de personal donde se identificaron los niveles de mayor y menor significancia en aquella organización (Medellín, 2013). Así también, el cuestionario de Efectividad se desarrolló en base a una operacionalización de la variable mediante dimensiones como eficacia y eficiencia con relación a los

indicadores de propósito, comunicación, toma de decisiones, claridad organizacional y conducta, adaptados conforme a la realidad de la empresa.

El cuestionario estructurado tiene un total de 32 preguntas: 20 de la variable independiente (motivación) y 12 de la variable dependiente (efectividad), para las opciones de respuestas se consideró una de escala de Likert de totalmente desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo, totalmente de acuerdo; donde el mínimo valor es 1 y el máximo valor es 5. La recopilación de datos de fuente primaria se ejecutó mediante un formulario de Google forms, donde se especifican el tema de la investigación, el objetivo y las instrucciones correspondientes para que los clientes internos de la empresa puedan completar sin complicaciones.

2.8 Validez y Confiabilidad

Para verificar la validez y la confiabilidad del instrumento aplicado a los colaboradores de la empresa GOMES COMUNICACIONES DATATV CIA. LTDA. se ha considerado los siguientes métodos:

2.8.1 Validez de Contenido

Juicio de expertos

Este método de validación se basa en medir la calidad del instrumento a aplicar, para lo cual, un grupo de personas especialistas en el tema revisa y examina cada uno de los reactivos con el objetivo de verificar la relevancia y la representatividad del instrumento para que el contenido mida a la variable y los elementos gramaticales utilizados sean los correctos (Hernández y Tobón, 2018).

En el juicio de expertos realizado para validar el instrumento de esta investigación, se consideró a dos docentes con experiencia investigativa de la Universidad Técnica de Ambato, se solicitó una revisión integral de los ítems en base a criterios de presentación del instrumento, claridad en la redacción de las preguntas, pertinencia de la variable con los indicadores relevancia del contenido, factibilidad de la aplicación y la validez de contenido, donde se obtuvo criterios aceptables para la aplicación del cuestionario.

2.8.2 Validez de Constructo

Prueba de KMO y Bartlett

En cuanto a la validez del constructo se refiere a evaluar la operacionalización de las variables, con el fin de medir con exactitud la correlación de cada una de las dimensiones propuestas; para lo cual, se aplicó el análisis factorial mediante la prueba Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y la prueba de esfericidad de Bartlett con rotación en Varimax.

A continuación, se presenta la tabla de resultados:

Tabla 2

Prueba de KMO y Bartlett

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,600
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	8,624
	gl	1
	Sig.	,003

Nota. La tabla detalla los resultados de KMO de adecuación de muestreo y la prueba de esfericidad de Bartlett. Elaboración propia.

El proceso de validación se llevó a cabo con los datos obtenidos con la aplicación del cuestionario a los trabajadores y se realizó mediante el programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), en el cual el test de KMO arrojó un resultado de 0,6 lo que significa que es oportuno aplicar cuestionario, de la misma forma la prueba de esfericidad de Bartlett posee una significancia de 0,003 lo que indica que los datos cumplen con la particularidad para el análisis factorial (López y Gutiérrez , 2018).

Tabla 3*Comunalidades*

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
Lo más importante para mí es tener un empleo estable	1,000	,944
Prefiero trabajar de manera independiente más o menos por mi cuenta	1,000	,897
Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa	1,000	,936
Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida	1,000	,960
La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí	1,000	,889
Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí	1,000	,852
La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son	1,000	,891
Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas	1,000	,918
Para mí es fundamental poder disponer de ingresos regulares	1,000	,908
Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo	1,000	,866
La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona	1,000	,922
Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo	1,000	,889
Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido	1,000	,874
Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros clientes o compañeros de trabajo	1,000	,878
Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido	1,000	,938
Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda encontrar mis propios límites	1,000	,918
Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa	1,000	,866
Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí	1,000	,854

Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto	1,000	,921
Prefiero hacer cosas que sé hacer bien antes que intentar hacer cosas nuevas	1,000	,984
El propósito y la misión de la organización está claramente definido y comunicado a todos los miembros del equipo	1,000	,902
Los objetivos estratégicos de la organización están alineados con su propósito y misión	1,000	,954
La organización cuenta con un plan para alcanzar sus objetivos estratégicos y comunica a todos los niveles y departamentos de la empresa	1,000	,939
Existen indicadores clave de rendimiento KPI establecidos para medir el progreso hacia los objetivos mismos se monitorean periódicamente y se utilizan para tomar decisiones informadas	1,000	,787
La organización cuenta con una estructura organizativa clara y definida donde se asignan responsabilidades y autoridad adecuadamente	1,000	,924
Se fomenta una cultura organizacional de colaboración comunicación abierta y trabajo en equipo	1,000	,947
La organización cuenta con procesos y procedimientos eficientes y efectivos que se revisen y se actualicen periódicamente para mejorar la productividad y la calidad del trabajo	1,000	,946
Existe un enfoque en la mejora continua y la innovación dentro de la organización que fomente la participación de los empleados en la generación de nuevas ideas y soluciones	1,000	,922
La organización invierte en el desarrollo y capacitación de su personal donde se promueve el crecimiento profesional y se brindan oportunidades de desarrollo	1,000	,867
La organización mide y valora la satisfacción de los clientes y busca constantemente mejorar su experiencia	1,000	,909
La organización tiene una política clara de responsabilidad social y sostenibilidad que integre en sus operaciones y decisiones comerciales	1,000	,922

Existe un sistema efectivo de retroalimentación y evaluación del desempeño de los empleados donde se reconocen y recompensan los logros individuales y de equipo	1,000	,920
--	-------	------

Nota. La tabla señala cada uno de los valores de comunalidades obtenidos por ítem. Elaboración propia.

En la tabla de comunalidades se puede observar que cada una de las extracciones por pregunta son mayores a 0,4, por lo que se establece que todas las preguntas cumplen con el parámetro para ser aplicadas, además que los elementos considerados representan a la variable.

2.8.3 Fiabilidad de la consistencia interna

Alfa de Cronbach

Es una medida de consistencia interna del instrumento para medir la correlación de los ítems y determinar que el constructo que se pretende medir se encuentre inmerso en el mismo (Rodríguez y Reguant, 2020). Además, consideran los siguientes parámetros para su interpretación: el valor mínimo aceptable es 0,70, los valores $\geq 0,80$ representan una consistencia interna buena, mientras que los valores $\geq 0,90$ son excelentes.

Tabla 4

Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	32

Nota. La tabla puntualiza el resultado del análisis de Cronbach y el número de elementos analizados. Elaboración propia.

Respecto a la confiabilidad del instrumento aplicado para este estudio, se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,90, a lo cual se puede determinar que el cuestionario aplicado posee una excelente consistencia interna; es decir que, las preguntas miden las variables de estudio.

2.8.4 Pruebas de Normalidad

Con el propósito de verificar el comportamiento de los datos recolectados en la aplicación del cuestionario a los colaboradores de la empresa investigada aplicamos un test de normalidad mediante el software estadístico SPSS; para constatar analíticamente la distribución normal o no normal de los valores obtenidos debido al tamaño de la población estudiada (18 colaboradores), se debe considerar la prueba de normalidad de Shapiro-Will apto para poblaciones menores a 50. Asimismo, las reglas de decisión establecidas para comprobar las hipótesis:

H_0 = La variable sigue una distribución normal.

H_1 = La variable NO sigue una distribución normal.

Por lo tanto, para tomar una decisión con respecto a las hipótesis planteadas, si el valor de p es $<$ a 0,05 se rechaza H_0 ; si el valor de p es $>$ a 0,05 se rechaza H_1 (Flores et al., 2019).

Los resultados del test se presentan a continuación:

Tabla 5

Prueba de Normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Lo más importante para mí es tener un empleo estable	,662	18	,000
Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta	,803	18	,002
Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa	,720	18	,000
Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida	,614	18	,000
La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.	,743	18	,000
Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí	,807	18	,002
La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son	,804	18	,002

Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.	,642	18	,000
Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.	,743	18	,000
Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.	,804	18	,002
La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.	,699	18	,000
Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.	,601	18	,000
Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.	,739	18	,000
Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo-.	,789	18	,001
Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido	,808	18	,002
Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.	,638	18	,000
Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa.	,816	18	,003
Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.	,752	18	,000
Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto.	,780	18	,001
Prefiero hacer cosas que sé hacer bien, antes que intentar hacer cosas nuevas.	,789	18	,001
¿El propósito y la misión de la organización está claramente definido y comunicado a todos los miembros del equipo?	,816	18	,003
¿Los objetivos estratégicos de la organización están alineados con su propósito y misión?	,720	18	,000
¿La organización cuenta con un plan para alcanzar sus objetivos estratégicos y comunica a todos los niveles y departamentos de la empresa?	,808	18	,002
¿Existen indicadores clave de rendimiento (KPI) establecidos para medir el progreso hacia los objetivos mismos se monitorean periódicamente y se utilizan para tomar decisiones informadas?	,642	18	,000

¿La organización cuenta con una estructura organizativa clara y definida donde se asignan responsabilidades y autoridad adecuadamente?	,803	18	,002
¿Se fomenta una cultura organizacional de colaboración, comunicación abierta y trabajo en equipo?	,803	18	,002
¿La organización cuenta con procesos y procedimientos eficientes y efectivos que se revisen y se actualicen periódicamente para mejorar la productividad y la calidad del trabajo?	,717	18	,000
¿Existe un enfoque en la mejora continua y la innovación dentro de la organización que fomente la participación de los empleados en la generación de nuevas ideas y soluciones?	,753	18	,000
¿La organización invierte en el desarrollo y capacitación de su personal donde se promueve el crecimiento profesional y se brindan oportunidades de desarrollo?	,753	18	,000
¿La organización mide y valora la satisfacción de los clientes y busca constantemente mejorar su experiencia?	,788	18	,001
¿La organización tiene una política clara de responsabilidad social y sostenibilidad que integre en sus operaciones y decisiones comerciales?	,741	18	,000
¿Existe un sistema efectivo de retroalimentación y evaluación del desempeño de los empleados donde se reconocen y recompensan los logros individuales y de equipo?	,789	18	,001

Nota. La tabla detalla los valores arrojados en la prueba de normalidad mediante el método de Shapiro-Will para poblaciones menores a 50.

Al examinar los resultados, se determina que los valores de significancia son menores a 0,05, por tanto, se puede deducir que los datos provienen de una distribución no normal, para lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; es decir, la investigación sigue la distribución no paramétrica. En consecuencia, a lo obtenido para comprobar las hipótesis planteadas de esta investigación se usará el

coeficiente de Rho de Spearman, se considera como una prueba no paramétrica para la comprobación de correlación de dos variables propuestas, en este caso las variables de estudio: Motivación y Efectividad.

2.9 Planteamiento de la hipótesis

H_1 = La motivación personal SI incide en la efectividad en los colaboradores de la Empresa GOMES COMUNICACIONES DATATV CIA. LTDA. del cantón Píllaro Provincia de Tungurahua.

H_0 = La motivación personal NO incide en la efectividad en los colaboradores de la Empresa GOMES COMUNICACIONES DATATV CIA. LTDA. del cantón Píllaro Provincia de Tungurahua.

CAPÍTULO III RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Análisis y Discusión de los resultados

En este capítulo se va a detallar los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa motivo de estudio; a continuación, se presenta tablas de frecuencia y gráficos de barras para su mejor comprensión:

3.1.2 Variable Independiente: Motivación

Pregunta #1

Lo más importante para mí es tener un empleo estable.

Tabla 6

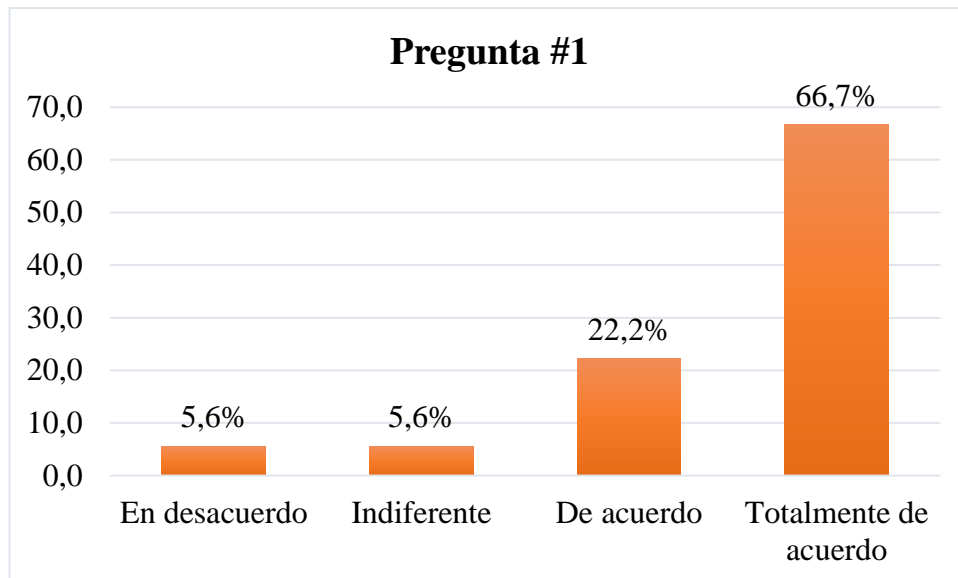
Necesidades de protección y seguridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	5,6	5,6	5,6
	Indiferente	1	5,6	5,6	11,1
	De acuerdo	4	22,2	22,2	33,3
	Totalmente de acuerdo	12	66,7	66,7	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se puede observar la frecuencia, porcentaje, porcentaje válido, porcentaje acumulado y el total de las respuestas de la pregunta 1. Elaboración propia.

Gráfico 1

Necesidades de protección y seguridad



Nota. En el gráfico se visualiza un diagrama de barras acorde a los porcentajes de respuestas de la pregunta 1. Elaboración propia.

Análisis e Interpretación:

De los 18 colaboradores encuestados el 67,7% está totalmente de acuerdo y el 22,2% está de acuerdo que es importante para ellos tener un empleo estable, mientras que el 5,6% piensan que es indiferente y el otro 5,6% están en desacuerdo.

Conforme a los resultados se puede determinar que para la mayoría de los trabajadores piensa es primordial poseer un empleo fijo, pero para una persona es subjetivo este aspecto; mientras que, otra persona considera que tener un empleo estable no es importante para él pues tiene cosas más significativas en su vida.

Pregunta #2

Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta.

Tabla 7

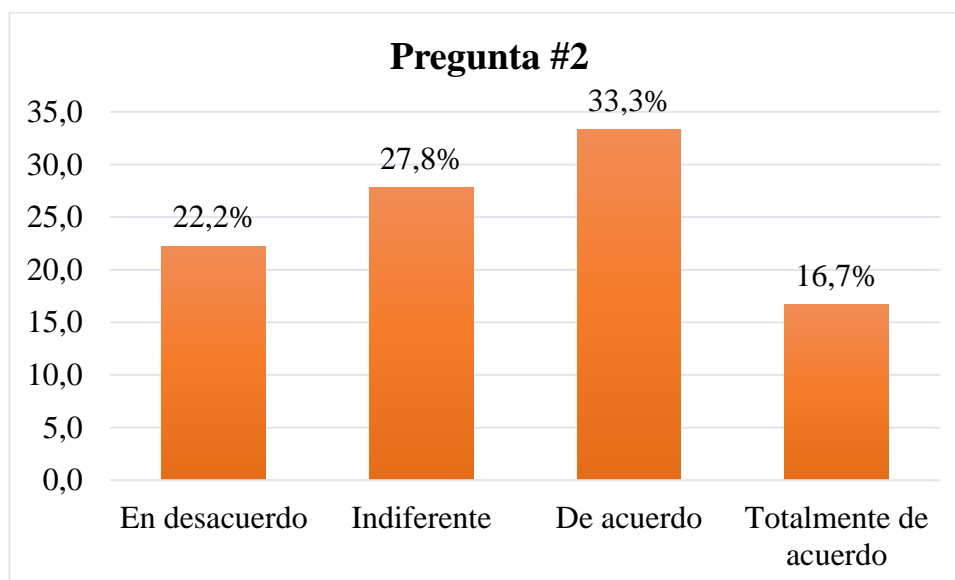
Necesidades sociales y pertenencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	22,2	22,2	22,2
	Indiferente	5	27,8	27,8	50,0
	De acuerdo	6	33,3	33,3	83,3
	Totalmente de acuerdo	3	16,7	16,7	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se puede observar la frecuencia, porcentaje, porcentaje válido, porcentaje acumulado y el total de las respuestas de la pregunta 2. Elaboración propia.

Gráfico 2

Necesidades sociales y pertenencia



Nota. En el gráfico se visualiza un diagrama de barras acorde a los porcentajes de respuestas de la pregunta 2. Elaboración propia.

Análisis e Interpretación:

Los resultados arrojan que el 33,3% está de acuerdo, el 27,8% le es indiferente, el 22,2% en desacuerdo y el 16,7% está totalmente de acuerdo.

De las personas encuestadas la mitad de ellas consideran que prefieren trabajar de forma independiente, mientras tanto para la otra mitad no es importante este aspecto o prefieren trabajar en equipo.

Pregunta #3

Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa.

Tabla 8

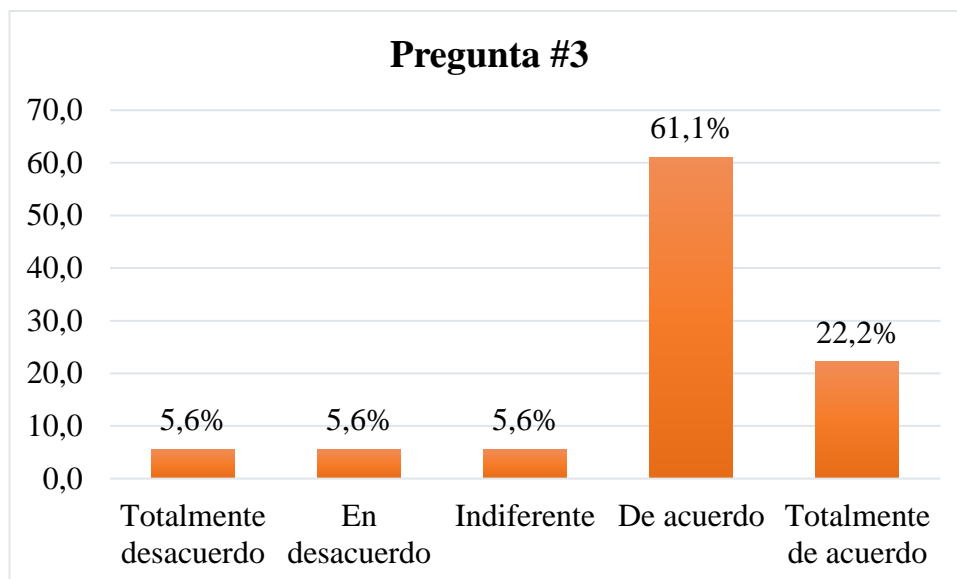
Necesidades de autoestima

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	1	5,6	5,6	5,6
	En desacuerdo	1	5,6	5,6	11,1
	Indiferente	1	5,6	5,6	16,7
	De acuerdo	11	61,1	61,1	77,8
	Totalmente de acuerdo	4	22,2	22,2	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se puede observar la frecuencia, porcentaje, porcentaje válido, porcentaje acumulado y el total de las respuestas de la pregunta 3. Elaboración propia.

Gráfico 3

Necesidades de autoestima



Nota. En el gráfico se visualiza un diagrama de barras acorde a los porcentajes de respuestas de la pregunta 3. Elaboración propia.

Análisis e Interpretación:

Del total de encuestados el 61,1% está de acuerdo, el 22,2% totalmente de acuerdo, el 5,6% le es indiferente, 5,6% en desacuerdo, 5,6% totalmente desacuerdo.

Gran parte de los colaboradores de Gomes Comunicaciones piensa que un sueldo elevado es una muestra de la valoración de la empresa hacia sus trabajadores, pero tres personas poseen una perspectiva diferente.

Pregunta #4

Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.

Tabla 9

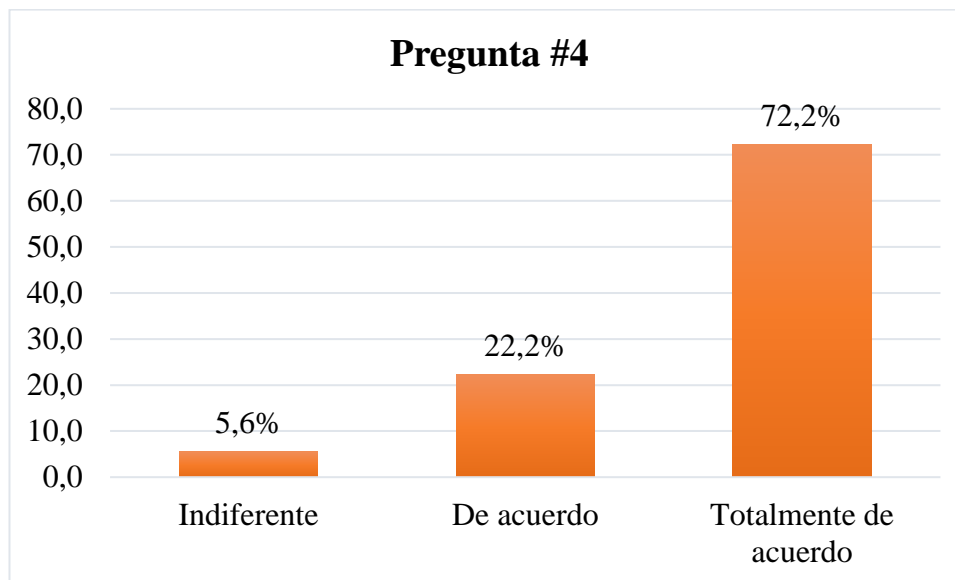
Necesidades de autorrealización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	1	5,6	5,6	5,6
	De acuerdo	4	22,2	22,2	27,8
	Totalmente de acuerdo	13	72,2	72,2	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se puede observar la frecuencia, porcentaje, porcentaje válido, porcentaje acumulado y el total de las respuestas de la pregunta 4. Elaboración propia.

Gráfico 4

Necesidades de autorrealización



Nota. En el gráfico se visualiza un diagrama de barras acorde a los porcentajes de respuestas de la pregunta 4. Elaboración propia.

Análisis e Interpretación:

Del total de encuestados el 72,2% está totalmente de acuerdo, el 22,2% de acuerdo y el 5,6% indiferente.

La mayor parte de trabajadores piensa que para ellos lo más importante es buscar lo que les hace felices, por el contrario, para una persona le es indiferente este aspecto.

Pregunta #5

La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.

Tabla 10

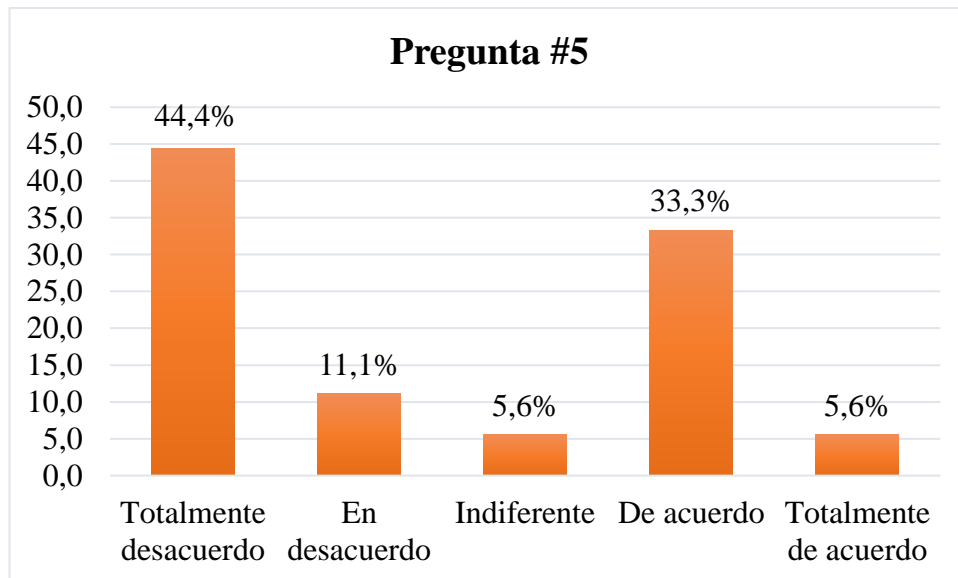
Necesidades de protección y seguridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	8	44,4	44,4	44,4
	En desacuerdo	2	11,1	11,1	55,6
	Indiferente	1	5,6	5,6	61,1
	De acuerdo	6	33,3	33,3	94,4
	Totalmente de acuerdo	1	5,6	5,6	100,0
	Total		18	100,0	100,0

Nota. En la tabla se puede observar la frecuencia, porcentaje, porcentaje válido, porcentaje acumulado y el total de las respuestas de la pregunta 5. Elaboración propia.

Gráfico 5

Seguridad del puesto



Nota. En el gráfico se visualiza un diagrama de barras acorde a los porcentajes de respuestas de la pregunta 5. Elaboración propia.

Análisis e Interpretación:

De los trabajadores encuestados el 44,4% está totalmente desacuerdo, el 33,3% de acuerdo, el 11,1% en desacuerdo, el 5,6% indiferente y el 5,6% totalmente de acuerdo.

Los resultados muestran que la mayoría de colaboradores consideran que no es importante la seguridad en su puesto de trabajo, mientras que pocos de ellos consideran que sí; esto depende el cargo que cada uno desempeña puesto a que la empresa cuenta con cargos administrativos y técnicos.

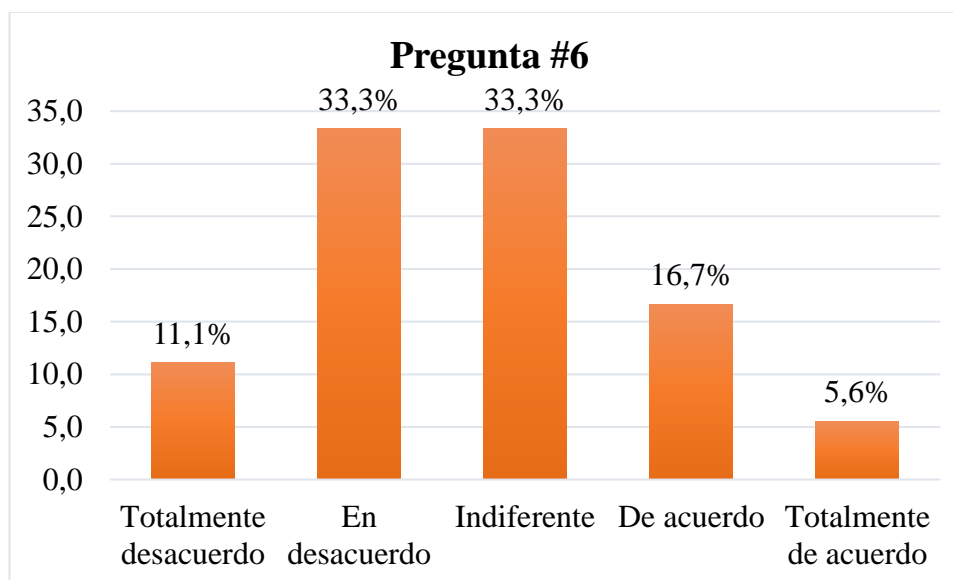
Pregunta #6

Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.

Tabla 11*Necesidades sociales y pertenecía*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	2	11,1	11,1	11,1
	En desacuerdo	6	33,3	33,3	44,4
	Indiferente	6	33,3	33,3	77,8
	De acuerdo	3	16,7	16,7	94,4
	Totalmente de acuerdo	1	5,6	5,6	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se puede observar la frecuencia, porcentaje, porcentaje válido, porcentaje acumulado y el total de las respuestas de la pregunta 6. Elaboración propia.

Gráfico 6*Necesidades sociales y pertenecía*

Nota. En el gráfico se visualiza un diagrama de barras acorde a los porcentajes de respuestas de la pregunta 6. Elaboración propia.

Análisis e Interpretación:

Del total de trabajadores encuestados el 33,3% está en desacuerdo, el 33,3% le es indiferente, el 16,7% está de acuerdo, el 11,1% totalmente desacuerdo y el 5,6% totalmente de acuerdo que los amigos no significan nada para ellos.

Las respuestas muestran que la mayoría de trabajadores consideran que sus amigos significan algo importante en su vida, además, otros piensan que es algo insignificante o realmente no representan algo fundamental.

Pregunta #7

La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.

Tabla 12

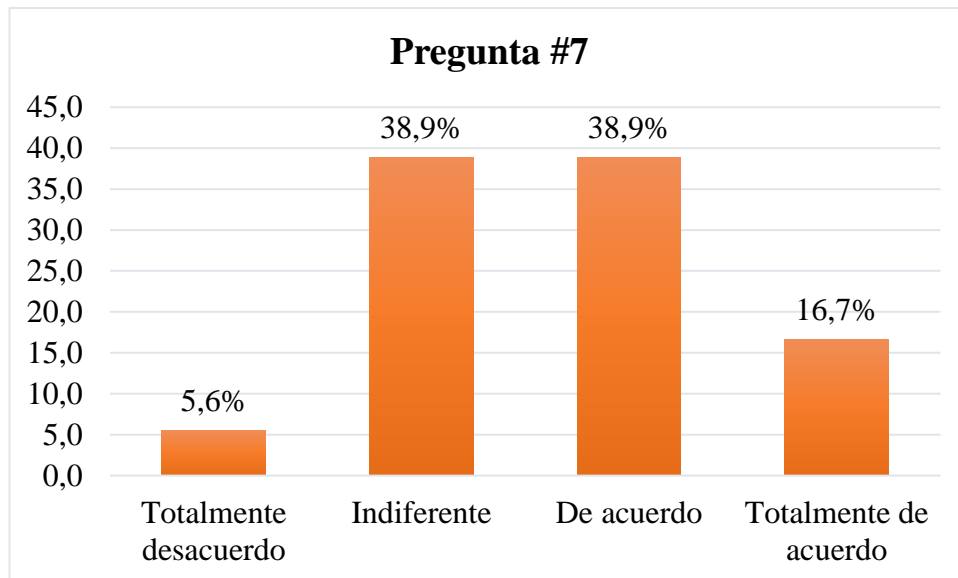
Necesidades de autoestima

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	1	5,6	5,6	5,6
	Indiferente	7	38,9	38,9	44,4
	De acuerdo	7	38,9	38,9	83,3
	Totalmente de acuerdo	3	16,7	16,7	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se puede observar la frecuencia, porcentaje, porcentaje válido, porcentaje acumulado y el total de las respuestas de la pregunta 7. Elaboración propia.

Gráfico 7

Necesidades de autoestima



Nota. En la figura se visualiza un diagrama de barras acorde a los porcentajes de respuestas de la pregunta 7. Elaboración propia.

Análisis e Interpretación:

El 38,9% considera que es indiferente que las personas que creen más capaces de lo que son, por el contrario, el 38,9% está de acuerdo y el 16,7% considera totalmente de acuerdo y sólo el 5,6% está totalmente en desacuerdo.

Referente a los resultados la mayor parte considera que las personas tienen una autoestima elevada, así también para algunos trabajadores le es indiferente este tema y una sola persona tiene disconformidad con la premisa.

Pregunta #8

Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.

Tabla 13

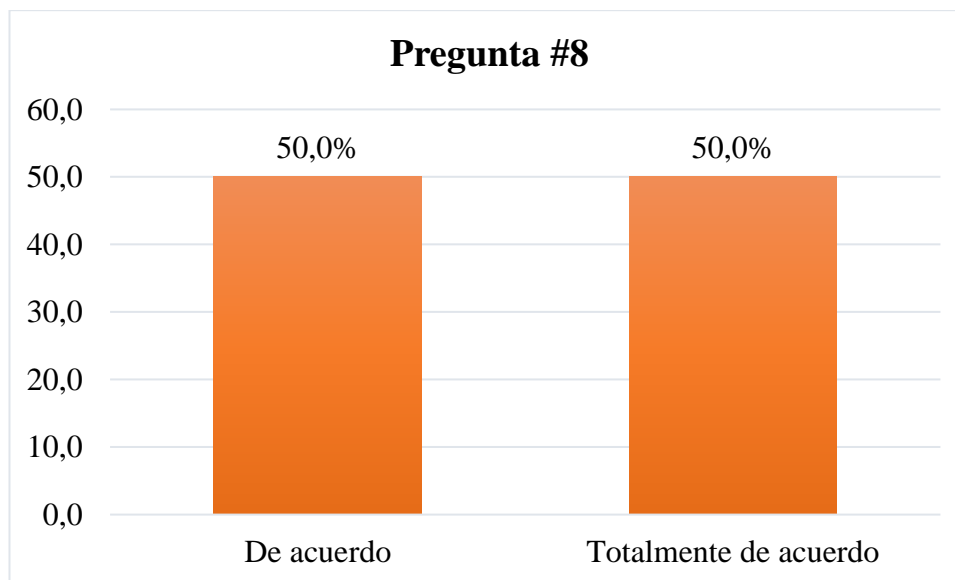
Necesidades de autorrealización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	9	50,0	50,0	50,0
	Totalmente de acuerdo	9	50,0	50,0	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se puede observar la frecuencia, porcentaje, porcentaje válido, porcentaje acumulado y el total de las respuestas de la pregunta 8. Elaboración propia.

Gráfico 8

Necesidades de autorrealización



Nota. En el gráfico se visualiza un diagrama de barras acorde a los porcentajes de respuestas de la pregunta 8. Elaboración propia.

Análisis e Interpretación:

Del total de encuestados el 50% está de acuerdo y el otro 50% está totalmente de acuerdo.

Todos los encuestados consideran que desean un trabajo que les permita desarrollarse de manera profesional como personal, para lo cual, es importante considerar la capacitación como aspecto fundamental para un mejor desenvolvimiento.

Pregunta #9

Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.

Tabla 14

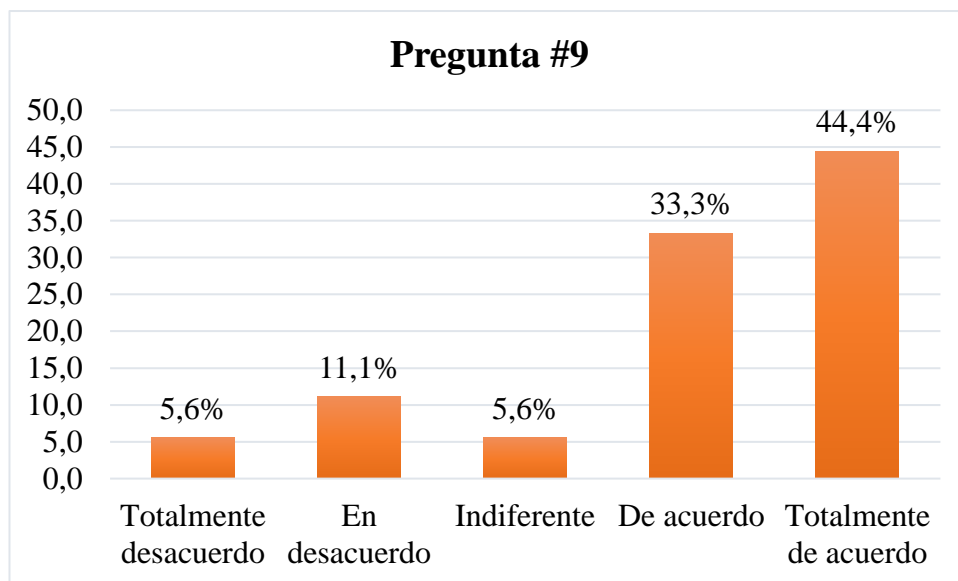
Necesidades de protección y seguridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	1	5,6	5,6	5,6
	En desacuerdo	2	11,1	11,1	16,7
	Indiferente	1	5,6	5,6	22,2
	De acuerdo	6	33,3	33,3	55,6
	Totalmente de acuerdo	8	44,4	44,4	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se puede observar la frecuencia, porcentaje, porcentaje válido, porcentaje acumulado y el total de las respuestas de la pregunta 9. Elaboración propia.

Gráfico 9

Necesidades de protección y seguridad



Nota. En el gráfico se visualiza un diagrama de barras acorde a los porcentajes de respuestas de la pregunta 9. Elaboración propia.

Análisis e Interpretación:

De los trabajadores encuestados el 44,4% está totalmente de acuerdo, el 33,3% de acuerdo, el 11,1% en desacuerdo, 5,6% indiferente y el 5,6% totalmente en desacuerdo.

Gran parte de los trabajadores consideran que es de vital importancia recibir retribuciones económicas regulares para su mantención, pero pocos de ellos piensan que no es valioso o es insignificante para su subsistencia.

Pregunta #10

Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.

Tabla 15

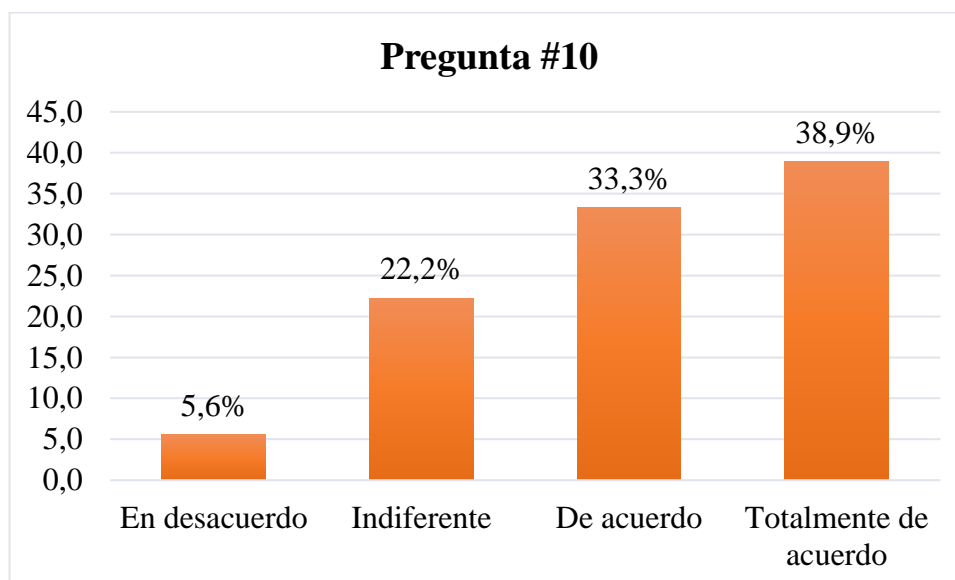
Necesidades sociales y de pertenencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	5,6	5,6	5,6
	Indiferente	4	22,2	22,2	27,8
	De acuerdo	6	33,3	33,3	61,1
	Totalmente de acuerdo	7	38,9	38,9	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se puede observar la frecuencia, porcentaje, porcentaje válido, porcentaje acumulado y el total de las respuestas de la pregunta 10. Elaboración propia.

Gráfico 10

Necesidades sociales y de pertenencia



Nota. En el gráfico se visualiza un diagrama de barras acorde a los porcentajes de respuestas de la pregunta 10. Elaboración propia.

Análisis e Interpretación:

Del total de encuestados el 38,9% está totalmente de acuerdo, el 33,3% de acuerdo, el 22,2% indiferente y el 5,6% en desacuerdo.

El 72,2% de los encuestados pertenecientes a las alternativas totalmente de acuerdo (38,9%) y de acuerdo (33,3%) consideran que tener relaciones estrechas entre compañeros de trabajo no es conveniente, y el 22,2% se encuentra en un punto medio esto quiere decir que en ocasiones es factible tener buenas relaciones y otras veces no; y solamente una persona piensa que es mejor mantener relaciones estrechas.

Pregunta #11

La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.

Tabla 16

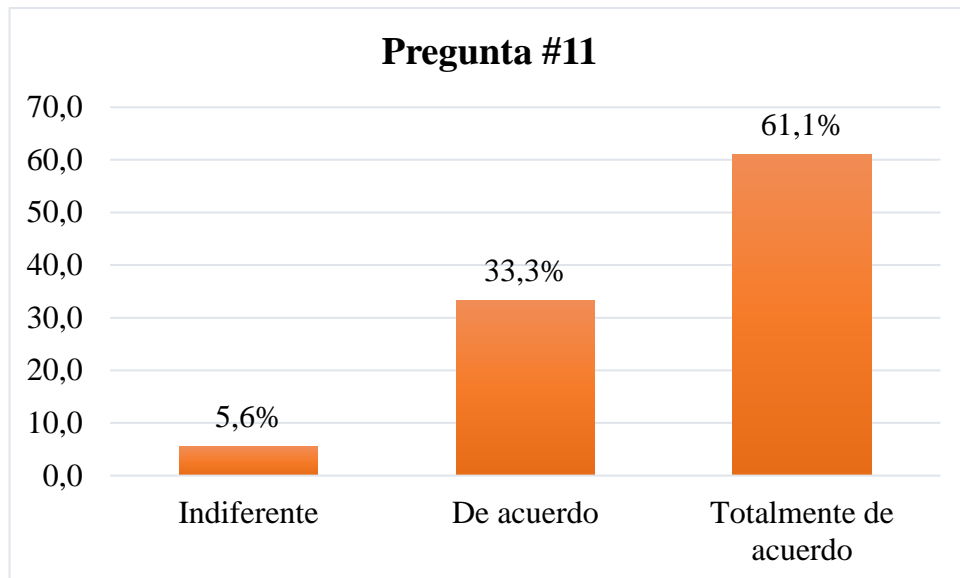
Necesidades de autoestima

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	1	5,6	5,6	5,6
	De acuerdo	6	33,3	33,3	38,9
	Totalmente de acuerdo	11	61,1	61,1	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se puede observar la frecuencia, porcentaje, porcentaje válido, porcentaje acumulado y el total de las respuestas de la pregunta 11. Elaboración propia.

Gráfico 11

Necesidades de autoestima



Nota. En el gráfico se visualiza un diagrama de barras acorde a los porcentajes de respuestas de la pregunta 11. Elaboración propia.

Análisis e Interpretación:

Del total de trabajadores encuestados el 61,1% está totalmente de acuerdo, el 33,3% de acuerdo y el 5,6% le es indiferente.

Gran parte de los colaboradores piensa que la valoración que tienen de sí mismo es más importante que lo que opinen los demás, y solamente para una persona le es indiferente, es decir que, no le importa la opinión de terceras personas.

Pregunta #12

Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.

Tabla 17

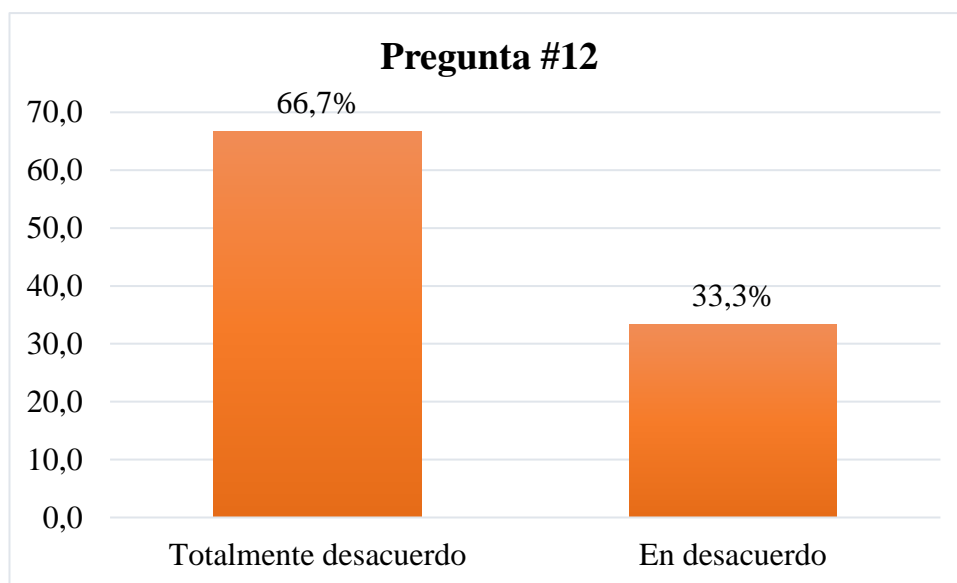
Necesidades de autorrealización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	12	66,7	66,7	66,7
	En desacuerdo	6	33,3	33,3	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se puede observar la frecuencia, porcentaje, porcentaje válido, porcentaje acumulado y el total de las respuestas de la pregunta 12. Elaboración propia.

Gráfico 12

Necesidades de autorrealización



Nota. En el gráfico se visualiza un diagrama de barras acorde a los porcentajes de respuestas de la pregunta 12. Elaboración propia.

Análisis e Interpretación:

De las personas encuestadas el 66,7% está totalmente desacuerdo y el 33% en desacuerdo.

Las respuestas demuestran que todas las personas sienten que perseguir sus sueños no es tiempo perdido, con esto se puede argumentar que los sueños son un factor importante en la vida personal o laboral de los encuestados.

Pregunta #13

Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.

Tabla 18

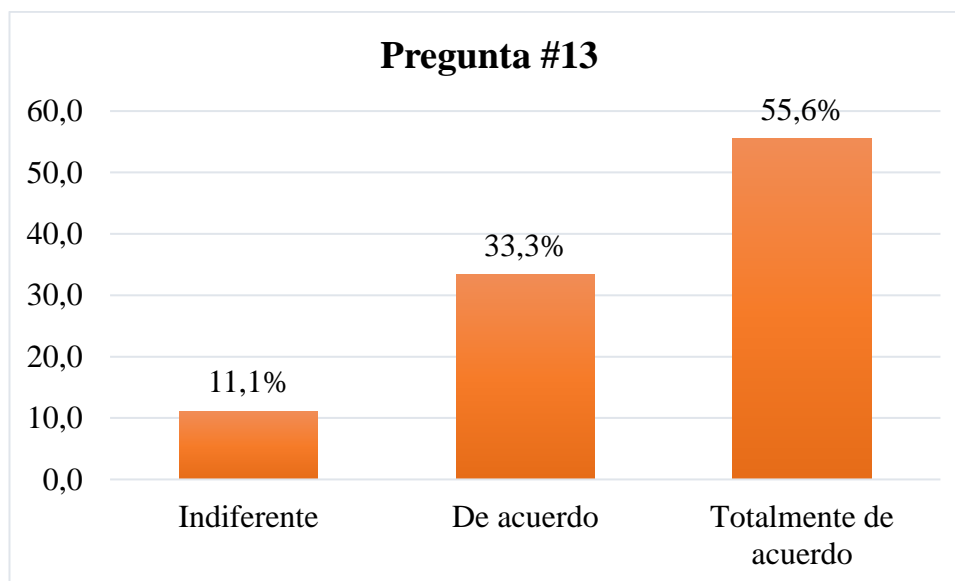
Necesidades de protección y seguridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	2	11,1	11,1	11,1
	De acuerdo	6	33,3	33,3	44,4
	Totalmente de acuerdo	10	55,6	55,6	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se puede observar la frecuencia, porcentaje, porcentaje válido, porcentaje acumulado y el total de las respuestas de la pregunta 13. Elaboración propia.

Gráfico 13

Necesidades de protección y seguridad



Nota. En el gráfico se visualiza un diagrama de barras acorde a los porcentajes de respuestas de la pregunta 13. Elaboración propia.

Análisis e Interpretación:

Los resultados arrojan que el 55,6% de los trabajadores se encuentran totalmente de acuerdo, el 33,3% de acuerdo y el 11,1% indiferente.

Los valores arrojados demuestran que para gran parte de los colaboradores es fundamental disponer de sistema de jubilación estable para cubrir con sus necesidades, pero para un porcentaje mínimo es irrelevante este pensamiento.

Pregunta #14

Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo-.

Tabla 19

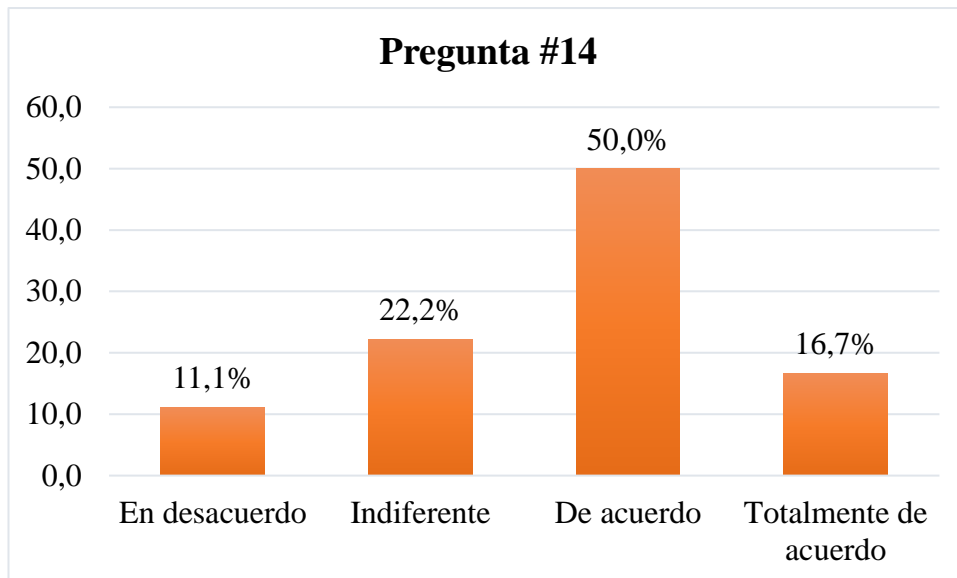
Necesidades sociales y pertenencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	11,1	11,1	11,1
	Indiferente	4	22,2	22,2	33,3
	De acuerdo	9	50,0	50,0	83,3
	Totalmente de acuerdo	3	16,7	16,7	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se puede observar la frecuencia, porcentaje, porcentaje válido, porcentaje acumulado y el total de las respuestas de la pregunta 14. Elaboración propia.

Gráfico 14

Necesidades sociales y pertenencia



Nota. En el gráfico se visualiza un diagrama de barras acorde a los porcentajes de respuestas de la pregunta 14. Elaboración propia.

Análisis e Interpretación:

Del total de encuestados el 50% de las personas está de acuerdo, el 22,2% le parece indiferente, el 16,7% está totalmente de acuerdo y el 11,1% se encuentra en desacuerdo.

Según los resultados la mayoría de trabajadores consideran que priorizar las relaciones laborales es elemental para su desarrollo laboral, mientras que algunas personas es algo irrelevante para su trabajo.

Pregunta #15

Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.

Tabla 20

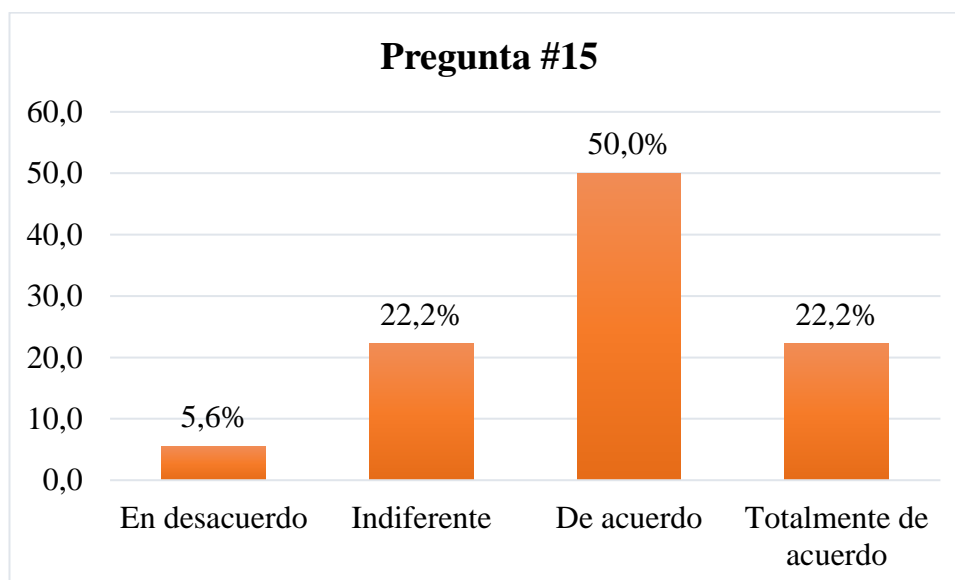
Necesidades de autoestima

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	5,6	5,6	5,6
	Indiferente	4	22,2	22,2	27,8
	De acuerdo	9	50,0	50,0	77,8
	Totalmente de acuerdo	4	22,2	22,2	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se puede observar la frecuencia, porcentaje, porcentaje válido, porcentaje acumulado y el total de las respuestas de la pregunta 15. Elaboración propia.

Gráfico 15

Necesidades de autoestima



Nota. En el gráfico se visualiza un diagrama de barras acorde a los porcentajes de respuestas de la pregunta 15. Elaboración propia.

Análisis e Interpretación:

De los valores obtenidos el 50% de colaboradores de la empresa está de acuerdo, el 22,2% totalmente de acuerdo, mientras que al 22,2% le parece indiferente y el 5,6% está en desacuerdo.

Concerniente a los resultados se determina que el 72,2% pertenecientes a las alternativas de acuerdo (50%) y totalmente de acuerdo (22,2%) los trabajadores les incomoda que otras personas quieran apoderarse de sus méritos, el 22,2% ese tipo de acciones no les favorece ni les afecta y el 5,6% no considera relevante este aspecto.

Pregunta #16

Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.

Tabla 21

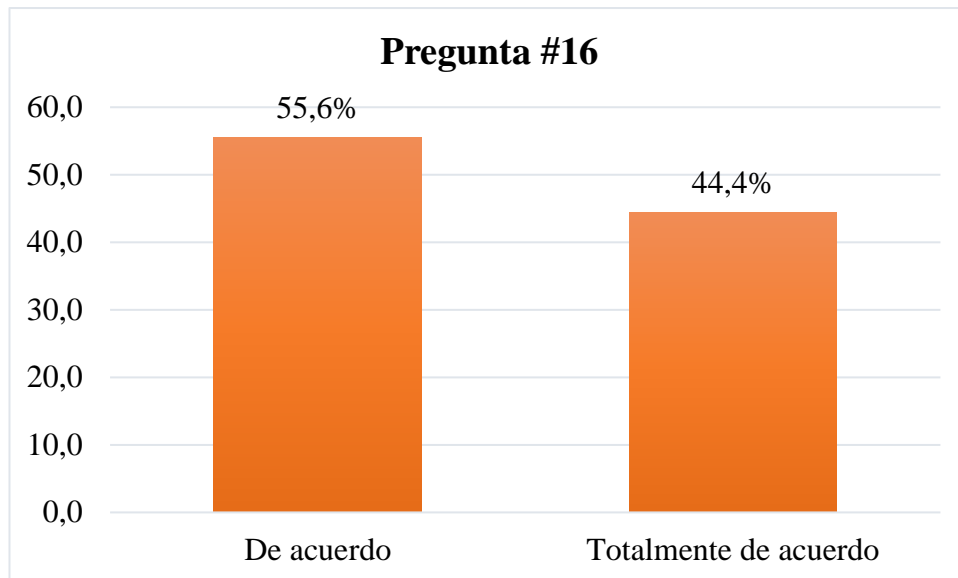
Necesidades de autorrealización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	10	55,6	55,6	55,6
	Totalmente de acuerdo	8	44,4	44,4	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se puede observar la frecuencia, porcentaje, porcentaje válido, porcentaje acumulado y el total de las respuestas de la pregunta 16. Elaboración propia.

Gráfico 16

Necesidades de autorrealización



Nota. En el gráfico se visualiza un diagrama de barras acorde a los porcentajes de respuestas de la pregunta 16. Elaboración propia.

Análisis e Interpretación:

Del total de encuestados el 55,6% está de acuerdo y el 44,4% se encuentra totalmente de acuerdo.

Todos los trabajadores de Gomes Comunicaciones 100% pertenecientes a las alternativas de acuerdo (55,6%) y totalmente de acuerdo (44,4%) buscan conseguir sus sueños y motivarse hasta lograr todos sus anhelos.

Pregunta #17

Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa.

Tabla 22

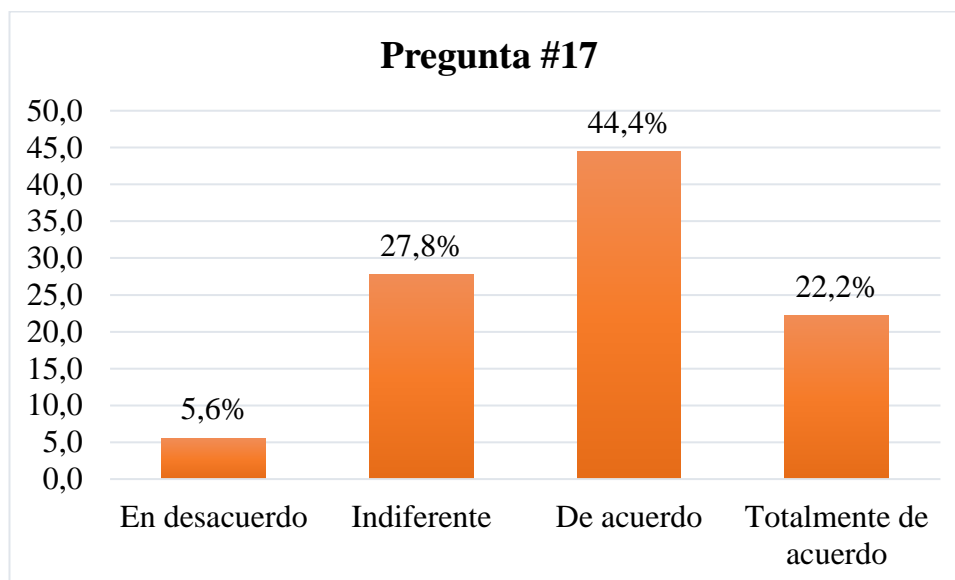
Necesidad de seguridad y protección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	5,6	5,6	5,6
	Indiferente	5	27,8	27,8	33,3
	De acuerdo	8	44,4	44,4	77,8
	Totalmente de acuerdo	4	22,2	22,2	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se puede observar la frecuencia, porcentaje, porcentaje válido, porcentaje acumulado y el total de las respuestas de la pregunta 17. Elaboración propia.

Gráfico 17

Necesidad de seguridad y protección



Nota. En el gráfico se visualiza un diagrama de barras acorde a los porcentajes de respuestas de la pregunta 17. Elaboración propia.

Análisis e Interpretación:

Del total de trabajadores encuestados el 44,4% está de acuerdo, el 27,8% indiferente, el 22,2% totalmente de acuerdo y el 5,6% en desacuerdo.

El 44,4% está de acuerdo con que la empresa ofrezca un plan de seguros privado, apoyado por el 22,2% que está totalmente de acuerdo con la premisa mencionada, mientras que el 27,8% no tienen interés en tener un seguro de enfermedad, y el 5,6% está en desacuerdo que significa que la minoría considera que este plan no es importante.

Pregunta #18

Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.

Tabla 23

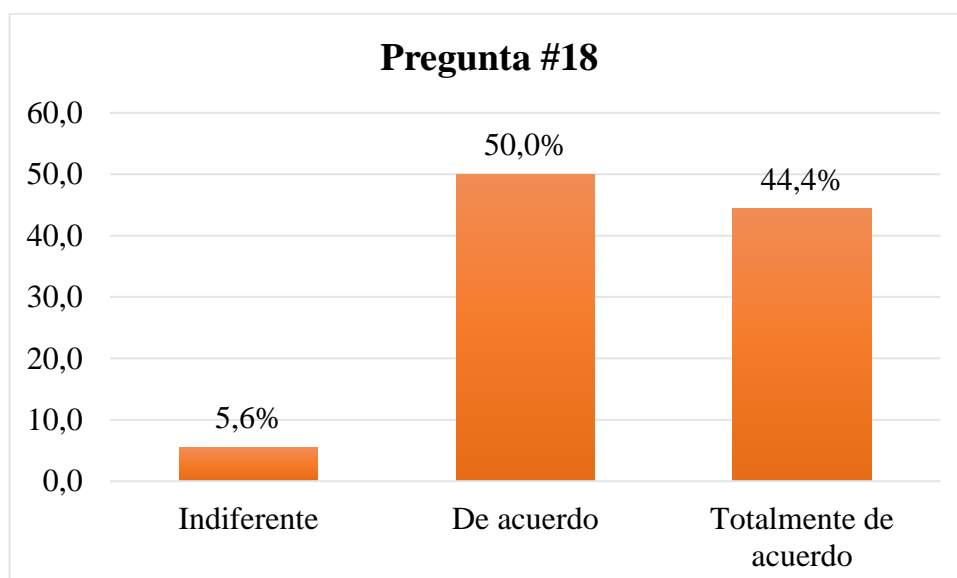
Necesidades sociales y pertenencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	1	5,6	5,6	5,6
	De acuerdo	9	50,0	50,0	55,6
	Totalmente de acuerdo	8	44,4	44,4	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se puede observar la frecuencia, porcentaje, porcentaje válido, porcentaje acumulado y el total de las respuestas de la pregunta 18. Elaboración propia.

Gráfico 18

Necesidades sociales y pertenencia



Nota. En el gráfico se visualiza un diagrama de barras acorde a los porcentajes de respuestas de la pregunta 18. Elaboración propia.

Análisis e Interpretación:

Los resultados arrojados muestran que el 50% de las personas están de acuerdo, el 44,4% totalmente de acuerdo y el 5,6% indiferente.

El 94,4% de colaboradores se sienten cómodos trabajando en un ambiente colaborativo que pertenecen a las opciones de respuestas de acuerdo (50%) y totalmente de acuerdo (44,4%), el porcentaje restante 5,6% considera que no es importante trabajar con un equipo unido.

Pregunta #19

Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto.

Tabla 24

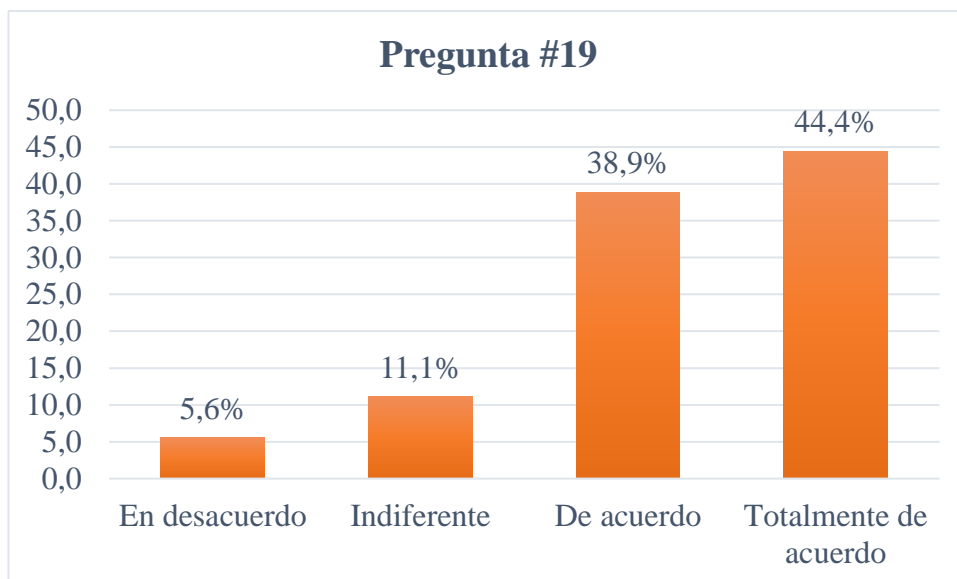
Necesidades de autoestima

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	5,6	5,6	5,6
	Indiferente	2	11,1	11,1	16,7
	De acuerdo	7	38,9	38,9	55,6
	Totalmente de acuerdo	8	44,4	44,4	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se puede observar la frecuencia, porcentaje, porcentaje válido, porcentaje acumulado y el total de las respuestas de la pregunta 19. Elaboración propia.

Gráfico 19

Necesidades de autoestima



Nota. En el gráfico se visualiza un diagrama de barras acorde a los porcentajes de respuestas de la pregunta 19. Elaboración propia.

Análisis e Interpretación:

De los 18 trabajadores encuestados el 44,4% está totalmente de acuerdo, el 38,9% de acuerdo, el 11,1% le es indiferente y el 5,6% en desacuerdo.

El 83,3% perteneciente a las alternativas de totalmente de acuerdo (44,4%) y de acuerdo (38,9%) consideran que los logros obtenidos en su vida les genera un status de respeto sea en el ámbito laboral o personal, el 11,1% se encuentra en una situación neutral y el 5,6% piensa que es irrelevante.

Pregunta #20

Prefiero hacer cosas que sé hacer bien, antes que intentar hacer cosas nuevas.

Tabla 25

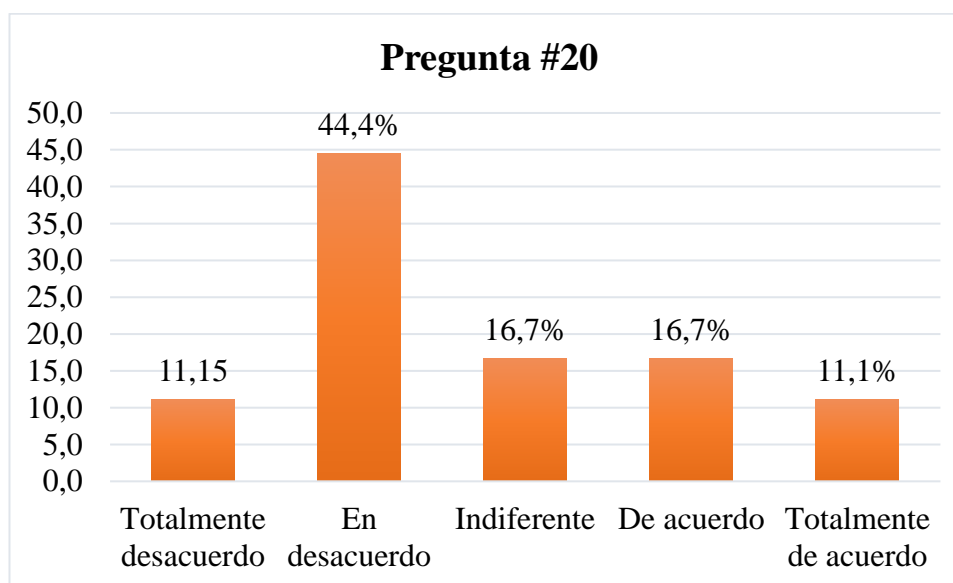
Necesidades de autorrealización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	2	11,1	11,1	11,1
	En desacuerdo	8	44,4	44,4	55,6
	Indiferente	3	16,7	16,7	72,2
	De acuerdo	3	16,7	16,7	88,9
	Totalmente de acuerdo	2	11,1	11,1	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se puede observar la frecuencia, porcentaje, porcentaje válido, porcentaje acumulado y el total de las respuestas de la pregunta 20. Elaboración propia.

Gráfico 20

Necesidades de autorrealización



Nota. En el gráfico se visualiza un diagrama de barras acorde a los porcentajes de respuestas de la pregunta 20. Elaboración propia.

Análisis e Interpretación:

Del total de personas encuestadas el 44,4% está en desacuerdo, el 16,7% indiferente, el 16,7% de acuerdo, 11,1% totalmente desacuerdo y el 11,1% totalmente de acuerdo.

La mitad de las personas encuestadas les gustaría hacer cosas nuevas y salir de su zona de confort, el 16,7% les gustaría mantener sus acciones, pero a la vez atreverse a hacer nuevas cosas y el porcentaje restante desea hacer sus tareas bien y no arriesgarse.

3.1.3 Variable Dependiente: Efectividad

Pregunta #1

¿El propósito y la misión de la organización está claramente definido y comunicado a todos los miembros del equipo?

Tabla 26

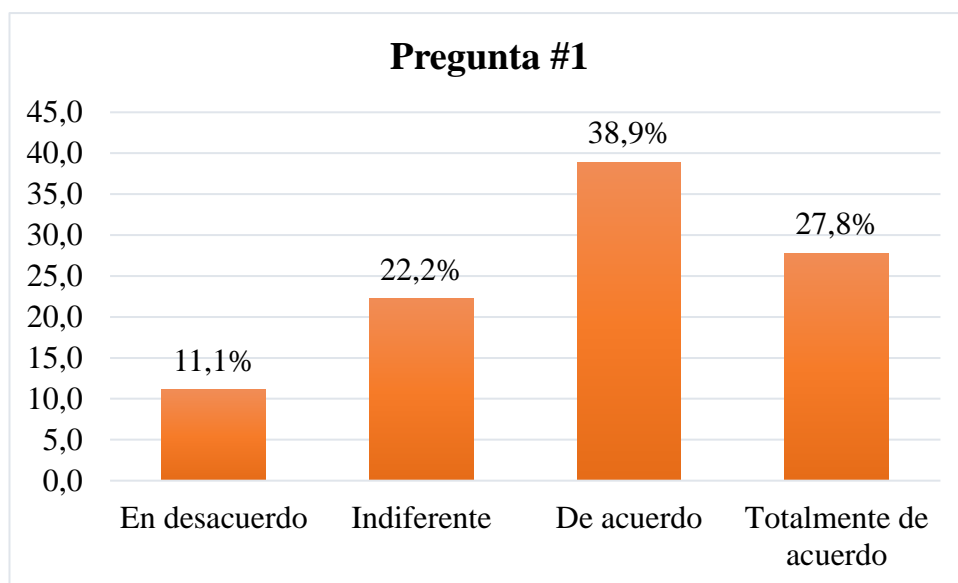
Propósito

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	11,1	11,1	11,1
	Indiferente	4	22,2	22,2	33,3
	De acuerdo	7	38,9	38,9	72,2
	Totalmente de acuerdo	5	27,8	27,8	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se puede observar la frecuencia, porcentaje, porcentaje válido, porcentaje acumulado y el total de las respuestas de la pregunta 1. Elaboración propia.

Gráfico 21

Propósito



Nota. En el gráfico se visualiza un diagrama de barras acorde a los porcentajes de respuestas de la pregunta 1. Elaboración propia.

Análisis e Interpretación:

Los resultados arrojados demuestran que del total de trabajadores encuestados el 38,9% está de acuerdo, el 27,8% totalmente de acuerdo, el 22,2% indiferente y el 11,1% en desacuerdo.

Los resultados demuestran que el 66,7% que pertenece a las alternativas de acuerdo (38,9%) y totalmente de acuerdo (27,8%) consideran que la empresa comparte su razón de ser con sus colaboradores, mientras que el 22,2% de los colaboradores les parece irrelevante este conocer sobre el propósito y misión de la empresa y el 11,1% está en desacuerdo porque no afecta a su desempeño laboral.

Pregunta #2

¿Los objetivos estratégicos de la organización están alineados con su propósito y misión?

Tabla 27

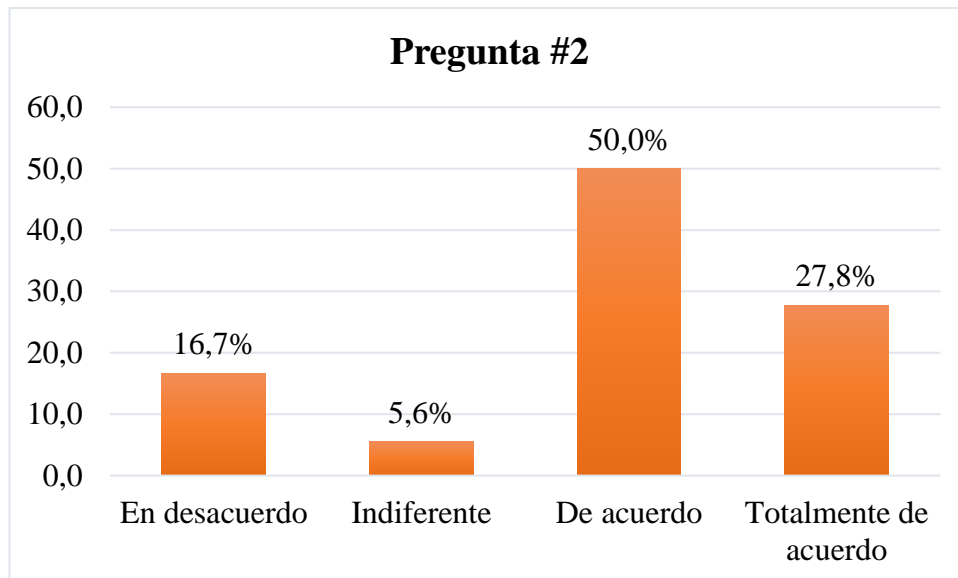
Propósito

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	16,7	16,7	16,7
	Indiferente	1	5,6	5,6	22,2
	De acuerdo	9	50,0	50,0	72,2
	Totalmente de acuerdo	5	27,8	27,8	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se puede observar la frecuencia, porcentaje, porcentaje válido, porcentaje acumulado y el total de las respuestas de la pregunta 2. Elaboración propia.

Gráfico 22

Propósito



Nota. En el gráfico se visualiza un diagrama de barras acorde a los porcentajes de respuestas de la pregunta 2. Elaboración propia.

Análisis e Interpretación:

Del total de trabajadores el 50% de ellos están de acuerdo, el 27,8% totalmente de acuerdo, el 16,7% en desacuerdo y el 5,6%.

Gran parte de los colaboradores consideran que la empresa este encaminado acorde a su razón de ser, por lo cual, cumple con los objetivos que se plantea; el 5,6% no tienen claros los objetivos y el porcentaje restante piensa que no se cumple conforme a lo acordado.

Pregunta #3

¿La organización cuenta con un plan para alcanzar sus objetivos estratégicos y comunica a todos los niveles y departamentos de la empresa?

Tabla 28

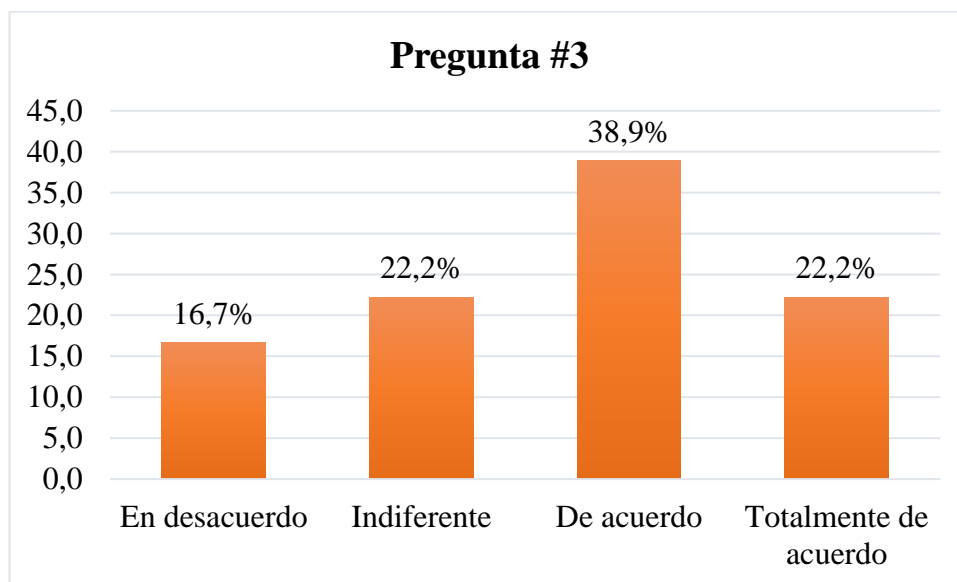
Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	16,7	16,7	16,7
	Indiferente	4	22,2	22,2	38,9
	De acuerdo	7	38,9	38,9	77,8
	Totalmente de acuerdo	4	22,2	22,2	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se puede observar la frecuencia, porcentaje, porcentaje válido, porcentaje acumulado y el total de las respuestas de la pregunta 3. Elaboración propia.

Gráfico 23

Comunicación



Nota. En la figura se visualiza un diagrama de barras acorde a los porcentajes de respuestas de la pregunta 3. Elaboración propia.

Análisis e Interpretación:

Del total de encuestados el 38,9% están de acuerdo, el 22,2% totalmente de acuerdo, el 22,2% indiferente y el 16,7% en desacuerdo.

La mitad de las personas encuestadas consideran que la empresa si posee un plan para lograr los objetivos y los comunica oportunamente, pero para el 22,2% este tema es insignificante, y el porcentaje restante piensa que la empresa no tiene un plan estructurado o que no se comunica adecuadamente.

Pregunta #4

¿Existen indicadores clave de rendimiento KPI establecidos para medir el progreso hacia los objetivos mismos se monitorean periódicamente y se utilizan para tomar decisiones informadas?

Tabla 29

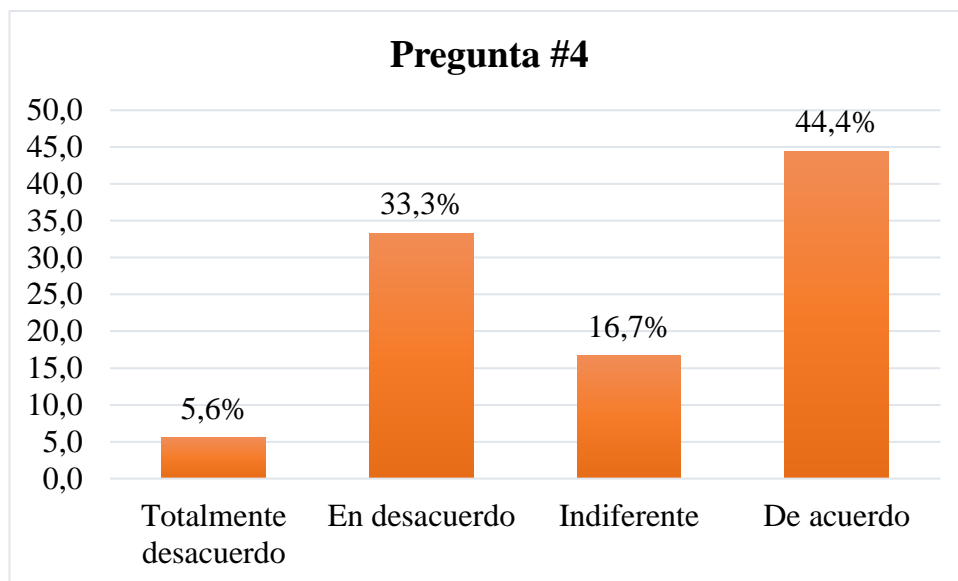
Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	1	5,6	5,6	5,6
	En desacuerdo	6	33,3	33,3	38,9
	Indiferente	3	16,7	16,7	55,6
	De acuerdo	8	44,4	44,4	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se puede observar la frecuencia, porcentaje, porcentaje válido, porcentaje acumulado y el total de las respuestas de la pregunta 4. Elaboración propia.

Gráfico 24

Comunicación



Nota. En el gráfico se visualiza un diagrama de barras acorde a los porcentajes de respuestas de la pregunta 4. Elaboración propia.

Análisis e Interpretación:

Del total de encuestados el 44,4%, el 33,3% en desacuerdo, 16,7% en desacuerdo y 5,6% totalmente desacuerdo.

De los valores obtenidos existe una variación significativa en las respuestas el 44,4% perteneciente a la alternativa de respuestas de acuerdo que la empresa monitorea el progreso de los trabajadores para la toma de decisiones, mientras que el 33,3% está en desacuerdo acompañado del 5,6% que están totalmente en desacuerdo estos trabajadores consideran que la empresa no posee indicadores para medir el rendimiento y tomar decisiones, y para pocos colaboradores le es irrelevante este asunto.

Pregunta #5

¿La organización cuenta con una estructura organizativa clara y definida donde se asignan responsabilidades y autoridad adecuadamente?

Tabla 30

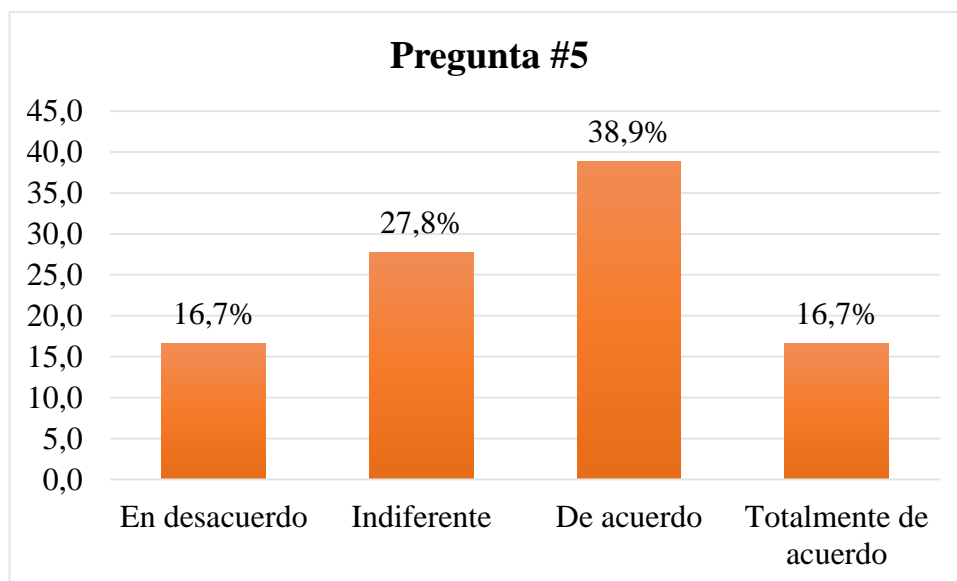
Claridad organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	16,7	16,7	16,7
	Indiferente	5	27,8	27,8	44,4
	De acuerdo	7	38,9	38,9	83,3
	Totalmente de acuerdo	3	16,7	16,7	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se puede observar la frecuencia, porcentaje, porcentaje válido, porcentaje acumulado y el total de las respuestas de la pregunta 5. Elaboración propia.

Gráfico 25

Claridad organizacional



Nota. En el gráfico se visualiza un diagrama de barras acorde a los porcentajes de respuestas de la pregunta 5. Elaboración propia.

Análisis e Interpretación:

Del total de personas encuestadas el 38,9% está de acuerdo, 27,8% indiferente, 16,7% está en desacuerdo, 16,7% totalmente de acuerdo.

Los resultados demuestran que la mitad de los trabajadores con el porcentaje de 55.6% pertenecientes a las alternativas de acuerdo (38,9%) y el (17,7%) totalmente de acuerdo consideran que Gomes Comunicaciones es una empresa organizada y que designa oportunamente las responsabilidades, mientras cinco de ellos creen que es insignificante que la empresa posea una estructura adecuada, el porcentaje restante de 16,7% están en desacuerdo piensan que la empresa no presenta una estructura definida donde se designan correctamente las responsabilidades.

Pregunta #6

¿Se fomenta una cultura organizacional de colaboración comunicación abierta y trabajo en equipo?

Tabla 31

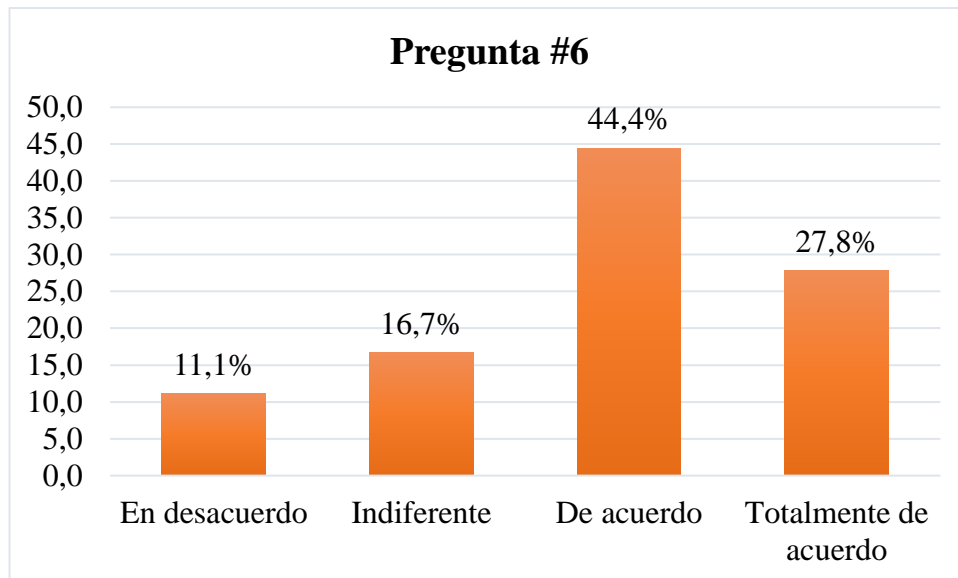
Conducta

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	11,1	11,1	11,1
	Indiferente	3	16,7	16,7	27,8
	De acuerdo	8	44,4	44,4	72,2
	Totalmente de acuerdo	5	27,8	27,8	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se puede observar la frecuencia, porcentaje, porcentaje válido, porcentaje acumulado y el total de las respuestas de la pregunta 6. Elaboración propia.

Gráfico 26

Conducta



Nota. En el gráfico se visualiza un diagrama de barras acorde a los porcentajes de respuestas de la pregunta 6. Elaboración propia.

Análisis e Interpretación:

De todos los trabajadores encuestados el 44,4% está de acuerdo, el 27,8% totalmente de acuerdo, el 16,7% le es indiferente y el 11,1% en desacuerdo.

La mitad de las personas encuestas correspondiente a las alternativas de acuerdo (44,4%) y totalmente de acuerdo (27,8%) consideran que en la empresa si existe un buen ambiente de trabajo donde se enfatiza la comunicación abierta y trabajo en equipo, pero el 16% de ellos piensan que este aspecto no interfiere en su desempeño laboral, mientras el porcentaje restante de 11,1% están en desacuerdo, es decir, que en Gomes Comunicaciones no existe una cultura organizacional conveniente para su desempeño.

Pregunta #7

¿La organización cuenta con procesos y procedimientos eficientes y efectivos que se revisen y se actualicen periódicamente para mejorar la productividad y la calidad del trabajo?

Tabla 32

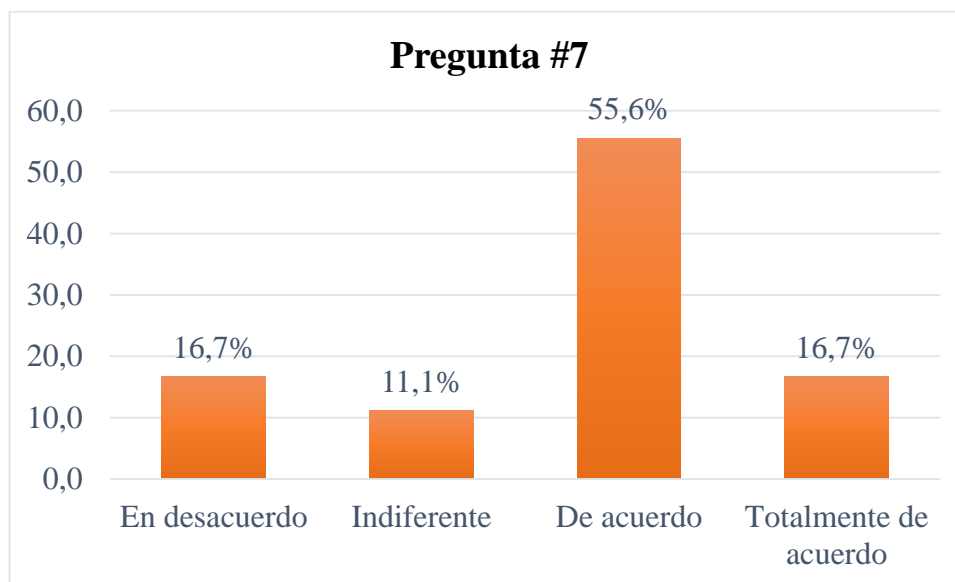
Claridad organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	16,7	16,7	16,7
	Indiferente	2	11,1	11,1	27,8
	De acuerdo	10	55,6	55,6	83,3
	Totalmente de acuerdo	3	16,7	16,7	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se puede observar la frecuencia, porcentaje, porcentaje válido, porcentaje acumulado y el total de las respuestas de la pregunta 7. Elaboración propia.

Gráfico 27

Claridad organizacional



Nota. En la figura se visualiza un diagrama de barras acorde a los porcentajes de respuestas de la pregunta 7. Elaboración propia.

Análisis e Interpretación:

Del total de la población el 55,6% están de acuerdo, el 16,7% está en desacuerdo, 16,7% totalmente de acuerdo y el 11,1% le parece indiferente esta premisa.

Gran parte de las personas encuestadas piensan que ejecutan sus tareas enfatizadas en procesos eficientes y eficaces para obtener buenos resultados, pero el 11,1% de los trabajadores no les dan importancia a estos elementos para mejorar su productividad, y el 16,7% están en desacuerdo por tanto se deduce que la empresa debe mejorar sus procesos para que sean eficientes y efectivos para mejorar su calidad.

Pregunta #8

¿Existe un enfoque en la mejora continua y la innovación dentro de la organización que fomente la participación de los empleados en la generación de nuevas ideas y soluciones?

Tabla 33

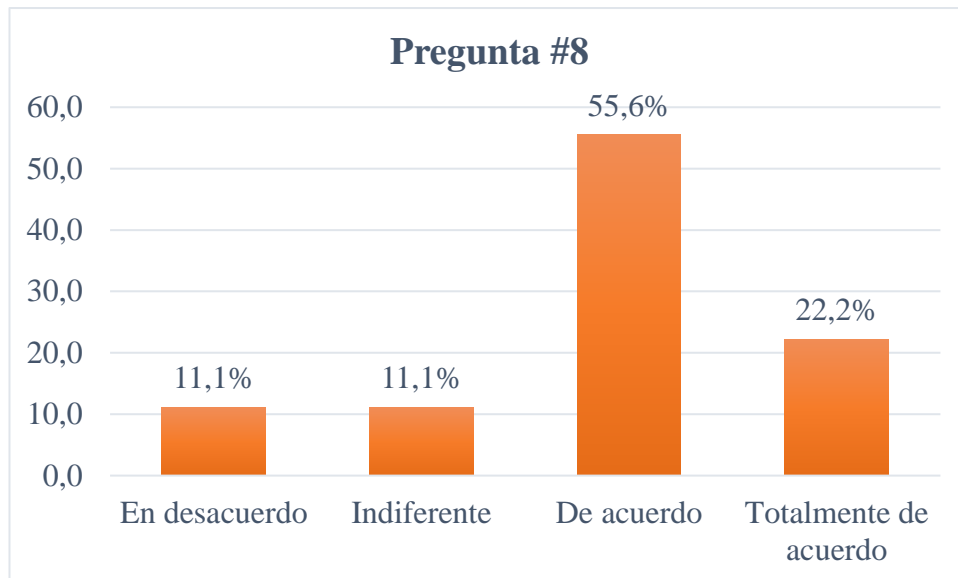
Claridad organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	11,1	11,1	11,1
	Indiferente	2	11,1	11,1	22,2
	De acuerdo	10	55,6	55,6	77,8
	Totalmente de acuerdo	4	22,2	22,2	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se puede observar la frecuencia, porcentaje, porcentaje válido, porcentaje acumulado y el total de las respuestas de la pregunta 8. Elaboración propia.

Gráfico 28

Claridad organizacional



Nota. En el gráfico se visualiza un diagrama de barras acorde a los porcentajes de respuestas de la pregunta 8. Elaboración propia.

Análisis e Interpretación:

Los resultados arrojados demuestran que el 55,6% de los trabajadores encuestados está de acuerdo, el 22,2% totalmente de acuerdo, el 11,1% le es indiferente y el 11,1% en desacuerdo.

Los resultados arrojados demuestran que gran parte de los colaboradores están de acuerdo (55,6%) y totalmente de acuerdo (22,2%) que en la organización se conserva una participación activa de los trabajadores para la generación de nuevas ideas enfocadas a la mejor continua, pero un porcentaje pequeño (11,1%) que representa dos personas le es insignificante esta premisa con respecto a su desarrollo dentro de la empresa, así también dos personas que no están de acuerdo por tanto para ellos la organización no toma en cuenta su opinión para innovar.

Pregunta #9

¿La organización invierte en el desarrollo y capacitación de su personal donde se promueve el crecimiento profesional y se brindan oportunidades de desarrollo?

Tabla 34

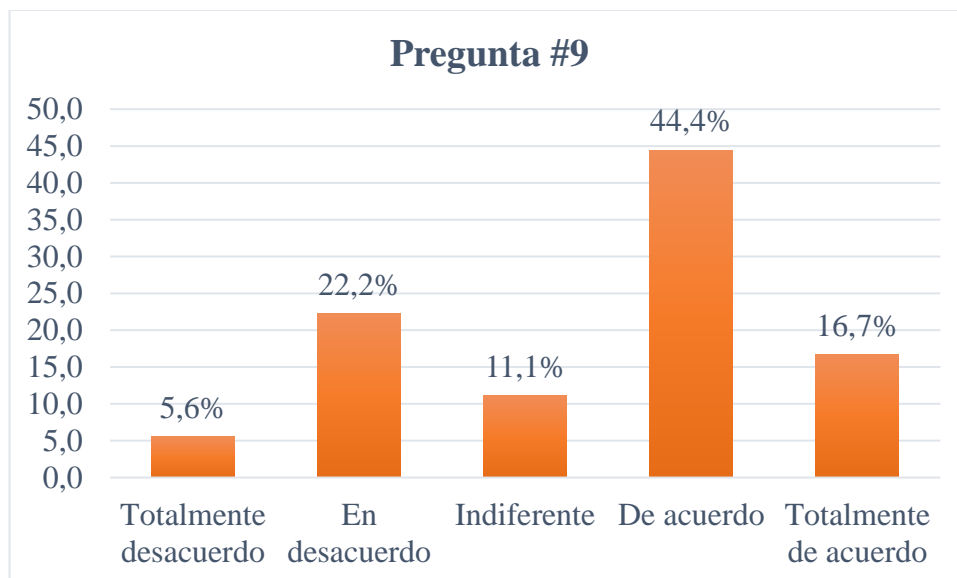
Conducta

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	1	5,6	5,6	5,6
	En desacuerdo	4	22,2	22,2	27,8
	Indiferente	2	11,1	11,1	38,9
	De acuerdo	8	44,4	44,4	83,3
	Totalmente de acuerdo	3	16,7	16,7	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se puede observar la frecuencia, porcentaje, porcentaje válido, porcentaje acumulado y el total de las respuestas de la pregunta 9. Elaboración propia.

Gráfico 29

Conducta



Nota. En el gráfico se visualiza un diagrama de barras acorde a los porcentajes de respuestas de la pregunta 9. Elaboración propia.

Análisis e Interpretación:

Del total de personas encuestadas el 44,4% está de acuerdo, 22,2% está en desacuerdo, el 16,7% totalmente de acuerdo, 11,1% le es indiferente, 5,6% está totalmente de acuerdo.

Los valores obtenidos demuestran que existen controversia en las perspectivas de los trabajadores referente a la inversión en el desarrollo de los colaboradores, de esta manera el 61,1% que corresponde a las alternativas de acuerdo (44,4%) y totalmente de acuerdo (16,7%) consideran que la empresa si invierte y capacita constantemente a su recurso humano, mientras que el 27,8% que pertenece a las alternativas de en desacuerdo (22,2%) y totalmente en desacuerdo (5,6%) por tanto estos trabajadores consideran que la empresa no brinda oportunidad de desarrollo y no invierten en formación, para porcentaje de 11,1% le es irrelevante estos aspectos para la ejecución de su trabajo.

Pregunta #10

¿La organización mide y valora la satisfacción de los clientes y busca constantemente mejorar su experiencia?

Tabla 35

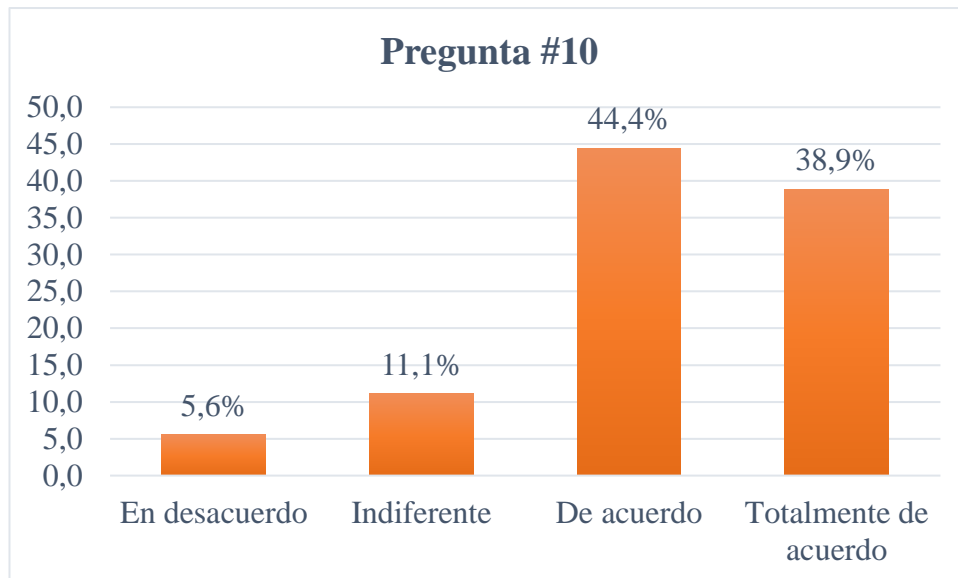
Claridad organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	5,6	5,6	5,6
	Indiferente	2	11,1	11,1	16,7
	De acuerdo	8	44,4	44,4	61,1
	Totalmente de acuerdo	7	38,9	38,9	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se puede observar la frecuencia, porcentaje, porcentaje válido, porcentaje acumulado y el total de las respuestas de la pregunta 10. Elaboración propia.

Gráfico 30

Claridad organizacional



Nota. En el gráfico se visualiza un diagrama de barras acorde a los porcentajes de respuestas de la pregunta 10. Elaboración propia.

Análisis e Interpretación:

Los resultados arrojados muestran 44,4% están de acuerdo, el 38,9% totalmente de acuerdo, el 11,1% indiferente y el 5,6% en desacuerdo.

Los resultados demuestran que la organización realiza su funcionamiento en ofrecer un servicio de calidad para brindarles el 83,3% correspondiente a las opciones de respuesta de acuerdo (44,4%) y totalmente de acuerdo (38,9%), pero el 11,1% este aspecto es irrelevante para su trabajo, y el 5,6% piensa que la empresa no mide la satisfacción de los clientes para ofrecer un servicio de calidad.

Pregunta #11

¿La organización tiene una política clara de responsabilidad social y sostenibilidad que integre en sus operaciones y decisiones comerciales?

Tabla 36

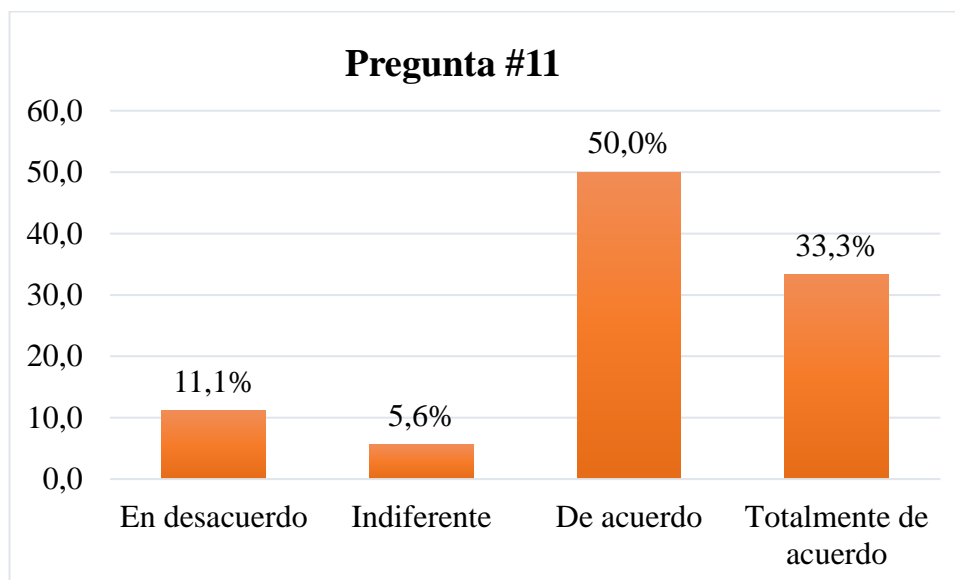
Conducta

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	11,1	11,1	11,1
	Indiferente	1	5,6	5,6	16,7
	De acuerdo	9	50,0	50,0	66,7
	Totalmente de acuerdo	6	33,3	33,3	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se puede observar la frecuencia, porcentaje, porcentaje válido, porcentaje acumulado y el total de las respuestas de la pregunta 11. Elaboración propia.

Gráfico 31

Conducta



Nota. En el gráfico se visualiza un diagrama de barras acorde a los porcentajes de respuestas de la pregunta 11. Elaboración propia.

Análisis e Interpretación:

Del total de la población el 50% está de acuerdo, el 33,3% totalmente de acuerdo, el 11,1% en desacuerdo y el 5,6% indiferente.

Los resultados demuestran que el 83,3% de los encuestados perteneciente a las alternativas de 50% de acuerdo y 33,3% totalmente de acuerdo, es decir que, la empresa mantiene una responsabilidad social integral, por otro lado, el 11,1% está en desacuerdo piensan que la empresa no posee una política clara para funcionar responsablemente, y el porcentaje restante de 5,6% le parece que es un aspecto sin importancia con relación a su desempeño laboral.

Pregunta #12

¿Existe un sistema efectivo de retroalimentación y evaluación del desempeño de los empleados donde se reconocen y recompensan los logros individuales y de equipo?

Tabla 37

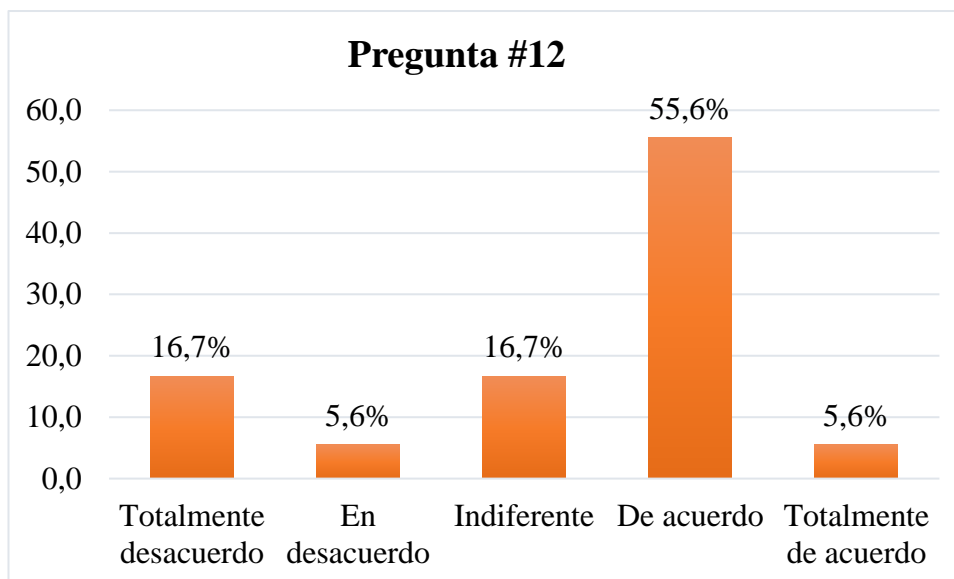
Conducta

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	3	16,7	16,7	16,7
	En desacuerdo	1	5,6	5,6	22,2
	Indiferente	3	16,7	16,7	38,9
	De acuerdo	10	55,6	55,6	94,4
	Totalmente de acuerdo	1	5,6	5,6	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se puede observar la frecuencia, porcentaje, porcentaje válido, porcentaje acumulado y el total de las respuestas de la pregunta 12. Elaboración propia.

Gráfico 32

Conducta



Nota. En el gráfico se visualiza un diagrama de barras acorde a los porcentajes de respuestas de la pregunta 12. Elaboración propia.

Análisis e Interpretación:

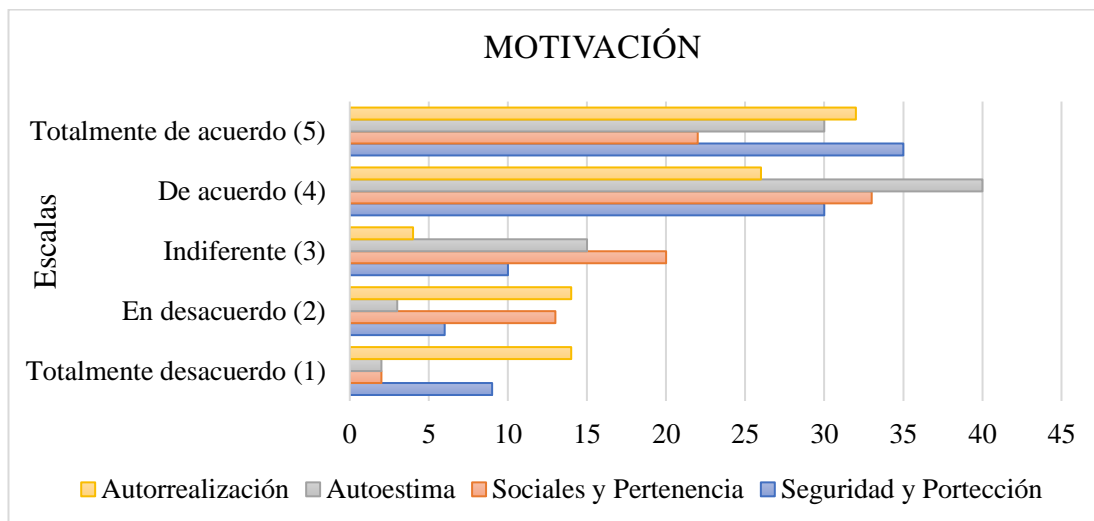
De los 18 colaboradores el 55,6% está de acuerdo, el 16,7% totalmente desacuerdo, el 5,6% en desacuerdo, el 5,6% totalmente de acuerdo.

Conforme a los valores recopilados la mitad de los colaboradores el 61,2% correspondiente a las alternativas de acuerdo (55,6%) y el (5,6%) totalmente de acuerdo consideran que la empresa si retribuye los logros de sus clientes internos lo que les motiva a realizar a dar lo mejor de ellos siempre, por otro lado el 16,7% de los trabajadores esta premisa les parece indiferente que la organización reconozca y premie su actuar; mientras que el 16,7% está totalmente desacuerdo y el 5,6% en desacuerdo, es decir, ellos sienten que la empresa no posee un correcto sistema de retroalimentación para otorgar galardonar su desempeño.

Respuestas consolidadas de la variable independiente: Motivación

Gráfico 33

Variable Motivación



Nota. En el gráfico se observan todos los resultados obtenidos por necesidad en las escalas establecidas. Elaboración propia.

Interpretación: Los resultados arrojados al encuestar a toda la población en la Empresa Gomes Comunicaciones determina que las necesidades humanas son vitales para la supervivencia de las personas, con relación a la escala utilizada los valores más altos se encuentran en las alternativas de respuestas de totalmente de acuerdo (5) y de acuerdo (4); así también, al verificar los resultados los niveles con mayor significancia son las necesidades seguridad y protección, y las necesidades de autoestima; dicho de otra manera, la empresa proporciona a sus colaboradores estabilidad laboral otorgándoles un empleo seguro, que sea retribuido de manera justa y equilibrada, además la protección en el cargo garantiza que las condiciones laborales sean seguras, puesto a que la empresa es una organización de servicios de internet & ip televisión posee personal administrativo y técnico, su principal interés es salvaguardar la salud y el bienestar de sus colaboradores, es por ello que la empresa dota de muebles y equipos idóneos para sus funciones. La necesidad de autoestima es un aspecto motivante en los individuos, el reconocimiento y las recompensas son factores extrínsecos que alientan a los colaboradores a ser efectivos y eficaces en sus tareas. Por otro lado, existen dos niveles que los resultados son menores como son las necesidades sociales y pertenencia, y las necesidades de autorrealización; es decir que, existe en cierta parte

una debilidad en las habilidades interpersonales lo que limita a los colaboradores a interactuar de manera fluida, de la misma manera la búsqueda del crecimiento personal se ve afectado. Por consiguiente, la organización satisface notablemente dos niveles primordiales para el desarrollo óptimo de sus trabajadores, pero debe considerar en cubrir en su totalidad los niveles de menor valor, con el objetivo de satisfacer toda la pirámide de las necesidades humanas.

3.2 Verificación de hipótesis

Dado el resultado de la prueba de normalidad aplicada en este proyecto, los valores obtenidos son menores a 0,05 por lo que se dedujo que la investigación presenta una distribución no paramétrica, por esta razón el coeficiente a emplear para verificar las hipótesis planteadas con relación a las variables de estudio es Rho de Spearman (Santabárbara, 2019), se considera la siguiente escala para su correspondiente interpretación:

Tabla 38

Escala del coeficiente de Rho de Spearman

Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. En la tabla se muestra la escala del coeficiente de Rho de Spearman para comprobación de hipótesis.

Para realizar la verificación de hipótesis a través del software estadístico SPSS versión 22, mediante un promedio de las preguntas de cada variable accedemos al apartado de correlaciones bivariadas con el coeficiente de correlación de Spearman; a continuación, se presenta la tabla de correlaciones:

Tabla 39*Rho de Spearman*

			Correlaciones	
			PROMEDIO_ MOTIVACIÓN	PROMEDIO_ EFECTIVIDAD
Rho de Spearman	PROMEDIO_ MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,631**
		Sig. (bilateral)		,005
		N	18	18
	PROMEDIO_ EFECTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,631**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	
		N	18	18

Nota. En la tabla se puede observar los resultados del análisis del coeficiente de correlación por Rho de Spearman.

La interpretación correspondiente para la correlación de las variables de este tema de investigación, conforme con la tabla 38 según el rango respectivo, representa una correlación positiva moderada, puesto a que, el coeficiente de correlación obtenido es de 0,631 lo que demuestra que si existe asociación entre las variables.

De igual forma, en base al resultado del nivel de significancia; p-valor calculado, equivalente a 0,005 y al ser menor al p-valor estándar de 0,05 se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; es decir que, la motivación personal SI incide en la efectividad de los colaboradores de la Empresa GOMES COMUNICACIONES DATATV CIA. LTDA. del cantón Pillaro Provincia de Tungurahua.

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

Luego del desarrollo de los objetivos del presente trabajo, se presentan a continuación las conclusiones:

- Se puede evidenciar que se ha cumplido con el diagnóstico de los niveles de motivación que inciden en los colaboradores, partiendo primeramente de la sustentación teórica en literatura científica relacionada con las variables objeto de estudio, para posteriormente estructurar una matriz que evidenció el comportamiento de los datos, en base al levantamiento de la información mediante la aplicación del instrumento. Se demostró que la motivación incide positivamente en los colaboradores de la empresa Gomes Comunicaciones, los niveles más influyentes dentro de la organización son las necesidades de protección y seguridad, es decir que, la empresa proporciona perdurabilidad laboral y salvaguarda la salud integral de sus trabajadores; de igual manera las necesidades de autoestima los trabajadores son retribuidos por reconocimientos y recompensas por el cumplimiento excepcional de sus metas; por otra parte, los niveles con menor puntuación son las necesidades sociales y pertenencia que influyen en las habilidades de interacción social, y las necesidades de autorrealización en desarrollar su potencial. Finalmente, es de vital importancia para los seres humanos satisfacer estas necesidades que se encuentran inmersas en su desarrollo personal y profesional
- Para identificar los factores de efectividad en los colaboradores de la empresa, se lo estructuró mediante el análisis de las dimensiones propuestas relacionadas con eficiencia y eficacia. Se identifica que la empresa cuenta con factores que repercuten en el cumplimiento de sus metas, por lo que se determina que Gomes Comunicaciones ejerce sus funciones con un propósito claro y definido que acompañado de comunicación efectiva toma decisiones acertadas para el logro de sus objetivos, así también la claridad organizacional con la que opera otorga a sus colaboradores un ambiente laboral armónico para que en conjunto logren ser una empresa líder en el cantón, lo cual le otorga una ventaja de especialización, ya que, al contar con capital humano especializado posee eficiencia operativa lo que

atribuye calidad en el servicio que brinda, de la misma forma maneja una imagen corporativa posicionada en la mente de sus clientes.

- Conforme al análisis estadístico realizado en el software SPSS versión 22, se puede evidenciar que, al calcular el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para distribuciones no paramétricas, se obtuvo un resultado de correlación positiva moderada entre las variables motivación y efectividad; con un resultado de 0,631, lo que demuestra que las variables si están relacionadas entre sí. Finalmente, en base al p-valor calculado, se toma la decisión de aceptar la H_1 es decir que, la motivación si incide positivamente en la efectividad de los colaboradores, en consecuencia, en la optimización de los recursos y el cumplimiento de los objetivos que desarrollan los colaboradores de la empresa.

4.2 Recomendaciones

- Se recomienda potencializar las necesidades sociales y de pertenencia, así como también las necesidades de autorrealización, para lo cual se sugiere realizar reuniones empresariales donde los miembros del equipo puedan compartir ideas para la ejecución de nuevos proyectos o la resolución de conflictos para que sean parte de la toma de decisiones y reuniones sociales donde puedan desarrollar habilidades interpersonales para que mejore la relación entre compañeros; por otro lado, la autorrealización de los trabajadores va ligada a la superación personal para lograr desarrollar el potencial individual, por lo que, se recomienda capacitar constantemente al recurso humano con el propósito de fortalecer sus destrezas y habilidades, del mismo modo a permitirle desempeñarse dentro del cargo con autonomía y libertad, finalmente a consolidar un plan de carrera para incrementar la productividad.
- Se sugiere mantener el ritmo empresarial con el que ha venido funcionado la organización y en lo posible impulsar de manera positiva cada uno de los indicadores identificados como propósito, claridad organizacional, conducta, conocimiento y comunicación, con la finalidad de que la empresa obtenga mejores resultados en los niveles estratégicos, tácticos y operativos para promulgue una cultura de efectividad asociada al crecimiento.

- Se recomienda investigar las variables propuestas en este estudio (motivación y efectividad) en otras empresas de servicios como entidades financieras para verificar con otros estadígrafos si existe una variación del comportamiento en las variables. Del mismo modo se pueden establecer nuevas líneas de investigación para proyectos futuros basados en las dimensiones e indicadores establecidos por cada variable, por parte de la motivación serían las necesidades fisiológicas, las de seguridad y pertenencia; y, las de autoestima y de autorrealización, en tanto que por la variable efectividad las líneas que se debería indagar es el comportamiento de la eficacia y eficiencia en las empresas de servicios.

Bibliografía

- Álvarez, E., y Asencio, E. (2021). La investigación en proyectos: alternativa de metodología para solucionar problemas en escenarios sociales. *Revista Varela*, 21(58), 1-9.
<https://doi.org/http://revistavarela.uclv.edu.cu/index.php/rv/article/view/100/228>
- Amaru, A. (2019). *Fundamentos de Administración Teoría general y proceso administrativo*. Pearson.
file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/252175923_109426991_Fundamentos_de_Admin.pdf
- Arias, J. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. Arequipa.
file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Armijos, L., Campos, A., e Hidalgo, Y. (2020). Estudio del Direccionamiento Estratégico en el Desarrollo Organizacional en Latinoamérica: Una Revisión de Literatura (2009-2018). *Economía y negocios*, 11(1), 104-117.
<https://doi.org/https://doi.org/10.29019/eyn.v11i1.695>
- Arroyo, I. (2018). Los códigos de ética y los códigos de conducta en la promoción de la ética organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 9(1), 87-103.
<https://doi.org/https://doi.org/10.22458/rna.v9i1.2104>
- Ballvé, A., y Fontana, A. (2021). *El propósito de la empresa: Hacia un liderazgo directivo centrado en el bien común*. LID Editorial.
https://doi.org/https://www.google.com.ec/books/edition/El_prop%C3%B3sito_de_la_empresa/fCBVEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0
- Blandez, M. (2016). *Proceso Administrativo*. UNID.
https://www.google.com.ec/books/edition/Proceso_Administrativo/TYHDCwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1
- Flores, P., Muñoz, L., y Sánchez, T. (2019). Estudio de potencia de pruebas de normalidad usando distribuciones desconocidas con distintos niveles con distintos niveles de no normalidad. *Perfiles*, 1(21), 1-11.
<https://doi.org/https://doi.org/10.47187/perf.v1i21.42>
- Geraldo, A., Mera, R., y Rocha, E. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. *Apuntes Universitarios*, 4(10), 155-174.
<https://doi.org/https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501>
- Giral, J., Giral, A., y Giral, F. (2022). *Cultura de efectividad 2.0*. Lid editorial Mexicana.
https://doi.org/https://www.google.com.ec/books/edition/Cultura_de_efectividad_2_0/EKV9EAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0

- Harvard Business Review. (2018). *Guía HBR: Mejora tu productividad*. Reverté.
https://doi.org/https://www.google.com.ec/books/edition/_/P9UGEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1
- Hernández, J., y Tobón, S. (2018). Análisis de los elementos implícitos en la validación de contenido de un instrumento de investigación. *Revista Espacios*, 39(53). <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.html>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hilario, S. (2019). *Coaching de equipos*. Icebeditores.
<https://elibro.net/es/ereader/uta/225273>
- Erazo, J. y Narvaéz, C. (2020). La gestión del capital intelectual y su impacto en la efectividad organizacional en la industria del cuero y calzado de la Póvincia de Tungurahua Ecuador. *41(20)*, 254-271.
<https://doi.org/https://www.revistaespacios.com/a20v41n21/a20v41n21p20.pdf>
- Juez, J. (2020). *Productividad extrema: Como Ser Más Eficiente, Producir Más, y Mejor*.
https://doi.org/https://www.google.com.ec/books/edition/Productividad_Extrema/2YznDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1
- Littlewood, H., y Uribe, F. (2018). *Psicología organizacional en Latinoamérica*. Editorial El Manual Moderno.
https://doi.org/https://www.google.com.ec/books/edition/Psicolog%C3%ADa_organizacional_en_Latinoam%C3%A9rica/1ad8DwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0
- López, M., y Gutiérrez, L. (2018). Cómo realizar e interpretar un análisis factorial exploratorio utilizando SPSS. *Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 12(2), 1-14. <https://doi.org/https://doi.org/10.1344/reire2019.12.227057>
- Lora, H., Castilla, S., y Góez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 1(15), 83-94.
- Madero, S. (2022). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y Administración*, 68(1), 235-259.
<http://www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/view/3416>
- Maldonado, J. (2018). *Metodología de la investigación social: Paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario*. Ediciones de la U.
<https://books.google.com.ec/books?id=FTSjDwAAQBAJ&dq=Metodolog%>

C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+social+cuantitativa&lr=&hl=es&source=gbs_navlinks_s

- Medellín, M. (2013). *Incidencia de la motivación en la rotación de personal de la empresa Digitex Internacional Sede Manizales -Caldas*. Universidad de Manizales, Caldas.
https://ridum.umanizales.edu.co/bitstream/handle/20.500.12746/1508/Medellin_Henao_Maria_Fernanda_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mejía, I. (2019). Revisión de la literatura de clima organizacional, estado del arte. *TECNOCENCIA Chihuahua*, 12(3), 170-181.
<https://doi.org/https://doi.org/10.54167/tch.v12i3.191>
- Méndez, C. (2020). *Metodología de la investigación: Diseño y desarrollo del proceso de investigación en ciencias empresariales*. Alpha Editorial.
https://books.google.com.ec/books/about/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n.html?id=pc16EAAAQBAJ&printsec=frontcover&source=kp_read_button&hl=es-419&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Mendoza, V., y Moreira, J. (2021). Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen. *FIPCAEC*, 6(3), 608-620.
<https://doi.org/https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.414>
- Moreno, A., y Pinzón, C. (2020). *Dirrección empresarial*. Universidad La Sabana.
https://doi.org/https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=5uX_DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT20&dq=prop%C3%B3sito+empresarial&ots=OZldyRi51c&sig=oQKH9uH7rPNkpPkaAUPo8Lj4gic&redir_esc=y#v=onepage&q=prop%C3%B3sito%20empresarial&f=false
- Ortiz, F., Galindo, M., y Valbuena, D. (2021). Teoría del desarrollo organizacional: Ineficiencia laboral y organizativa. *Profundidad contruyendo un futuro*, 14(14), 25-42. <https://doi.org/https://doi.org/10.22463/24221783.3162>
- Pérez, M. (2020). *Creatividad curiosidad, motivación y juego*. Prensas de la Universidad de Zaragoza.
<https://puz.unizar.es/img/cms/PARA%20IUNIZAR/9788413400662avance.pdf>
- Petrone, P. (2021). Principios de comunicación efectiva en una organización de salud. *Revista Colombiana de cirugía*, 2(36), 188-192.
<https://doi.org/doi:https://doi.org/10.30944/20117582.878>
- Pozo, C. (2015). *Motivación y Desempeño laboral en los trabajadores de una empresa Carrocera*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, Ambato.
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1266/1/75867.pdf>
- Quaranta, N. (2019). Comunicación efectiva: un factor crítico de éxito en el trabajo de equipo. *Enfoques*, 1(32), 21-46.

https://doi.org/http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1669-27212019000100003&lng=es&tlng=.

- Ramírez , A., Ramírez , R., y Calderón , E. (2017). La Gestión Administratva en el desarrollo empresarial. *Revista Contribuciones a la economía, 1*, 1-27.
<http://eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>
- Rodríguez, J., y Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació I Recerca En Educació, 13*(2), 1-13.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>
- Rogerio, S. (2019). *Análisis de la relación entre el trabajo en equipo y la efectividad organizacional en una empresa productora de papel y embalaje de Morelos*. Universidad Autónoma del Estado de Morelos, Morelos.
<http://riaa.uaem.mx/handle/20.500.12055/2431>
- Rojas, M., Jaimes, L., y Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Espacios, 39*(6).
<https://doi.org/https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/18390611.html>
- Rubio, M. (2020). *Motivación personal superate*. (I. Published, Ed.)
https://books.google.com.ec/books?id=-OwWzgEACAAJ&dq=motivacion+personal&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y
- Salguero, N., y García , C. (2018). Gestión Administrativa Eficiente. *Polo del concimiento, 3*(25), 331-342. <https://doi.org/10.23857/casedelpo.2018.3.9.septiembre.331-342>
- Sánchez, D. (2020). *Estudio de la motivación como elemento fundamental para garantizar la retención de personal en la empresa automotriz CASABACA S.A. de la ciudad de Quito*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7318/1/T3191-MDTH-Sanchez-Estudio.pdf>
- Sanchez, J. (2020). *La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020*. Universidad Privada del Norte, Trujillo.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/Sanchez%20Bazan%2C%20Irving%20Jair.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Santabàrbara, J. (2019). Càlcul de l'interval de confiança per als coeficients de correlació mitjançant sintaxi en SPSS. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació, 12*(2), 1-14.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1344/reire2019.12.228245>
- Schuman, H. (2018). *Preguntas y respuestas en encuestas de actitud: Experimentos con formatos de preguntas, redacción y contexto*. Centro de Investigaciones Sociológicas.
https://books.google.com.ec/books/about/Preguntas_y_respuestas_en_encuest

as_de_a.html?id=gk1HDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=kp_read_button&hl=es-419&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Serralde, A. (2020). *Medio Siglo de Efectividad Gerencial*. Robin Stuart-Kotze. https://doi.org/https://www.google.com.ec/books/edition/Medio_Siglo_de_Efectividad_Gerencial/IMf2DwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0

Urbano, C. (2021). *Metodología Técnicas para Investigar: Recursos para la Elaboración de Proyectos, análisis de Datos y Redacción Científica*. Brujas. https://books.google.com.ec/books/about/Metodolog%C3%ADa_y_T%C3%A9cnicas_para_Investigar.html?id=tYAozgEACAAJ&source=kp_book_description&redir_esc=y

Anexos

Anexo 1

Carta de Compromiso

CARTA DE COMPROMISO

Ambato, 27/04/2023

Ing. MBA
Jose Herrera Herrera.
Presidente
Unidad de Titulación
Carrera de Administración de Empresas
Facultad de Ciencias Administrativas.-

Yo, Wilson Fernando Gómez Barrionuevo en mi calidad de Gerente de la Empresa GOMES COMUNICACIONES DATATV CIA.LTDA. me permito poner en su conocimiento la aceptación y respaldo para el desarrollo del Trabajo de Titulación bajo el Tema "La motivación personal y la efectividad en los colaboradores de la empresa Gomes Comunicaciones Datatv Cia.Ltda. del cantón Pillaro provincia de Tungurahua." propuesto por la estudiante Tamay Jiménez Karen Nicol portador de la Cédula de ciudadanía 1804600888, estudiante de la Carrera de Administración de Empresas la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

A nombre de la Institución a la cual represento, me comprometo a apoyar en el desarrollo del proyecto

Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Atentamente.



.....
Ing. Wilson Gómez - Gerente

1802439958
0961174052
032874672
wilsongomez@yahoo.com



Anexo 2

Cuestionario

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS CLIENTES INTERNOS DE LA EMPRESA GOMES COMUNICACIONES DATATV CIA LTDA.

Tema: “La motivación personal y la efectividad en los colaboradores de la Empresa Gomes Comunicaciones Datatv Cia.Ltda. del cantón Píllaro Provincia de Tungurahua”.

Objetivo: Determinar los factores de motivación personal y su incidencia en la efectividad de los colaboradores de la empresa GOMES COMUNICACIONES DATATV CIA. LTDA. del cantón Píllaro provincia de Tungurahua.

Instrucciones:

- ✓ El cuestionario se lo realiza con fines netamente académicos, por lo que es de forma anónima.
- ✓ Lea detenidamente las preguntas y seleccione la respuesta que considere.
- ✓ En la ponderación de las escalas se considera los valores de 1 – 5 donde: 1 es el valor mínimo y 5 el valor máximo de la escala.

1. Datos informativos

1.1 Género

- Masculino
- Femenino
- Otros

1.2 Edad

- 20 – 25 años
- 26 – 31 años
- 32 – 38 años
- 39 – 45 años
- 46 en adelante

1.3 Cargo

- Administrativo
- Técnico

1.4 Nivel de educación

- Primaria
- Secundaria
- Tercer nivel
- Cuarto Nivel

2. Información específica

MOTIVACIÓN PERSONAL

1. Lo más importante para mí es tener un empleo estable

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

2. Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta.

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

3. Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa.

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

4. Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

5. La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

6. Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

7. La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

8. Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente

- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

9. Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

10. Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

11. La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

12. Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

13. Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

14. Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo-.

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

15. Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

16. Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

17. Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa.

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo

- Indiferente
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

18. Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

19. Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto.

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

20. Prefiero hacer cosas que sé hacer bien, antes que intentar hacer cosas nuevas.

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

EFFECTIVIDAD

21. ¿El propósito y la misión de la organización está claramente definido y comunicado a todos los miembros del equipo?

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

22. ¿Los objetivos estratégicos de la organización están alineados con su propósito y misión?

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

23. ¿La organización cuenta con un plan para alcanzar sus objetivos estratégicos y comunica a todos los niveles y departamentos de la empresa?

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

24. ¿Existen indicadores clave de rendimiento (KPI) establecidos para medir el progreso hacia los objetivos mismos se monitorean periódicamente y se utilizan para tomar decisiones informadas?

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

25. ¿La organización cuenta con una estructura organizativa clara y definida donde se asignan responsabilidades y autoridad adecuadamente?

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

26. ¿Se fomenta una cultura organizacional de colaboración, comunicación abierta y trabajo en equipo?

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

27. ¿La organización cuenta con procesos y procedimientos eficientes y efectivos que se revisen y se actualicen periódicamente para mejorar la productividad y la calidad del trabajo?

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

28. ¿Existe un enfoque en la mejora continua y la innovación dentro de la organización que fomente la participación de los empleados en la generación de nuevas ideas y soluciones?

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

29. ¿La organización invierte en el desarrollo y capacitación de su personal donde se promueve el crecimiento profesional y se brindan oportunidades de desarrollo?

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

30. ¿La organización mide y valora la satisfacción de los clientes y busca constantemente mejorar su experiencia?

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

31. ¿La organización tiene una política clara de responsabilidad social y sostenibilidad que integre en sus operaciones y decisiones comerciales?

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

32. ¿Existe un sistema efectivo de retroalimentación y evaluación del desempeño de los empleados donde se reconocen y recompensan los logros individuales y de equipo?

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 3

Validaciones por juicio de expertos



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



APRECIACIÓN

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

	SI	NO
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente.	X	
El número de preguntas del cuestionario es excesivo.		X

CRITERIOS	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento.	X			
Claridad en la redacción de las preguntas.	X	X		
Pertinencia de la variable con los indicadores.	X			
Relevancia del contenido.	X			
Factibilidad de la aplicación.		X		
Validez de contenido del cuestionario.	X			

Observaciones: En el texto.

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Validado por: Aituro Montenegro R.
 Profesión: Ing. Comercial,
 Lugar de Trabajo: Universidad Técnica de Ambato
 Cargo que desempeña: Docente.
 Lugar y fecha de validación: Ambato 22/06/2023
 E-mail: af.montenegro@uta.edu.ec.
 Teléfono o celular: 0984193099.

Firma:

¡Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación de este cuestionario!



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



APRECIACIÓN


VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

	SI	NO
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente.	X	
El número de preguntas del cuestionario es excesivo.		X

CRITERIOS	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento.	X			
Claridad en la redacción de las preguntas.	X			
Pertinencia de la variable con los indicadores.	X			
Relevancia del contenido.	X			
Factibilidad de la aplicación.	X			
Validez de contenido del cuestionario.	X			

Observaciones:

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Validado por: Inj. César Guerrero
 Profesión: Inj. de Empresas - Abogado
 Lugar de Trabajo: UTA
 Cargo que desempeña: Docente
 Lugar y fecha de validación: Ambato, 22 junio del 2023
 E-mail: ca.guerra@uta.edu.ec
 Teléfono o celular: 0984588675
 Firma: 

¡Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación de este cuestionario!

Anexo 4

Cuestionario MbM

Página 2

DIRIGIR MOTIVANDO

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