

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO



TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN DE MOTIVACIÓN LABORAL QUE PROMUEVA LA PRODUCTIVIDAD EN EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO DE LA CIUDAD DE LOJA PARA EL AÑO 2021

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE TECNÓLOGO EN LA TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

AUTORA

Agreda Valdiviezo Xiomara Michelle

DIRECTORA

Lic. Johana Córdova Tobar, Msg.

Loja, Octubre 2021

1. CERTIFICACIÓN

Lic.

Nancy Johana Córdova Tobar

DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN

CERTIFICA:

Que ha supervisado el presente proyecto de investigación titulado, Plan de motivación laboral que promueva la productividad en empresas del sector privado de la ciudad de Loja para el año 2021; el mismo que cumple con lo establecido por el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano: por consiguiente, autorizo su presentación ante el tribunal respectivo.

Loja, Octubre 2021

f. _____

Nancy Johana Córdova Tobar

1103697692

2. DECLARACIÓN JURAMENTADA

Loja, Octubre del 2021

Nombres: Xiomara Michelle

Apellidos: Agreda Valdiviezo

Cédula de Identidad: 1105385072

Carrera: Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano

Semestre de ejecución del proceso de titulación: abril – noviembre 2021

Tema de proyecto de investigación de fin de carrera con fines de titulación:

Plan de motivación laboral que promueva la productividad en empresas del sector privado de la ciudad de Loja para el año 2021;

En calidad de estudiante del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja;

Declaro bajo juramento que:

1. Soy autora del trabajo intelectual y de investigación del proyecto de fin de carrera.
2. El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido plagiado ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. El trabajo de investigación de fin de carrera presentado no atenta contra derechos de terceros.
4. El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados. Las imágenes, tablas, gráficas, fotografías y demás son de mi autoría; y en el caso contrario aparecen con las correspondientes citas o fuentes.

Por lo expuesto; mediante la presente asumo frente al Instituto Superior Tecnológico Sudamericano cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación de fin de carrera.

En consecuencia, me hago responsable frente al Instituto Superior Tecnológico Sudamericano y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar al Instituto Superior Tecnológico Sudamericano o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en el trabajo de investigación de fin de carrera presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello.

Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para El Instituto Superior Tecnológico Sudamericano en favor de terceros por motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación de fin de carrera.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente dispuesta por la LOES y sus respectivos reglamentos y del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja.

.....
Xiomara Michelle Agreda Valdiviezo
C.I.: 1105385072

3. DEDICATORIA

A Dios primeramente por darme la oportunidad de cumplir un objetivo más en mi vida, por ser la luz y la fortaleza que me alentó a continuar con esta tan anhelada meta de terminar mi carrera.

A mis padres, Efraín Sebastián Agreda Granda y Marlene de Jesús Valdiviezo Quizhpe, pilares fundamentales en mi vida y formación, son quienes siempre han estado a mi lado apoyándome, motivándome, brindándome su ayuda para poder terminar mi carrera, a ellos atribuyo todo lo que he logrado en mi vida, gracias a todo su esfuerzo por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, son la motivación principal en todas las metas que me he propuestos cumplir en mi vida.

A mis hermanos que siempre han estado conmigo en este caminar, por el apoyo incondicional y alentándome en todos los momentos.

A mis familiares que me han brindado palabras de aliento y de apoyo constante de cualquier forma.

Xiomara Michelle Agreda Valdiviezo

4. AGRADECIMIENTO

Al Instituto Tecnológico Superior Sudamericano, que ha sido pilar fundamental de mi formación profesional.

A mi tutora de tesis la Lic. Johana Córdova Tobar, por ayudarme en la elaboración de la tesis, por su tiempo, paciencia y dedicación, agradezco por brindarme sus conocimientos en cada etapa de desarrollo de esta investigación.

A los docentes del Instituto Tecnológico Superior Sudamericano, que, a lo largo de este camino de enseñanza, me instruyeron con sus conocimientos, que me ayudaron a la preparación profesional.

Xiomara Michelle Agreda Valdiviezo

5. ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Conste por el presente documento la Cesión de los Derechos del proyecto de investigación de fin de carrera, de conformidad con las siguientes cláusulas:

PRIMERA. - Por sus propios derechos; la Lic. Nancy Johana Córdova Tobar, Mgs., en calidad de Directora del proyecto de investigación de fin de carrera; y, Xiomara Michelle Agreda Valdiviezo, en calidad de autora del proyecto de investigación de fin de carrera; mayor de edad emite la presente acta de cesión de derechos.

SEGUNDA. - Xiomara Michelle Agreda Valdiviezo, realizó la Investigación titulada: Plan de motivación laboral que promueva la productividad en empresas del sector privado de la ciudad de Loja para el año 2021 para optar por el título de Tecnóloga en la Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano en el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de Loja, bajo la dirección de la Lic. Nancy Johana Córdova Tobar, Mgs.

TERCERA. - Es política del Instituto que los proyectos de investigación de fin de carrera se apliquen y materialicen en beneficio de la comunidad.

CUARTA. - Los comparecientes Lic. Nancy Johana Córdova Tobar, Mgs., en calidad de Directora del proyecto de investigación de fin de carrera y Xiomara Michelle Agreda Valdiviezo, por medio del presente instrumento, tienen a bien ceder en forma gratuita sus derechos en proyecto de investigación de fin de carrera titulado: Plan de motivación laboral que promueva la productividad en empresas del sector privado de la ciudad de Loja para el año 2021 a favor del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de Loja; y, conceden autorización para que el Instituto pueda utilizar esta investigación en su beneficio y/o de la comunidad, sin reserva alguna.

QUINTA. - Aceptación. - Las partes declaran que aceptan expresamente todo lo estipulado en la presente cesión de derechos.

Para constancia suscriben la presente cesión de derechos, en la ciudad de Loja, en el mes de octubre del año 2021.

Lic. Nancy Johana Córdova Tobar, Mgs.

DIRECTORA

C.I.: 1103697692

Xiomara Michelle Agreda Valdiviezo

AUTOR

C.I.: 1105385072

ÍNDICE

1.	CERTIFICACIÓN	II
2.	DECLARACIÓN JURAMENTADA	III
3.	DEDICATORIA	V
4.	AGRADECIMIENTO	VI
5.	ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS.....	VII
6.	ÍNDICE DE FIGURAS.....	XII
7.	ÍNDICE DE TABLAS	XIV
1.	RESUMEN.....	1
2.	ABSTRACT	2
3.	PROBLEMATIZACIÓN	3
4.	TEMA	5
5.	JUSTIFICACIÓN	6
6.	OBJETIVOS	8
1.1	OBJETIVO GENERAL	8
1.2	OBJETIVOS ESPECIFICOS	8
7.	MARCO TEÓRICO.....	9
1.3	MARCO INSTITUCIONAL.....	9
1.4	MARCO CONCEPTUAL.....	14
8.	METODOLOGÍA	24
1.5	TIPOS DE MÉTODOS.....	24
1.6	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	25
1.7	DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA	26

9.	ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	28
1.8	ENTREVISTA	28
1.8.1	Entrevistados.....	28
1.9	ENCUESTA.....	32
10.	PROPUESTA DE ACCIÓN	45
1.10	INTRODUCCIÓN.....	45
1.11	PRESENTACIÓN	45
1.12	BENEFICIARIOS.....	45
1.13	ESTRUCTURA.....	46
1.14	DOCUMENTO PRESENTADO.....	46
1.	Presentación	48
2.	Objetivo.....	49
3.	Glosario de términos	50
4.	Diagnóstico de estudio	53
5.	Desarrollo.....	54
5.1	La Motivación	54
5.2	Como influye la motivación en el rendimiento laboral	54
5.1	La pirámide de Maslow.....	55
5.1	Tipos de motivación.....	56
5.1.1	Motivación extrínseca	57
5.1.2	Motivación intrínseca.....	57
5.1	Técnicas y herramientas de motivación.....	58
5.2	Errores que no debemos cometer para tener una buena motivación laboral	65
5.7	Beneficios de mantener motivados a los colaboradores	65
5.8	Ventajas de mantener los colaboradores motivados	66
5.9	Tips para impulsar a los equipos remotos	66
6	Conclusiones	67

7	<i>Recomendaciones</i>	67
1.15	<i>MEDIO DE SOCIALIZACIÓN</i>	69
1.16	<i>MATERIAL VISUAL UTILIZADO</i>	69
1.17	<i>ENTREGA DE RESULTADOS</i>	70
11.	CONCLUSIONES	71
12.	RECOMENDACIONES	72
13.	BIBLIOGRAFÍA	73
14.	ANEXOS	75
14.1	<i>PRESUPUESTO</i>	75
14.2	<i>CRONOGRAMA</i>	77
14.3	<i>CERTIFICACIÓN DE APROBACIÓN – VICERRECTORADO</i>	79
14.4	<i>CERTIFICADO DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO</i>	80
14.5	<i>ENCUESTA APLICADA</i>	81
14.6	<i>ENTREVISTA APLICADA</i>	83
14.7	<i>PLAN DE SOCIALIZACIÓN</i>	84
14.8	<i>CERTIFICADO DE ABSTRACT</i>	85
14.9	<i>EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS DEL PROCESO</i>	86

6. ÍNDICE DE FIGURAS

Índice de Figuras

Figura 1: Logo del Instituto	9
Figura 2 Organigrama estructural	13
Figura 3: Tipos de motivación laboral	15
Figura 4: Factores que influyen en la motivación	17
Figura 5: Consecuencias de tener colaboradores desmotivados	17
Figura 6: Beneficios de la motivación laboral	18
Figura 7: Pasos para mejorar la productividad en las empresas.....	20
Figura 8: Pirámide de Maslow	55
Figura 9: Como motivar a los colaboradores	56
Figura 10: Motivación positiva y negativa.....	56
Figura 11: Como implementar la motivación.....	58
Figura 12: Tips para impulsar a los equipos remotos	66
Figura 13: clase líneas de investigación.....	86
Figura 14: clase explicación problemática.....	86
Figura 15: socialización de cronograma de actividades.....	87
Figura 16: Resultados de encuesta	87
Figura 17: Entrevista 1	88
Figura 18: Entrevista 2	88
Figura 19: Entrevista 3	88
Figura 20: Oficio de socialización	89
Figura 21: Socialización presentación	89
Figura 22: Socialización contenido	90
Figura 23: Socialización parte final	90

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Pregunta 1 motivación laboral	33
Gráfico 2: pregunta 2 uso de habilidades	34
Gráfico 3: pregunta 3 oportunidades de desarrollo	35
Gráfico 4: pregunta 4 desarrollo personal	36
Gráfico 5: pregunta 5 trabajo reconocido.....	37
Gráfico 6: pregunta 6 resumeración económica.....	38
Gráfico 7: pregunta 7 toma de decisiones	39
Gráfico 8: pregunta 8 objetivos organizacionales	40
Gráfico 9: pregunta 9 apoyo en las actividades	41
Gráfico 10: pregunta 10 trabajo valorado	42
Gráfico 11: pregunta 11 implemetación plan de motivación.....	43
Gráfico 12: pregunta 12 incentivo.....	44

7. ÍNDICE DE TABLAS

Índice de tablas

Tabla 1: Resumen de entrevista	29
Tabla 2: La motivación laboral	33
Tabla 3: Uso de habilidades y destrezas	34
Tabla 4: Oportunidades de desarrollarse en sus actividades	35
Tabla 5: Desarrollo personal de los colaboradores	36
Tabla 6: Trabajo reconocido	37
Tabla 7: Remuneración económica	38
Tabla 8: Toma de decisiones	39
Tabla 9: Objetivos organizacionales	40
Tabla 10: Apoyo en las actividades	41
Tabla 11: trabajador valorado	42
Tabla 12: Implementación de plan de motivación laboral	43
Tabla 13: Incentivo por el trabajo realizado	44
Tabla 14: Presupuesto	76
Tabla 15: Cronograma de actividades	77
Tabla 16: Plan de Capacitación.....	84

1. RESUMEN

La motivación es un factor que interviene en el rendimiento personal del colaborador para llegar a la productividad, es la capacidad que tienen las empresas de incentivar o impulsar a los colaboradores para que logren sus objetivos laborales, aunque también depende de cómo el colaborador se auto estimule y de cómo la empresa y el contexto consiga motivarlo y así pueda aumentar la productividad.

El presente proyecto de investigación establece un estudio de varios aspectos referentes a la motivación y productividad laboral, como el estudio realizado por Proyecto Happiness mediante encuestas aplicadas a los trabajadores ecuatorianos en empresas privadas en torno a la felicidad laboral, como resultado dieron a conocer que el 67% de trabajadores ecuatorianos se sienten orgullosos de la organización donde trabaja por lo cual las empresas tienen un nivel medio de motivación laboral.

Por ello como objetivo principal es establecer los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral, para alcanzar este objetivo se tomó como referencia diferentes teorías sobre motivación, tipos de motivación laboral y productividad empresarial que incluye en sus fundamentos los factores motivacionales siendo este un punto importante en la investigación.

Como instrumento de recolección de datos se aplicó encuestas y entrevistas a los colaboradores de las empresas privadas de la ciudad de Loja, con los datos obtenidos se preverá de información necesaria para conocer las percepciones de los colaboradores y realizar un diagnóstico sobre la motivación y productividad en las empresas y cómo influye esto en la motivación y el desempeño laboral.

Mediante este estudio se ha podido investigar y analizar los factores que influyen en la desmotivación laboral por lo cual se elaboró un plan de motivación y productividad en las empresas, el cual permite dar a conocer a los colaboradores mediante un cambio de percepción sobre la motivación laboral y establecer los incentivos que promuevan la eficacia y eficiencia de los colaboradores y su desarrollo organizacional.

2. ABSTRACT

Motivation is a factor that intervenes in the employee's personal performance to achieve productivity; it is the ability of companies to incentivize or encourage employees to achieve their work objectives, although it also depends on how the employee stimulates himself/herself and how the company and the context manage to motivate him/her, and thus increase productivity.

This research project establishes a study of several aspects related to labor motivation and productivity, such as the study conducted by Proyecto Happiness through surveys applied to Ecuadorian workers in private companies regarding labor happiness. As a result, it was found that 67% of Ecuadorian workers feel proud of the organization where they work, that is why companies have an average level of labor motivation.

Therefore, the main objective is to establish the motivational factors that influence work performance. To achieve this objective, different theories on motivation, types of work motivation and business productivity that include motivational factors in their foundations were taken as a reference, this being an important point in the research.

Furthermore, as an instrument for data collection, surveys and interviews were applied to employees of private companies in the city of Loja. The data obtained will provide the necessary information to know the perceptions of employees and make a diagnosis on motivation and productivity in companies and how this influences motivation and work performance.

Finally, through this study it has been possible to research and analyze the factors that influence labor demotivation. Therefore, a plan of motivation and productivity in the companies was elaborated which allows to inform the collaborators through a change of perception about labor motivation and to establish the incentives that promote the effectiveness and efficiency of the collaborators and their organizational development.

3. PROBLEMATIZACIÓN

La motivación laboral en la actualidad está considerada como altos niveles de esfuerzo en el ámbito físico, mental y personal que nos permiten contribuir directamente hacia las metas organizacionales y así satisfacer las necesidades de los colaboradores generando altos niveles de productividad en las empresas.

Por ello la motivación laboral se ha constituido en un proceso de gran relevancia tanto desde la perspectiva de la investigación como de la gestión organizacional, se han desarrollado un gran número de teorías al respecto a lo largo de la historia en busca de la clave definitiva motivacional. Una teoría de la motivación es útil en la medida que permite demostrar que estímulos o elementos aportan energía y dirección al comportamiento del trabajo. (Barrios, 2018)

Cabe señalar que en Ecuador se ha observado que las empresas tienen un nivel medio de motivación laboral ya que mediante encuestas realizadas por Proyecto Happiness los trabajadores ecuatorianos en empresas privadas en torno a la felicidad laboral indican que el 56% de los encuestados se sienten felices en su lugar de trabajo y un 9% padecería de la denominada infelicidad laboral. Dándonos como resultado que el 67% de trabajadores ecuatorianos se sienten orgullosos de la organización donde trabaja.

De este estudio se desprende que sentirse alegre en el empleo permite generar mejores relaciones entre colegas, además de aportar en el rendimiento de las labores diarias. En Ecuador, el INEC (Instituto Nacional de Estadística y Censo) señala que ocho de cada 10 empleos los genera el sector privado (80,8%) y dos de cada 10 el público (19,2%). (Líderes, 2015)

Lo que implica que las posibles causas de la desmotivación laboral que se dan en las empresas son: mal clima laboral, falta de comunicación entre el colaborador y sus superiores o también con sus compañeros de trabajo, baja remuneración y falta de reconocimiento. De lo anterior esto implica que la desmotivación laboral trae consigo causas que conllevan a las consecuencias identificadas en los siguientes aspectos: bajo

rendimiento, ineficiencia en las actividades, pérdida del entusiasmo en los colaboradores, alto nivel de ausentismo.

Tras esta situación en la ciudad de Loja hemos encontrado la misma problemática por esta razón se ha considerado oportuno trabajar en soluciones de estas posibles causas identificadas en las empresas, se debería empezar estableciendo una buena comunicación entre los colaboradores y empresa, reconocer el trabajo de los colaboradores y mostrando interés en sus necesidades. Esto nos permitirá ayudar a obtener buenos resultados, como tener colaboradores satisfechos al momento de realizar sus actividades ya que la motivación es importante para que los empleados den lo mejor de ellos y así la empresa sobresalga y pueda obtener la clave del éxito.

Para concluir, surge la incógnita, ¿Es preciso contar con un plan de motivación laboral que promuevan la productividad en empresas del sector privado de la ciudad de Loja? Al respecto conviene decir que se hace posible determinar, la necesidad de diseñar un plan de motivación laboral mediante técnicas y herramientas que faciliten un buen desempeño laboral en los colaboradores de las diferentes instituciones privadas.

4. TEMA

PLAN DE MOTIVACIÓN LABORAL QUE PROMUEVA LA PRODUCTIVIDAD EN EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO DE LA CIUDAD DE LOJA PARA EL AÑO 2021.

5. JUSTIFICACIÓN

La finalidad del presente proyecto consiste en proponer un plan de motivación laboral que promueva la productividad en empresas, ya que hoy en día existe ausentismo en los lugares de trabajo siendo este el motivo principal, mediante la aplicación de técnicas y herramientas podremos determinar lo importante que es la motivación laboral dentro de las empresas, esto ayudara para que exista un mejor desempeño en los colaboradores.

En el ámbito académico el presente proyecto de investigación es un requisito emitido por la Ley Orgánica de Educación Superior para obtener el título de tecnóloga en Gestión del Talento Humano y así demostrar mis conocimientos, habilidades y destrezas adquiridos durante mi formación académica presentando una solución a los problemas que se presentan en las diferentes empresas y así contribuir al desarrollo local, económico y social en base a la aplicación de un plan de motivación laboral que promueva la productividad laboral en las empresas del sector privado esto me permitirá llegar a realizar un trabajo eficiente.

Considerando el ámbito tecnológico aplicando mis conocimientos obtenidos voy aplicar un sistema de motivación laboral dirigido a los colaboradores de las diferentes empresas; como tenemos conocimiento en el mundo de la globalización hay que estar en constantes actualización y a la vanguardia de los cambios tecnológicos para afrontar los diferentes problemas que se presentan en las empresas y aportando soluciones, por lo cual esta investigación nos ayudaran a identificar lo que le impulsa a un colaborador a estar conforme en la organización y desarrollar de mejor manera sus actividades diarias ya que las necesidades son cambiantes. Se implementará un plan que consiste en técnicas y herramientas que optimizaran la productividad empresarial mejorando el clima laboral.

En el ámbito económico el presente proyecto de titulación trae consigo un beneficio mediante su propuesta de incentivos que va a contribuir a disminuir el ausentismo laboral ya que se pretende elaborar un plan de motivación laboral que fortalecerá los comportamientos acogedores de los colaboradores, haciendo que

perduren más tiempo en la empresa y manteniendo al personal motivado, integrando una herramienta fundamental que fortalecerá el proceso de mejora continua.

En el ámbito social la presente investigación tiene la finalidad de retribuir al bienestar de los colaboradores mediante conocimiento en los aspectos asociados a la motivación posibilitando el desarrollo de estrategias para dar solución a los problemas identificados en las diferentes empresas respecto al inadecuado desempeño laboral; en cualquier organización la motivación laboral puede estar afectada por diferentes factores que no permiten el logro de los objetivos organizacionales.

Por ello mediante este proyecto de investigación voy a dar a conocer la importancia que tiene la motivación laboral en los colaboradores para que los gerentes intervengan en el momento que se está llevando a cabo estos problemas y corregir estos factores que les están afectando a sus colaboradores y puedan implementar sistemas de motivación para mejorar el entorno y optimizar el desempeño, mientras los colaboradores se encuentren motivados los índices de productividad aumenta en las empresas.

6. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Elaborar un plan de motivación laboral mediante la aplicación de técnicas y herramientas para promover la productividad de los colaboradores de las empresas del sector privadas de la ciudad de Loja.

1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Recopilar información bibliográfica utilizando revistas, libros y páginas web acerca de la importancia de la satisfacción laboral y la productividad en las empresas para afirmar dicha investigación.
- Identificar la insatisfacción laboral aplicando encuestas a la población económicamente activa y la entrevista a docentes o personas especializadas en Talento Humano del sector privado en la ciudad de Loja y proponer soluciones mediante alternativas para tener una buena motivación laboral.
- Realizar un plan de motivación laboral mediante técnicas y herramientas para mejorar las diferencias que existen en los colaboradores y promover una buena productividad laboral en las empresas.
- Socialización de el plan de motivación laboral mediante una guía para que obtengan conocimiento de la importancia de la productividad en las empresas, lo puedan ejecutar y disminuir el ausentismo en los lugares de trabajo.

7. MARCO TEÓRICO

1.3 MARCO INSTITUCIONAL

Instituto Superior Tecnológico Sudamericano

Figura 1: Logo del Instituto



Fuente 1: Secretaria ISTS 2021

1.3.1 RESEÑA HISTÓRICA

El Señor Lic. Manuel Alfonso Manitio Conumba, crea el Instituto Técnico Superior Particular Sudamericano, para la formación de TECNICOS, por lo que se hace el trámite respectivo en el Ministerio de Educación y Cultura, y con fecha 4 de junio de 1996, autoriza con resolución Nro. 2403 la CREACIÓN y el FUNCIONAMIENTO de este Instituto Superior, con las especialidades del ciclo pos-bachillerato de:

1. Contabilidad Bancaria
2. Administración de Empresas, y;
3. Análisis de Sistemas

Para el año lectivo 1996-1997, régimen costa y sierra, con dos secciones diurno y nocturno facultando otorgar el Título de Técnico Superior en las especialidades autorizadas.

Posteriormente, con resolución Nro. 4624 del 28 de noviembre de 1997, el Ministerio de Educación y Cultura, autoriza el funcionamiento del ciclo pos-bachillerato, en las especialidades de:

1. Secretariado Ejecutivo Trilingüe, y
2. Administración Bancaria.

Con resolución Nro. 971 del 21 de septiembre de 1999, resuelve el Ministerio de Educación y Cultura, elevar a la categoría de INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR PARTICULAR SUDAMERICANO, con las especialidades de:

1. Administración Empresarial
2. Secretariado Ejecutivo Trilingüe
3. Finanzas y Banca, y;
4. Sistemas de Automatización

Con oficio circular nro. 002-DNPE-A del 3 de junio de 2000, la Dirección Provincial de Educación de Loja, hace conocer la nueva Ley de Educación Superior, publicada en el Registro Oficial, Nro. 77 del mes de junio de 2000, en el cual dispone que los Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos, que dependen del Ministerio de Educación y Cultura, forman parte directamente del “Sistema Nacional de Educación Superior” conforme lo determina en los artículos 23 y 24.

Por lo tanto, en el mes de noviembre de 2000, el Instituto Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja, pasa a formar parte del CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR. - CONESUP. - Con REGISTRO INSTITUCIONAL Nro. 11-009 del 29 de noviembre de 2000.

A medida que avanza la demanda educativa el Instituto propone nuevas tecnologías, es así que con acuerdo Nro. 160 del 17 de noviembre de 2003, la Dirección Ejecutiva del Consejo Nacional de Educación Superior, CONESUP. - otorga licencia de funcionamiento en la carrera de:

1. Diseño Gráfico y Publicidad,

Para que conceda títulos de Técnico Superior con 122 créditos de estudios y a nivel Tecnológico con 185 créditos de estudios.

Finalmente, con acuerdo Nro. 351 del 23 de noviembre de 2006, el Consejo Nacional de Educación Superior, CONESUP. - Acuerda otorgar licencia de funcionamiento para las TECNOLOGÍAS en las carreras de:

1. Gastronomía
2. Gestión Ambiental
3. Electrónica, y;
4. Administración Turística.

Otorgando los títulos de Tecnólogo en las carreras autorizadas, previo el cumplimiento de 185 créditos de estudio.

1.3.2 MISIÓN, VISIÓN y VALORES

Desde sus inicios la MISIÓN y VISIÓN, han sido el norte de esta institución y que detallamos a continuación

1.3.2.1 MISIÓN:

“Formar gente de talento con calidad humana, académica, basada en principios y valores, cultivando pensamiento crítico, reflexivo e investigativo, para que comprendan que la vida es la búsqueda de un permanente aprendizaje”.

1.3.2.2 VISIÓN:

“Ser el mejor Instituto Tecnológico del país, con una proyección internacional para entregar a la sociedad, hombres íntegros, profesionales excelentes, líderes en todos los campos, con espíritu emprendedor, con libertad de pensamiento y acción”

1.3.2.3 VALORES

Libertad, Responsabilidad, Disciplina, Constancia y estudio.

OBJETIVOS INSTITUCIONALES

Los objetivos del Tecnológico Sudamericano tienen estrecha y lógica relación con las políticas institucionales, ellos enfatizan en las estrategias y mecanismos pertinentes:

- Atender los requerimientos, necesidades, actitudes y aptitudes del estudiante mediante la aplicación de procesos de enseñanza – aprendizaje en apego estricto a la pedagogía, didáctica y psicología que dé lugar a generar gente de talento.
- Seleccionar, capacitar, actualizar y motivar a los docentes para que su labor llegue hacia el estudiante; por medio de la fijación legal y justa de políticas contractuales.
- Determinar procesos asertivos en cuanto a la gestión académica en donde se descarte la improvisación, los intereses personales frente a la propuesta de nuevas carreras, así como de sus contenidos curriculares.
- Adecuar y adquirir periódicamente infraestructura física y equipos tecnológicos en versiones actualizadas de manera que el estudiante domine las TIC'S que le sean de utilidad en el sector productivo.
- Priorizar la investigación y estudio de mercados; por parte de docentes y estudiantes aplicando métodos y técnicas científicamente comprobados que permitan generar trabajo y productividad.
- Planear, organizar, ejecutar y evaluar la administración y gestión institucional en el marco legal que rige para el Ecuador y para la educación superior en particular, de manera que su gestión sea el pilar fundamental para lograr la misión y visión.
- Diseñar proyectos de vinculación con la colectividad y de preservación del medio ambiente partiendo del análisis de la realidad de sectores vulnerables y en riesgo de manera que el Tecnológico Sudamericano se inmiscuya con pertinencia social.

1.3.3 Estructura del modelo educativo y pedagógico del instituto superior tecnológico sudamericano

Figura 2 Organigrama estructural



Fuente 2: Secretaria ISTS 2021

1.4 MARCO CONCEPTUAL

1.4.1 Motivación Laboral

La motivación laboral influye en el rendimiento de los trabajadores es una relación laboral que existe entre la empresa y el trabajador en la que se preocupan por el bienestar de los colaboradores dentro de su lugar de trabajo estos resultados los podemos observar dándonos cuenta en el rendimiento que tiene los colaboradores dentro de la empresa para el cumplimiento de las metas organizacionales.

De acuerdo con (CoworkingFY) la motivación laboral ayuda a ejercer altos niveles de esfuerzo para cumplir las metas organizacionales, este esfuerzo satisface algunas necesidades de los colaboradores que se esfuerzan por cumplir los objetivos de la empresa porque cumpliendo con los mismos serán recompensados por su buen trabajo.

Este concepto surgió en el siglo XVIII, con el inicio de la industrialización cuando se empezaron a desaparecer los talleres de los artesanos y comenzó el inicio de las compañías, hubo disminución de comunicación entre trabajadores y supervisor reduciendo la motivación y la productividad en las empresas. En 1920 se creó la Organización Internacional del Trabajador para cuidar el bienestar de los trabajadores y que exista un equilibrio entre sus intereses y los de la empresa. Se realizaron estudios sobre la motivación laboral en el cual afirmaron que los trabajadores más motivados eran más productivos, siendo este estudio una teoría de la psicología del trabajo. En la actualidad se dan a conocer diferentes tipos y técnicas para aplicarlos.

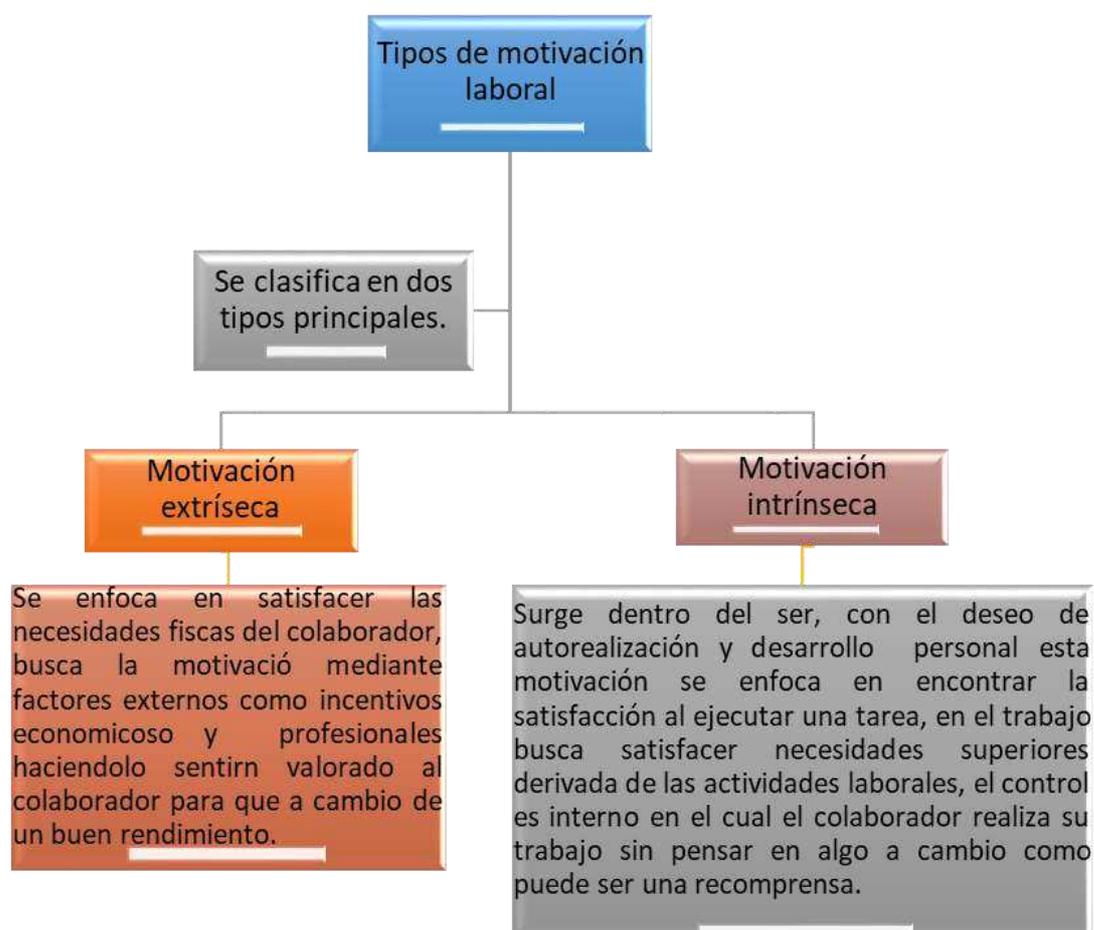
De acuerdo con Sánchez, (2013) La motivación es un aspecto importante entre los empleados tiene consigo cambios cualitativos al momento de realizar sus trabajos esto ayuda a mantener un ambiente agradable y proactivo. Un beneficio importante es el compromiso por que al momento de tener colaboradores motivados serán comprometidos y sumarán a la empresa.

1.4.2 ¿En qué consiste la motivación laboral?

Consiste en que hace referencia a la capacidad que tiene una empresa de mantener involucrados a sus colaboradores para que tengan un buen rendimiento y alcanzar los objetivos empresariales. La motivación es fundamental para aumentar la productividad y el trabajo en equipo en las diferentes actividades, cuando los colaboradores se sienten conformes en su puesto de trabajo y se identifican con los valores de la empresa y cumplen con esto, los colaboradores se estiman parte fundamental de la empresa y trabajan para conseguir lo mejor de cada individuo y de la empresa.

1.4.3 Tipos de motivación laboral

Figura 3: Tipos de motivación laboral



1.4.4 Importancia de la motivación laboral

De acuerdo con (CoworkingFY), El capital humano es un elemento importante en la empresa ya que impulsa a mayor motivación y desempeño, los trabajadores son quienes ayudan a que se logren los objetivos de la organización. Una empresa con equipos motivados está conformada con colaboradores comprometidos con la misión de la organización.

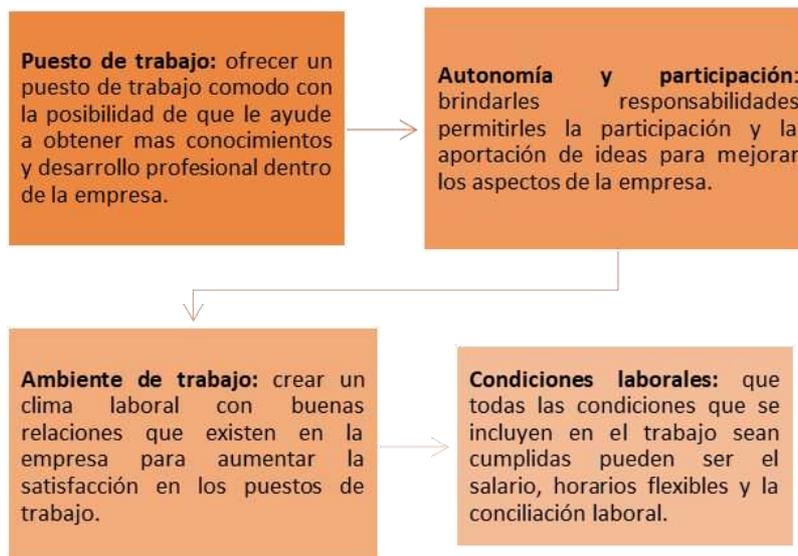
Los líderes empresariales se enfrentan a nuevos retos ya que en tiempos pasados la gerencia tenía un trabajo mucho más fácil, pero con el tiempo este método no funciona, por lo cual se tiene resultados negativos conduciendo a las empresas al estancamiento o a la quiebra, haciendo que las empresas se sientan obligadas a acogerse a nuevos modelos de gerencia.

Hoy en día existen varias teorías gerenciales, sin embargo, la que ha tenido más relevancia es el enfoque holístico de la gerencia que se basa en el desarrollo humano, fomentando el sentido de pertenecía, vital para la obtención de resultados para cumplir con este nivel de gerencia la empresa debe invertir en capital humano.

Para tener conocimiento sobre el termino holístico es usado en el ámbito medico alternativo, fue desarrollado por el doctor Normas Shein. En 1975 trato enfermedades de tipo somático y problemas de estrés, con la medicina holística minimizo esta enfermedad y se maximizo los valores, el reconocimiento y la autoproyección siendo esto de lo que está conformada la cultura organizacional. En la gerencia holística se presenta al individuo como un todo, un ser con diferentes dimensiones que deber ser tomadas en cuenta por la gerencia que quiera adquirir la motivación intrínseca.

1.4.5 Factores que influyen en la motivación laboral

Figura 4: Factores que influyen en la motivación



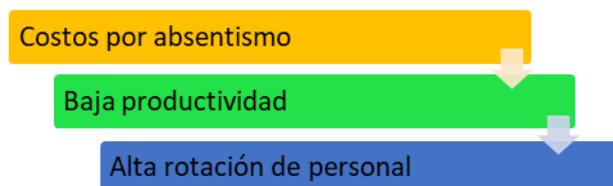
Fuente 4: La Autora

1.4.6 Consecuencias de la desmotivación laboral

La desmotivación en las empresas depende de diferentes factores y circunstancias, obteniendo consecuencias como bajo rendimiento de los colaboradores y descenso de la productividad de la empresa, la insatisfacción encamina a la desmotivación o falta de interés por el trabajo haciendo que el colaborador incumpla con sus funciones habituales, por eso es importante cuidar la motivación laboral para que la empresa funcione correctamente.

1.4.6.1 Consecuencias directas de tener colaboradores desmotivados:

Figura 5: Consecuencias de tener colaboradores desmotivados



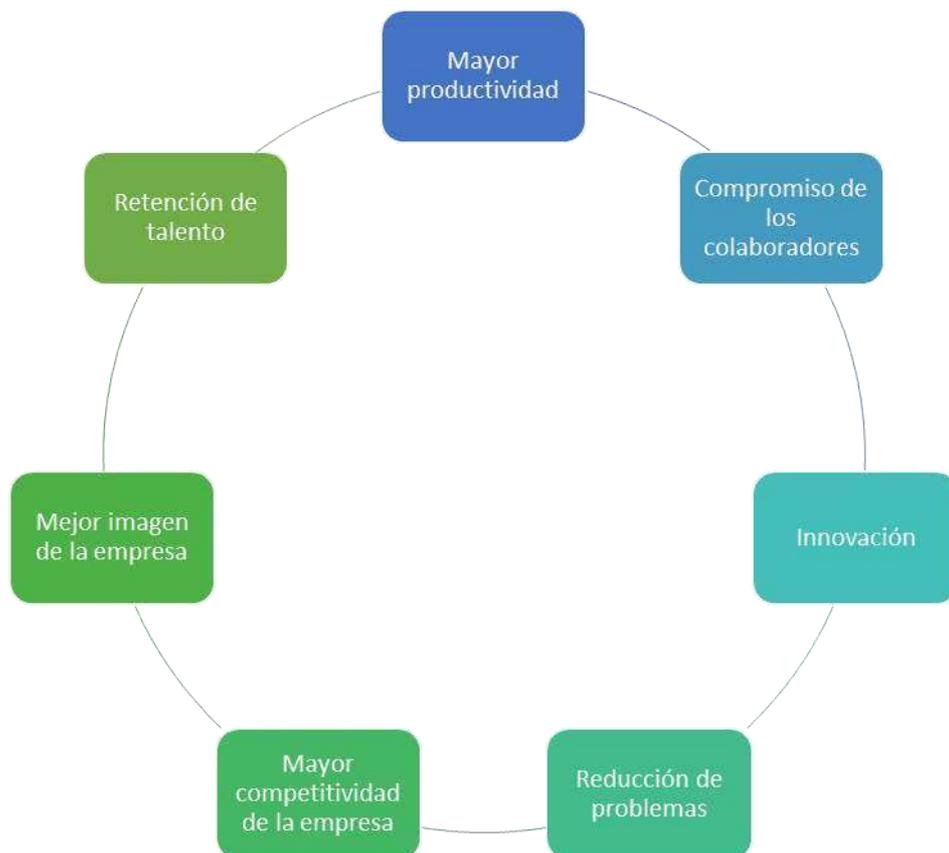
Fuente 5: La Autora

De acuerdo con Sánchez (2013) si las empresas obtienen un grado alto de desmotivación debe aplicar técnicas o herramientas de motivación laboral para solucionar y poder mejorar el rendimiento de los colaboradores, las empresas deber prestar mayor atención a la motivación laboral, para que tengan colaboradores satisfechos.

1.4.7 Beneficios de la motivación laboral

De acuerdo con (Intrategia, (2018) la motivación es un componente importante para el éxito de la empresa, logrando que los colaboradores se sientan alineados con los objetivos de la empresa y sus objetivos personales para satisfacer sus necesidades y expectativas.

Figura 6: Beneficios de la motivación laboral



Fuente 6: La Autora

1.4.8 Formas eficaces para para motivar a los colaboradores

- La comunicación: una buena comunicación entre los líderes y colaboradores es fundamental para exista mayor conocimiento y claridad sobre los objetivos organizacionales.
- Nivel de participación: se toma en cuenta la cantidad de responsabilidades que son asignadas a cada colaborador y las ideas que aportan para mejorar los aspectos de la empresa.
- Ambiente laboral: brindar un clima laboral que genere buenas relaciones y se fomente los valores de la empresa.
- Incentivos y beneficios: implementar horarios flexibles y recompensas económicas son algunos de los incentivos que aprecian los colaboradores.

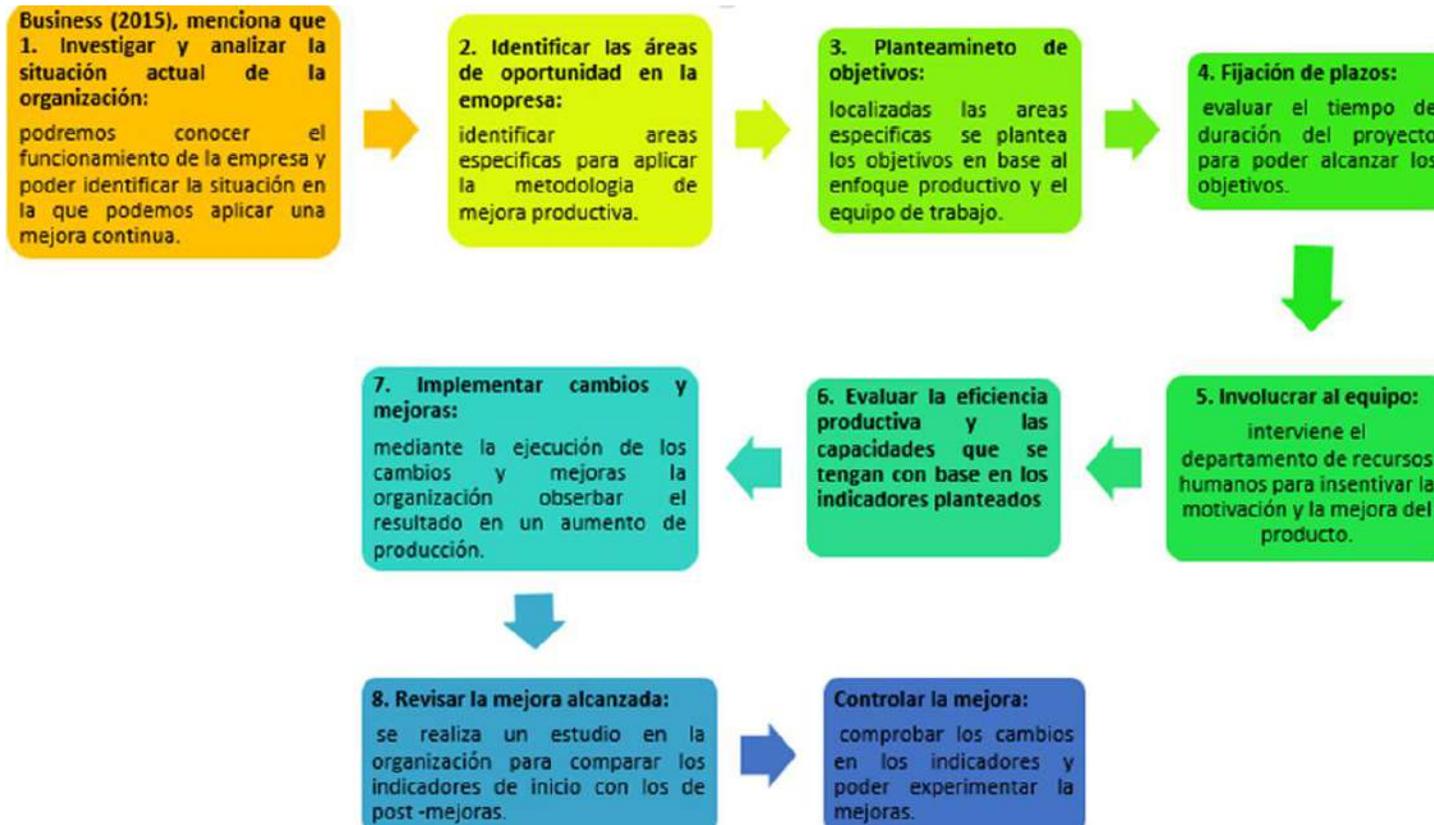
1.4.9 Productividad en las empresas

Sánchez (2015), afirma que la productividad empresarial es el resultado de las acciones que se deben llevar a cabo para conseguir los objetivos de la empresa también teniendo en cuenta un buen clima laboral, los recursos que se invierten y sus resultados. Es importante conocer la productividad de una empresa porque es posible evaluar el aumento de la productividad son consecuencias de una mayor inversión o incorporación de mano de obra, podremos conocer si el incremento es por una combinación más eficiente de los factores productivos o un mejor uso de los mismos.

Para obtener una buena productividad es importante realizar una buena gestión empresarial mediante diferentes técnicas, con el objetivo de que esta estrategia mejore la productividad, sostenibilidad y competitividad garantizando la viabilidad de la empresa.

1.4.9.1 Pasos para mejorar la productividad en las empresas

Figura 7: Pasos para mejorar la productividad en las empresas



Fuente 7: La Autora

1.4.9.2 ¿Por qué importante la productividad en la empresa?

Es el resultado de las acciones que se deben ejecutar para lograr los objetivos de la empresa y un buen clima laboral, se toma en cuenta los recursos que se invierten para alcanzar los objetivos dando la importancia a la productividad en una empresa es la clave para obtener crecimiento, ganancias y un recurso humano satisfecho.

Puntos clave para lograr una productividad efectiva en la empresa:

- Establecer metas y objetivos
- Incentivación de la creatividad
- Fomentar las sinergias
- Innovación tecnológica
- Saber delegar responsabilidades
- Potenciar medidas de conciliación y flexibilidad laboral
- Planificar el día con antelación

1.4.9.3 Indicadores de productividad en una empresa

De acuerdo con Más y mejor (2019) los indicadores son los instrumentos utilizados para evaluar el rendimiento y el nivel de eficiencia, por medio de ellos se puede determinar los mejores métodos para optimizar resultados y reducir gastos estos principales indicadores son:

- Capacidad
- Calidad
- Indicadores estratégicos
- Rentabilidad
- Competitividad

1.4.9.4 Factores que influyen en la productividad empresarial

“Conocer cuáles son los factores influyentes en este ámbito, ayuda a mejorar la productividad empresarial y conseguir una organización mucho más eficiente.”
Anónimo, (2016)

1.4.9.4.1 Factores externos de la productividad empresarial

- La calidad y disponibilidad de los recursos ya que afecta a la producción de productos y servicios.
- La disposición de la industria, los cambios en el sector y la aparición de nuevos competidores lo que hace es que aumente la competitividad incentivando la mejora continua en el clima y la cultura organizacional.
- El nivel de capital y su aumento, el cual facilita o no el nivel de inversión futuro
- Los avances tecnológicos ya que mejoran el nivel y calidad de los conocimientos y los equipos utilizados.
- El entorno macroeconómico y microeconómico.

1.4.9.4.2 Factores internos de la productividad empresarial

- ✓ Un óptimo mantenimiento de todo el equipo para asegurar un funcionamiento en perfectas condiciones y continuado, evitando paradas que afecten a la productividad.
- ✓ Uso eficaz de todas las máquinas y capacidades.
- ✓ Realizar inversión con el fin de sustituir la maquinaria obsoleta o muy anticuada y mejorar la automatización y la utilización de la tecnología de la información.
- ✓ Mejorar los procesos de manipulación de materiales, almacenamiento, sistemas de comunicación y control de calidad
- ✓ Prestar atención al rendimiento del material, sustituyéndolo cuando pierde eficacia o utilidad.
- ✓ Motivación de los empleados mediante incentivos salariales, reconocimientos y promoción personal y laboral, por ejemplo, implantando políticas de recursos humanos que faciliten nuevos modelos de trabajo.
- ✓ Formación adecuada y continua.
- ✓ Promoción y cuidado constante del bienestar de los trabajadores, la salud y la prevención de riesgos.
- ✓ Facilitar un buen ambiente laboral, conocido como clima laboral.

- ✓ Técnicas de mejora continua consistentes en la introducción de pequeños cambios, corrección de errores y detección de áreas de mejora de forma constante, sin que supongan cambios traumáticos o difíciles de asimilar por los empleados.
- ✓ Implicación de los empleados en equipos de trabajo con el objetivo de mejorar las áreas que más conocen por su experiencia de trabajo diario.

La productividad a nivel empresarial, podemos destacar:

Productividad de procesos: implica dar el uso correcto a los diferentes recursos que se tienen en la organización como los tecnológicos, físicos, las herramientas de gestión y el talento humano. Al gestionar de forma conjunta estos aspectos la empresa puede alcanzar altos niveles de calidad en su producción, conseguir un excelente servicio al cliente y agregar valor a la organización.

Productividad del marketing: este es uno de los sectores más importantes para la empresa moderna. Vivimos en una economía globalizada en la que es esencial generar buenas estrategias comerciales que permitan a las empresas llegar a nuevos mercados. De esta manera pueden aumentar su base de clientes para luego fidelizarlos. Recuerda que los clientes son la base de todo negocio.

Productividad en la innovación: con la amplia competencia que existe hoy en día, es necesario apostar por la innovación. Esta debe ser percibida en las empresas como algo nuevo y rentable y debe basarse en acciones como monitorización del entorno, el benchmarking (comparación entre empresas), conocimiento de la evolución de las tendencias y estar al tanto de las nuevas tecnologías.

Productividad del conocimiento: para seguir siendo competitiva, el talento humano de una empresa debe contar con conocimientos precisos y sobre todo actualizados del área donde se desenvuelva. Esto implica conocimiento sobre temas relacionados con herramientas, tecnologías, procesos de organización, entre otros. (Fernández, S.F)

8. METODOLOGÍA

1.5 TIPOS DE MÉTODOS

8.1.1 Método fenomenológico

Como lo proponía Husserl, este método parte de la no suposición de nada y abarca una serie de etapas que son: examinar todos los contenidos de la consciencia, es decir, tener consciencia del objeto como cosa sensible, determinar si los contenidos son reales, ideales, imaginarios, etc., tener autoconsciencia y suspender la consciencia fenomenológica, para lidiar con lo dado en su “pureza”. Este método es un intento por entender las percepciones, perspectivas e interpretaciones que la gente hace de un fenómeno determinado, es decir, respondiendo a la pregunta de “¿cómo es la experiencia de algo?”. A partir del cotejo y la revisión de las múltiples perspectivas revisadas, puede tenderse hacia la generalización y hacia la elaboración de una perspectiva que parta desde “adentro” de la experiencia y no de las teorías, hipótesis o razones externas a la misma (Raffino,2020).

Este método se relaciona con la investigación que realice aplicando técnicas y herramientas que me permitieron obtener información pertinente sobre la motivación laboral, para poder definir y dar a conocer su importancia dentro de las empresas.

8.1.2 Método hermenéutico

Aránguez, (2016), afirma que “La metodología hermenéutica se basa en la idea de que en toda comprensión se da una relación circular entre lo general y lo particular que no puede ser cubierta con un esquema de subsunción”. La actitud del método hermenéutico es dialéctica, dado que, si aspiramos a acceder a la comprensión, debemos ponernos bajo la dirección del tema. No intentaremos forzar a los textos a que digan aquello que pretendemos.

“El método hermenéutico corresponde a una técnica de interpretación de textos, escritos u obras artísticas de distintos ámbitos. Su propósito principal es servir de ayuda en el área comprensiva de un texto” (Rodríguez, 2019).

Este método me permitió investigar información relacionada a la motivación laboral, mediante fuentes bibliográficas que me ayudaron a contribuir con la obtención de información para poder definir técnicas y herramientas de motivación laboral que ayudaran a impulsar la satisfacción de los colaboradores mejorando el clima laboral, para obtener colaboradores motivados y productivos en las empresas privadas de la ciudad de Loja.

8.1.3 Método práctico proyectual

Bruno Munari define el método proyectual como una serie de operaciones necesarias, dispuestas en un orden lógico dictado por la experiencia. El objetivo del método proyectual es conseguir un máximo resultado con el mínimo esfuerzo. El método proyectual no es absoluto ni definitivo. Se puede cambiar el orden de alguna operación si se encuentran valores objetivos que mejoren el proceso como: definición del problema, definición del tipo de solución y elementos del problema” (Jerez, 2013).

Con este método llegué a finalizar la investigación con un máximo resultado de información del proyecto eligiendo, con una adecuada presentación del plan de motivación laboral con información legible y con la finalidad de obtener mayor aceptación en las empresas.

1.6 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1.6.1 Encuestas

La encuesta es una técnica de investigación de campo; para lograr un mayor acopio de información cualitativa o cuantitativa de una población estadística, la encuesta suele utilizarse como una alternativa a las restricciones que presenta la observación, se basa en la realización de ciertas preguntas encaminadas a obtener determinados datos. El instrumento de la encuesta como herramienta de investigación, puede expresar algo más que datos, logra dirigir un mensaje cotidiano y simple sobre el sentir y pensar de un colectivo social (Anónimo, 2012).

“Para realizar una encuesta, el investigador se debe elaborar un formulario de preguntas. Estas dependerán de los objetivos del estudio. Otro asunto a remarcar es que una encuesta se aplica normalmente a una muestra representativa” (Westreicher, 2020).

Esta técnica de investigación me permitió obtener información adecuada por parte los colaboradores de las diferentes empresas mediante sus conocimientos me ayudaron al fortalecimiento de información y permitieron continuar con el desarrollo del proyecto investigativo.

1.6.2 Entrevistas

Se conoce como entrevista la conversación que sostienen dos o más personas que se encuentran en el rol de entrevistador y entrevistado, a fin de que el primero obtenga de la segunda información sobre un asunto particular. El entrevistador es quien formula las preguntas y conduce la conversación. Debe encargarse también de introducir el tema y hacer el cierre a la entrevista, es un acuerdo previo de comunicación que tiene intereses y propósitos definidos, los cuales son del conocimiento de todos los participantes. La función de las entrevistas es obtener información de interés para el público general o para la investigación de un tema o asunto (Anónimo, 2020).

Esta técnica de la entrevista me permitió recolectar información pertinente y oportuna por parte de profesionales en Talento Humano que mediante sus conocimientos brindados me sirvieron para fortalecer el desarrollo del plan de motivación laboral que promueva la productividad en empresas del sector privado de la ciudad de Loja.

1.7 DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA

Este método me ayudo a determinar un tamaño adecuado de una muestra que es una parte de la población económicamente activa de la ciudad de Loja a la cual me dirigí específicamente a los colaboradores de las empresas del sector privado, mientras menos fue el rango de porcentaje a utilizar mayor el muestreo el cual es recomendable

33.652 habitantes esto correspondió al muestreo que consistió en seleccionar los datos de una población a la cual deseamos medir, en la cual se aplicaron encuestas y entrevistas y mediante esta investigación pude establecer el grado de satisfacción laboral en los colaboradores y así mismo poder determinar si mi tema Plan de motivación laboral que promueva la productividad en las empresas del sector privado de la ciudad de Loja para el año 2021 tuvo acogida.

$$n = \frac{Z^2 \sigma^2 N}{E^2 (N - 1) + Z^2 \sigma^2}$$

$$n = \frac{(1,96)^2 * (0,50)^2 * 33.652}{(0,05)^2 (33.652 - 1) + (1,96)^2 * (0,50)^2}$$

$$n = \frac{3,8416 * 0,25 * 33.652}{84,1275 + 0,9604}$$

$$n = \frac{32,319.3808}{85,0879}$$

$$n = 380$$

En la encuesta el proceso que lleve a cabo fue de realizar un formulario de google forms y luego aplicar la encuesta de manera digital mediante él envió de correos electrónico a 384 personas que laboren en empresas del sector privado de la ciudad de Loja ya que fueron las personas a quienes iba dirigidas esta encuesta para de esta forma las respuestas que obtuve me ayudaron para recabar información necesaria para poder proceder con la investigación.

En la entrevista realice un proceso diferente que consistió en realizar las preguntas en Word y luego imprimir para entrevistar a 3 personas con mayor conocimiento en Talento Humano y también fue realizada mediante una grabación obteniendo la información necesaria para dar continuidad a mi proyecto de investigación.

9. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

1.8 ENTREVISTA

La entrevista fue aplicada a personas que tenían conocimiento en talento humano o directivos de las empresas privadas de la ciudad de Loja, se realizó esta entrevista mediante un dialogo el cual fue grabado para luego con esta información importante poder realizar una tabla resumen con las opiniones de cada entrevistado.

1.8.1 Entrevistados

Entrevista 1

Nombre: Ing. María Cristina Moreira Sarmiento Mgs.
Docente ISTS

Entrevista 2

Nombre: Ing. María Dolores Arboleda Guerrero Mgs.
Docente del ISTS

Entrevista 3

Nombre: Abg. Luis Fernando Juarez Suquilanda
Coordinador de Talento Humano del ISTS

TABLA RESUMEN DE RESULTADOS

Tabla 1: Resumen de entrevista

PREGUNTAS	RESPUESTAS SOBRESALIENTES
1. Indique cuál es su puesto de trabajo y área de desempeño	<p>-Entrevistado 1: Docente y coordinación e investigación del Instituto Sudamericano</p> <p>-Entrevistado 2: Docente del área de talento humano</p> <p>-Entrevistado 3: Coordinador de Talento Humano del ISTS</p>
2. ¿Qué opina usted acerca de la motivación laboral en las empresas?	<p>* Entrevistado 1: Es importante la motivación se la debe aplicar a diario no solo de jefes a colaboradores sino más bien se debe trabajar la motivación personal y luego si poderla proyectar de manera grupal dentro de la institución.</p> <p>* Entrevistado 2: La motivación es importante es como un motor que impulsa a la persona hacer sus actividades con energía con más predisposición, una persona que va a hacer motivada será más productiva y en el sentido de salud también porque si estamos bien físicamente también vamos a ser productivos.</p> <p>* Entrevistado 3: Es importante la motivación laboral por que en base a esto el colaborador el que va a dar un mejor resultado es importante tener un colaborador motivado no tratándolo de sofocar, de causar problemas de lo contrario que se sienta bien en su puesto de trabajo en el lugar que fue designado para que pueda dar un 100% en sus actividades.</p>
3. ¿Considera que es necesario crear un clima laboral agradable con buenas relaciones entre los diferentes integrantes de la empresa? ¿Por qué?	<p>* Entrevistado 1: Si se debe de crear un clima laboral óptimo para que se pueda desarrollar sobre todo las actividades y funciones que sean para beneficio de la empresa el clima laboral no solo se lo genera entre equipos sino más bien cuando se trabaja la motivación laboral personal y profesional se lo podría aplicar y desarrollarlo en el grupo.</p> <p>* Entrevistado 2: Si porque muchas de las veces en la empresa se tiene descuidada la parte de las relaciones interpersonales la parte de compañerismo, de ayuda, satisfacción, motivación y bienestar más bien de la parte psicológica del trabajador por eso es súper importante, porque si hay esa conexión de la parte interna psicológica por lo que uno hace va a trabajar mucho mejor esto quiere decir que no siempre vamos a estar así, pero si la mayoría de las veces.</p> <p>* Entrevistado 3: Siempre debe existir una comunicación, confianza para hacer las cosas de una buena manera, buena actitud y dar un buen resultado a la empresa.</p>
4. ¿Cree usted que es importante que dentro de la empresa se maneje un plan de motivación laboral que busque el bienestar de los colaboradores? ¿Por qué?	<p>* Entrevistado 1: Si se debe manejar un plan de motivación laboral considerando algunos aspectos ya que no solo la motivación es a base de remuneración la motivación debería de ser de forma personal y profesional refiriéndose a ejemplos como premios, considere a los mejores empleados dándoles alguna capacitación, enviándolos alguna practica fuera de la institución de acuerdo con la rama profesional.</p> <p>* Entrevistado 2: Si más que un plan de motivación debe está enfocado en varios ámbitos por ejemplo plan de ayuda, flexibilización, cuando el trabajador presente alguna situación de tipo personal o incluso de tipo laboral más que un plan definido de motivación implica varias áreas también vienen de la parte económica a veces no es al 100% un poco de igualdad con los salarios, oportunidades, salud condiciones de trabajo, flexibilidad q abarque varias áreas.</p> <p>* Entrevistado 3: Si es importante este plan para que se brinden charlas de profesionales que puedan motivarlos ya que</p>

	<p>a raíz de que han pasado situaciones complicadas esto ayudara a la superación personal y a mantenernos siempre activos en lo que vamos a hacer.</p>
<p>5. ¿Con la experiencia que usted tiene cuales considera que son las principales consecuencias de tener colaboradores desmotivados?</p>	<p>* Entrevistado 1: Las principales causas son que no van a rendir, no van a entregar resultados, se van a demorar en el desarrollo de las funciones que tienen que desempeñar ejemplo se puede perder muchos aportes en el momento indicado de acuerdo a la actividad que se tiene que desarrollar en la organización.</p> <p>* Entrevistado 2: La escala net promoter score se aplica en el área de marketing pero se la adaptado en talento humano, menciona que las personas son promotores es decir que están muy motivados para trabajar en la empresa se sienten comprometidos , en cambio hay otras que se denominan los detractores son personas que no les gusta trabajar, hablan mal de la empresa y en la mínima oportunidad se van a ir, esto nos da a conocer que si tenemos trabajadores desmotivados vamos a tener estas consecuencias que no cumplen con lo que les piden ya que esto afecta a la imagen de la empresa y también al ambiente de trabajo de forma negativa esto podría aumentar la rotación o accidentes.</p> <p>* Entrevistado 3: Se pierde la comunicación una persona que va a estar aislada no va a ser colaboradora con la empresa ocasiona problemas dentro de su lugar de trabajo generando una desventaja para la empresa.</p>
<p>6.¿Considera que los siguientes factores: puesto de trabajo, autonomía y participación, ambiente de trabajo y condiciones de trabajo influyen en la motivación laboral?</p>	<p>* Entrevistado 1: Si influyen porque cuando se tiene un lugar de trabajo adecuado tiene todas las instalaciones accesibles para que los colaboradores se desenvuelven de la mejor manera en sus actividades.</p> <p>* Entrevistado 2: Si por ejemplo el puesto de trabajo con las actividades un trabajador está mucho más motivado cuando tienen actividades que reporten un reto para él, actividades que sean significativas, actividades que vayan acorde a su formación. La autonomía también depende mucho porque hay trabajadores que les gusta trabajar solos que no les gusta que estén pendientes de ellos en cambio a otros colaboradores les gusta que les realicen seguimientos, control o ayuda. La autonomía en gran medida es como uno de los factores más importantes que le dan al trabajador dándole a conocer que si confían en él y que puede trabajar sin necesidad de que alguien esté pendiente.</p> <p>* Entrevistado 3: Si influyen porque hay que estar pendientes de que los colaboradores estén en un puesto de trabajo que se sientan bien que tengan las facilidades, lo que ellos necesitan y las comodidades para realizar sus actividades.</p>
<p>7.¿Desde su punto de vista considera que la motivación es un aspecto importante para ayudar a tener un ambiente agradable y proactivo?</p>	<p>* Entrevistado 1: Para ser productivos y aportar para el desarrollo de una empresa deben de ser motivados por que sin la motivación los colaboradores no pueden dar más allá de su conocimiento debe aportar con experiencia conocimientos con actitud y aptitudes.</p> <p>* Entrevistado 2: La motivación también es interna viene del ambiente por ejemplo un colaborador puede ir muy motivado al trabajo, pero si el ambiente no le apoya por ejemplo los compañeros, los líderes de la empresa son personas que cada vez van aplastando esa motivación entonces va a ver mucha influencia también en eso.</p> <p>* Entrevistado 3: Es un aspecto primordial porque cuando el colaborador se siente motivado siempre va a actuar de una manera correcta y va a dar el 100%.</p>

ANALISIS DE RESULTADOS

De las entrevistas realizadas en las diferentes empresas del sector privado de la ciudad de Loja se considera que es importante levantar un plan de motivación laboral ya que los entrevistados mediante sus respuestas coinciden en que es importante la motivación laboral porque es un motor que impulsa a la persona hacer sus actividades con energía con más predisposición, se la debe aplicar a diario no solo de jefes a colaboradores sino más bien se debe trabajar en la motivación personal y luego si poderla proyectar de manera grupal dentro de la empresa porque en base a esto el colaborador va a ser productivo.

Si no existe motivación tendremos consecuencias como tener colaboradores desmotivados que no van a entregar resultados esperados, se van a demorar en el desarrollo de las funciones que tienen que desempeñar, se pierde la comunicación, aumentara la rotación o accidentes dentro de su lugar de trabajo generando una desventaja, esto afecta a la imagen de la empresa y también al ambiente de trabajo de forma negativa.

Por ello se debe crear un clima laboral óptimo sin descuidar la parte de las relaciones interpersonales debe existir una comunicación, confianza para hacer las cosas de una buena manera, buena actitud porque si hay esta conexión de la parte interna psicológica por lo que uno hace va a trabajar mucho mejor y poder desarrollar las actividades que reporten un reto, que sean significativas, que vayan acorde a su formación y por ende también la autonomía que en gran medida es como uno de los factores más importantes que le dan al trabajador dándole a conocer que si confían en él y que puede trabajar sin necesidad de que alguien esté pendiente.

Por con siguiente también influye el lugar de trabajo el cual debe ser adecuado tiene que tener todas las instalaciones accesibles para que los colaboradores se desenvuelvan de la mejor manera en sus actividades, para que sean productivos y aporten para el desarrollo de la empresa por que sin la motivación los colaboradores no pueden dar más allá de su conocimiento, aportar con experiencia, con actitud y aptitudes.

Por lo tanto es importante que se maneje un plan de motivación laboral considerando algunos aspectos como premios, plan de ayuda, flexibilización, cuando el trabajador presente alguna situación de tipo personal o incluso de tipo laboral, a los mejores empleados dándoles alguna capacitación, igualdad con los salarios, oportunidades, condiciones de trabajo, enviándolos alguna practica fuera de la institución de acuerdo a la rama profesional esto ayudara a la superación personal y a mantener los colaboradores siempre activos, comprometidos y de esta manera cumplir con los objetivos de la empresa.

1.9 ENCUESTA

La presente encuesta fue aplicada desde google forms a 385 colaboradores de las diferentes empresas del sector privado de la ciudad de Loja se inició la aplicación de las encuestas mediante correo electrónico y enviando el link a los diferentes colaboradores, ya adquirida la información se da a conocer el análisis e interpretación de resultados de las encuestas.

Se procedió a la codificación de los resultados, para luego tabularlos y convertir dichos datos en porcentajes y representaciones gráficas con los cuales se pretende conseguir u obtener información a base de criterios que serán de utilidad para la verificación de la investigación.

PREGUNTA 1:

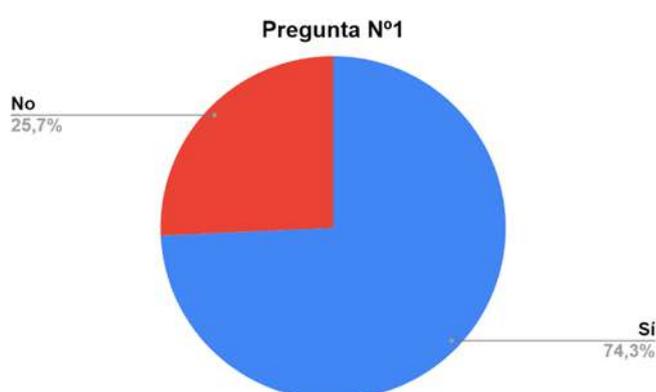
¿Sabía usted que la motivación laboral es un incentivo que brindan los jefes para buscar el bienestar del colaborador en su lugar de trabajo?

Tabla 2: La motivación laboral

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	286	57%
NO	99	43%
TOTAL	385	100

Fuente 9: La Autora, trabajo de campo, 2021

Gráfico 1: Pregunta 1 motivación laboral



Fuente 10: La Autora, trabajo de campo, 2021

Análisis cuantitativo.

Del 100% de colaboradores encuestados que trabajan en distintas empresas privadas de la ciudad de Loja, una gran mayoría representada por el 73,3% menciona que si tiene conocimiento sobre que se trata la motivación laboral y el 35,7% da a conocer que desconoce sobre el tema.

Análisis cualitativo.

Una cantidad mayor de colaboradores dan a conocer que si tienen conocimiento, de que la motivación laboral es un incentivo que brindan los jefes para buscar el bienestar del colaborador en su lugar de trabajo, y una cantidad baja de colaboradores no tienen conocimiento sobre la motivación laboral, esto resultados nos da a conocer que los colaboradores un su mayoría si tienen conocimiento sobre la motivación laboral y una cantidad baja no le brindan esta motivación ya que esto podría ser el motivo de que no tienen conocimiento.

PREGUNTA 2:

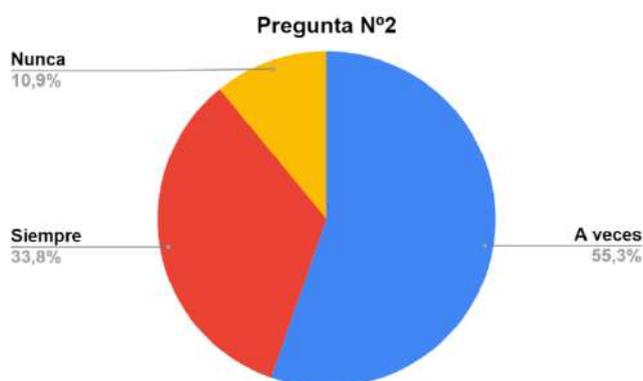
¿El trabajo que usted realiza le permite hacer uso de sus habilidades y destrezas?

Tabla 3: Uso de habilidades y destrezas

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	130	33,8%
A veces	213	55,3%
Nunca	42	10,9%
TOTAL	385	100

Fuente 11: La Autora, trabajo de campo, 2021

Gráfico 2: pregunta 2 uso de habilidades



Fuente 12: La Autora, trabajo de campo, 2021

Análisis cuantitativo.

Considerando que del 100% de colaboradores encuestados que trabajan en distintas empresas privadas de la ciudad de Loja, el porcentaje de 33,8% siempre les permiten hacer uso de sus habilidades y destrezas, el 55,3% a veces y 10,9% nunca.

Análisis cualitativo.

Con los resultados obtenidos sobre el uso de las habilidades y destrezas en los colaboradores un porcentaje alto de colaboradores siempre les permiten hacer uso de sus habilidades y destrezas en cambio a un porcentaje medio que significa a veces muy poco les permiten y un porcentaje bajo nunca les permite, estos resultados nos dan a conocer que en la mayoría de colaboradores si le permiten hacer uso de sus habilidades y destrezas permitiéndoles realizar de una forma correcta sus actividades, por el contrario muy pocos no les permiten y esto da como consecuencia resultados no esperados al momento de realizar sus actividades.

PREGUNTA 3:

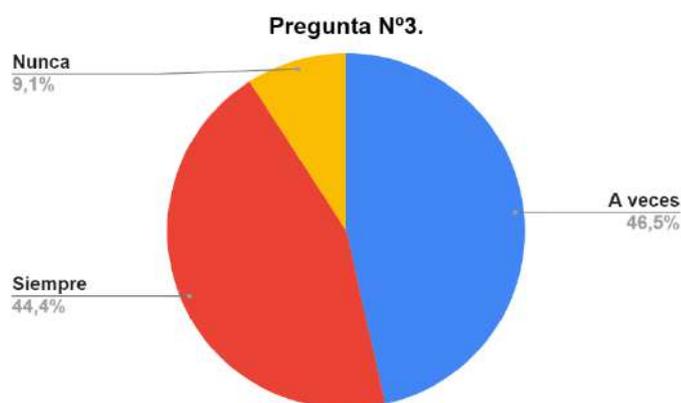
¿Considera usted que la empresa brinda a sus colaboradores la oportunidad de desarrollarse plenamente en sus actividades dentro de su puesto de trabajo?

Tabla 4: Oportunidades de desarrollarse en sus actividades

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	171	44,4%
A veces	179	46,5%
Nunca	35	9,1%
TOTAL	385	100

Fuente 13: La Autora, trabajo de campo, 2021

Gráfico 3: pregunta 3 oportunidades de desarrollo



Fuente 14: La Autora, trabajo de campo, 2021

Análisis cuantitativo.

Se puede observar que del 100% de colaboradores encuestados que trabajan en distintas empresas privadas de la ciudad de Loja un total de 44,4 % la empresa siempre les brinda a sus colaboradores la oportunidad de desarrollarse plenamente en sus actividades dentro de su puesto de trabajo un 46% les permiten, pero no en su totalidad y un 9,1% no les permiten.

Análisis cualitativo

Se puede observar que los resultados se dividen en tres características la primera que corresponde a un porcentaje medio en el cual, si les permiten desarrollarse plenamente en sus actividades dentro de su puesto de trabajo, un porcentaje alto en el cual muy poco les permiten y un porcentaje bajo que no les permiten, estos resultados nos dan a conocer que en las empresas muy poco les permiten desarrollarse plenamente en sus actividades de trabajo dándonos como consecuencia colaboradores no productivos en su totalidad al momento de realizar sus actividades.

PREGUNTA 4:

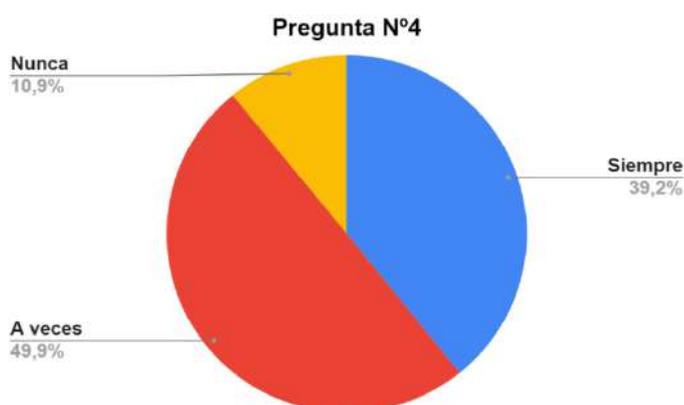
¿La empresa brinda cursos que permitan el desarrollo personal de sus colaboradores?

Tabla 5: Desarrollo personal de los colaboradores

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	151	39,2%
A veces	192	49,9%
Nunca	42	10,9%
TOTAL	385	100

Fuente 15: La Autora, trabajo de campo, 2021

Gráfico 4: pregunta 4 desarrollo personal



Fuente 16: La Autora, trabajo de campo, 2021

Análisis cuantitativo.

Se observa en el gráfico que del 100% de los colaboradores encuestados que trabajan en distintas empresas privadas de la ciudad de Loja, el 39,2% considera que siempre les brinda cursos que permitan el desarrollo personal, mientras que el 49,9% a veces, pero no en su totalidad y un 10,9% nunca les brindan estos cursos.

Análisis cualitativo.

Como se puede observar los resultados se dividen en tres características la primera que corresponde a un porcentaje medio en el cual, la empresa si brinda cursos que les permiten el desarrollo personal de sus colaboradores y un porcentaje alto en el cual nos les brindan estos cursos en su totalidad, pero si a veces y un nivel bajo en el cual no les brindan estos cursos, estos resultados nos dan a conocer que las empresas muy poco les brindan cursos de desarrollo personal para los colaboradores lo cual sería importante que se implementen estos cursos ya que con más conocimiento podrían aportar para la superación de la empresa.

PREGUNTA 5:

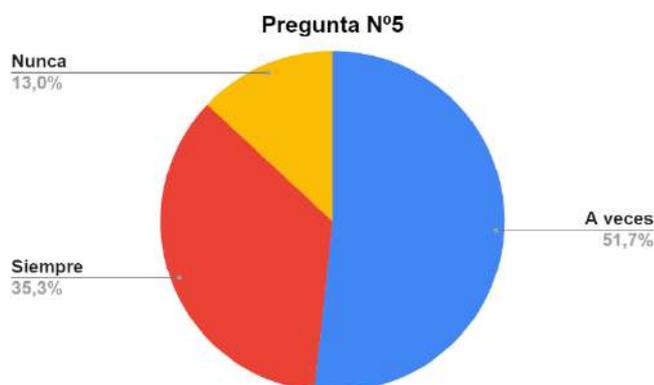
¿El trabajo que realiza es reconocido o recibe algún incentivo por parte de sus superiores o la empresa?

Tabla 6: Trabajo reconocido

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	136	35,3%
A veces	199	51,7%
Nunca	50	13,0%
TOTAL	385	100

Fuente 17: La Autora ,trabajo de campo, 2021

Gráfico 5: pregunta 5 trabajo reconocido



Fuente 18: La Autora, trabajo de campo, 2021

Análisis cuantitativo.

Se observa en el gráfico que del 100% de los colaboradores encuestados que trabajan en distintas empresas privadas de la ciudad de Loja, el 51,7% considera que muy pocas veces el trabajo que realizan es reconocido o reciben algún incentivo por parte de sus superiores, mientras que un 35,3% consideran que siempre reciben estos reconocimientos y un 13% nunca reciben estos incentivos.

Análisis cualitativo.

Como se puede observar los resultados sobre los reconocimientos o incentivos por parte de sus superiores un porcentaje medio de colaboradores consideran que muy pocas de las veces el trabajo que realizan es reconocido o recibe algún incentivo por parte de sus superiores y un porcentaje alto en el cual, si tiene en toda su totalidad estos incentivos, y un porcentaje bajo no reciben ningún incentivo, pero se recomienda hacerlo ya que esto ayudara para que el colaborador este motivado.

PREGUNTA 6:

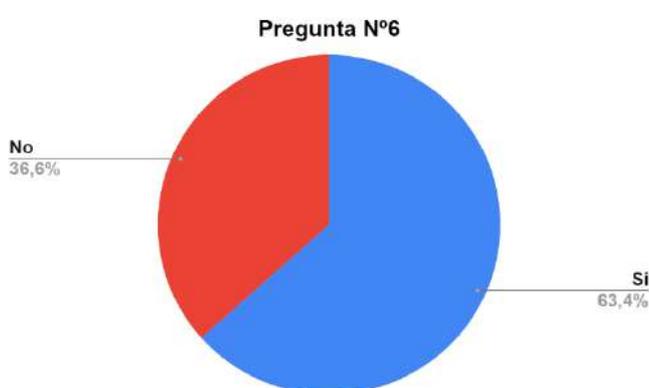
¿La remuneración económica que percibe por su trabajo está acorde a las actividades que realiza?

Tabla 7: Remuneración económica

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	244	63,4%
No	141	36,6%
TOTAL	385	100

Fuente 19: La Autora, trabajo de campo, 2021

Gráfico 6: pregunta 6 resumeración económica



Fuente 20: La Autora trabajo de campo, 2021

Análisis cuantitativo.

Se observa en el gráfico que del 100% de los colaboradores encuestados que trabajan en distintas empresas privadas de la ciudad de Loja, el 63,4% considera que la remuneración económica que percibe por su trabajo si está acorde a las actividades que realiza y el 36,6% no perciben esta remuneración.

Análisis cualitativo.

Como se puede observar los resultados un porcentaje alto de colaboradores consideran que la remuneración económica que perciben por su trabajo si está acorde a las actividades que realizan y un porcentaje bajo consideran que no, por ello es recomendable que los colaboradores perciban esta remuneración justa ya que es como un incentivo para que sean productivos al momento de realizar sus actividades.

PREGUNTA 7:

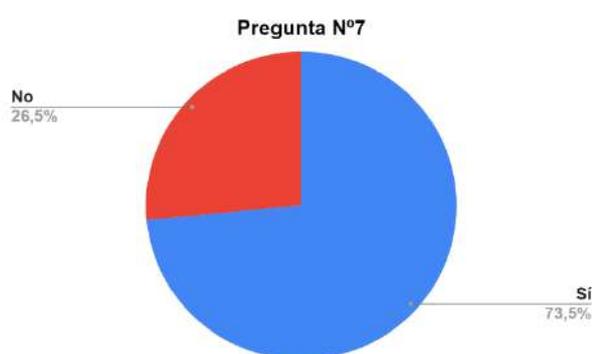
¿Le gustaría que sus ideas y propuestas sean tomadas en cuenta al momento de tomar una decisión?

Tabla 8: Toma de decisiones

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	283	73,5%
No	102	26,5%
TOTAL	385	100

Fuente 21: La Autora, trabajo de campo, 2021

Gráfico 7: pregunta 7 toma de decisiones



Fuente 22: La Autora, trabajo de campo, 2021

Análisis cuantitativo

Se observa en el gráfico que del 100% de los colaboradores encuestados que trabajan en distintas empresas privadas de la ciudad de Loja, el 73,5% considera que si les gustaría que sus ideas y propuestas sean tomadas en cuenta al momento de tomar una decisión y el 26,4% no están de acuerdo con esta propuesta.

Análisis cualitativo.

Como se puede observar los resultados, un porcentaje alto de colaboradores consideran que si les gustaría que sus ideas y propuestas sean tomadas en cuenta al momento de tomar una decisión y un porcentaje bajo consideran que no, con estos resultados podemos decir que al momento de tomar una solución se tome en cuenta la opinión de los colaboradores ya que servirá como un aporte con experiencia, conocimiento, con actitud y aptitudes para la toma de decisiones.

PREGUNTA 8:

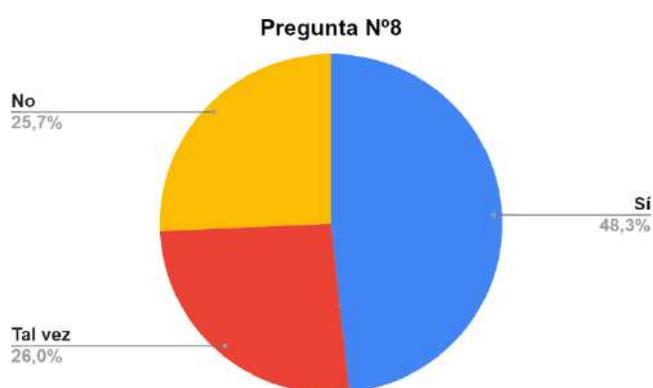
¿Considera que su trabajo encamina alcanzar los objetivos organizacionales?

Tabla 9: Objetivos organizacionales

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	186	48,3%
No	99	25,7%
Tal vez	100	26,0%
TOTAL	385	100

Fuente 23: La Autora, trabajo de campo, 2021

Gráfico 8: pregunta 8 objetivos organizacionales



Fuente 24: La Autora, trabajo de campo, 2021

Análisis cuantitativo.

Se observa en el gráfico que del 100% de los colaboradores encuestados que trabajan en distintas empresas privadas de la ciudad de Loja, el 48,3% considera que su trabajo encamina alcanzar los objetivos organizacionales, el 26% tal vez y el 25,7% su trabajo no encamina al cumplimiento de los objetivos.

Análisis cualitativo.

Como se puede observar los resultados se dividen en tres características la primera que corresponde a un porcentaje alto en el cual los colaboradores consideran que su trabajo si encamina alcanzar los objetivos organizacionales, el segundo un porcentaje medio consideran que a veces, pero no en su totalidad y el tercero un porcentaje bajo en cual su trabajo no encamina alcanzar los objetivos, estos resultados nos dan a conocer que las empresas tienen que asignarles tareas a sus colaboradores que estén acorde al cumplimiento de los objetivos organizacionales para que obtengan resultados óptimos.

PREGUNTA 9:

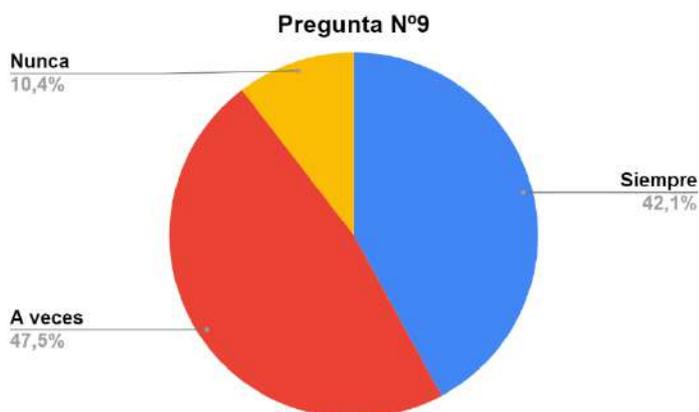
¿Su equipo de trabajo le apoya en sus actividades y le inspira a mejorar?

Tabla 10: Apoyo en las actividades

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	162	42,1%
Nunca	183	10,4%
A veces	40	47,5%
TOTAL	385	100

Fuente 25: La Autora, trabajo de campo, 2021

Gráfico 9: pregunta 9 apoyo en las actividades



Fuente 26: La Autora, trabajo de campo, 2021

Análisis cuantitativo.

Se observa en el gráfico que del 100% de los colaboradores encuestados que trabajan en distintas empresas privadas de la ciudad de Loja, el 42,1% considera que siempre su equipo de trabajo le apoya en sus actividades y le inspira a mejorar, el 47,5% a veces, pero no en su totalidad y el 10,4% nunca tienen apoyo en sus actividades por parte de su equipo de trabajo.

Análisis cualitativo.

Como se puede observar los resultados se dividen en tres características la primera que corresponde a un porcentaje alto en el cual los colaboradores consideran que muy pocas de las veces su equipo de trabajo les apoyan en sus actividades y les inspiran a mejorar, el segundo un porcentaje medio en el cual si tienen este apoyo, y un porcentaje bajo en el cual nunca tienen apoyo, estos resultados nos dan a conocer que en las empresas muy poco se incentiva a brindar el apoyo entre compañeros o equipo de trabajo lo cual es muy fundamental para tener un clima laboral óptimo en los lugares de trabajo.

PREGUNTA 10:

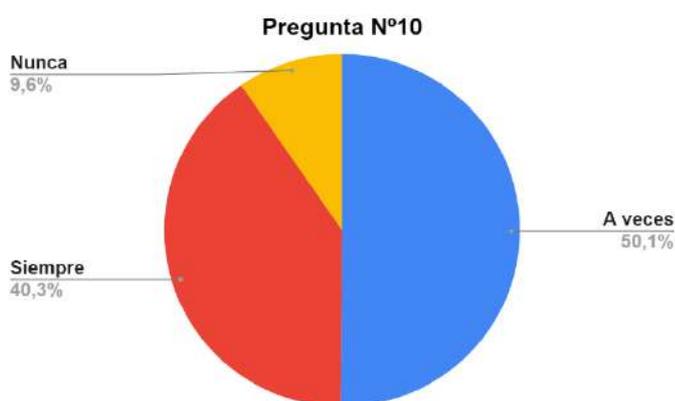
¿Se siente valorado como colaborador de esta organización?

Tabla 11: colaborador valorado

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	155	40,3%
A veces	193	50,1%
Nunca	37	9,6%
TOTAL	385	100

Fuente 27: La Autora, trabajo de campo, 2021

Gráfico 10: pregunta 10 trabajo valorado



Fuente 28: La Autora, trabajo de campo, 2021

Análisis cuantitativo.

Se observa en el gráfico que del 100% de los colaboradores encuestados que trabajan en distintas empresas privadas de la ciudad de Loja, el 50,1% considera que muy pocas de las veces si se sienten valorados como trabajadores de la organización, el 40,3% siempre y el 9,6% nunca se sienten valorados.

Análisis cualitativo.

Como se puede observar los resultados se dividen en tres características la primera que corresponde a un porcentaje alto en el cual los colaboradores consideran que muy pocas de las veces se sienten valorados como trabajadores de la organización, un porcentaje medio en el cual, si se sienten valorados y un porcentaje bajo nunca se sienten valorados, estos resultados nos dan a conocer que en las empresas muy poco se los valora a los colaboradores pero si se lo realizaría de una forma correcta valorándolos tendremos colaboradores comprometidos con la organización.

PREGUNTA 11:

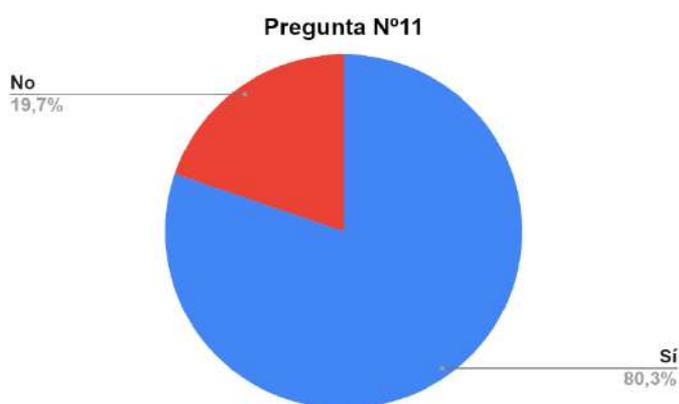
¿Considera usted importante que se implemente un plan de motivación laboral que contribuya a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores?

Tabla 12: Implementación de plan de motivación laboral

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	309	80,3%
No	76	19,7%
TOTAL	385	100

Fuente 29: La Autora, trabajo de campo, 2021

Gráfico 11: pregunta 11 implementación plan de motivación



Fuente 30: La Autora, trabajo de campo, 2021

Análisis cuantitativo.

Se observa en el gráfico que del 100% de los colaboradores encuestados que trabajan en distintas empresas privadas de la ciudad de Loja, el 80,3% considera importante que se implemente un plan de motivación laboral que contribuya a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores y el 19,7% no están de acuerdo con esta propuesta.

Análisis cualitativo.

Como se puede observar los resultados, un porcentaje alto de colaboradores consideran importante que se implemente un plan de motivación laboral que contribuya a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores y un porcentaje bajo consideran que no, con estos resultados obtenidos se considera óptimo que se implemente un plan de motivación laboral ya que ayudara a la superación personal y a mantener los colaboradores siempre activos y comprometidos la organización.

PREGUNTA 12:

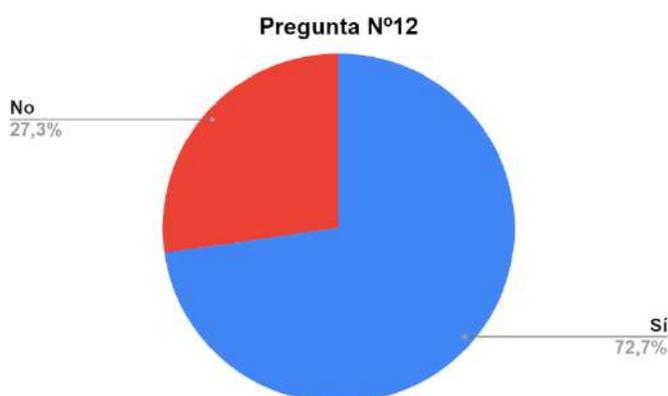
¿El trabajo que realiza es reconocido o recibe algún incentivo por parte de sus superiores o la empresa?

Tabla 13: Incentivo por el trabajo realizado

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	280	72,7%
No	105	27,3%
TOTAL	385	100

Fuente 31: La Autora, trabajo de campo, 2021

Gráfico 12: pregunta 12 incentivo



Fuente 32: La Autora, trabajo de campo, 2021

Análisis cuantitativo.

Se observa en el gráfico que del 100% de los colaboradores encuestados que trabajan en distintas empresas privadas de la ciudad de Loja, el 72,7% consideran que el trabajo que realizan si es reconocido o recibe algún incentivo por parte de sus superiores o la empresa y el 27,3 % consideran que su trabajo no es reconocido.

Análisis cualitativo.

Como se puede observar los resultados, un porcentaje alto de colaboradores consideran que el trabajo que realizan si es reconocido o reciben algún incentivo por parte de sus superiores o la empresa y un porcentaje bajo consideran que no, con estos resultados obtenidos concluimos que es importante motivar a los colaboradores mediante un reconocimiento o incentivo porque esto impulsa a los colaboradores hacer sus actividades con más predisposición.

10. PROPUESTA DE ACCIÓN

1.10 INTRODUCCIÓN

Con los problemas observados sobre la falta de motivación en las diferentes empresas privadas de la ciudad de Loja mediante esta propuesta se presenta la elaboración de una guía de técnicas y herramientas que ayudaran a promover la motivación, como es de nuestro conocimiento la motivación siempre será fundamental para los colaboradores ya que esto ayuda a la productividad en las empresas, con estos dos elementos primordiales los colaboradores realizaran las funciones correctas en su puesto de trabajo para poder dar cumplimiento con los objetivos o metas de la empresa.

1.11 PRESENTACIÓN

En la presente propuesta de acción voy a presentar una guía de motivación laboral que promueva la productividad en empresas del sector privado de la ciudad de Loja para el año 2021, esta guía consta de técnicas y herramientas para promover la motivación laboral, la cual puede ser acogida por diferentes empresas que consideren que es importante implementarla para el mejoramiento de la motivación y la productividad en sus empresas.

Agradezco a la coordinación de la carrera de Talento Humano del Instituto Tecnológico Superior Sudamericano por confiar en mí y permitirme socializar en que consiste la guía y darles a conocer a los diferentes docentes que conforman la carrera.

1.12 BENEFICIARIOS

Las empresas privadas de la ciudad de Loja son aquellas que van hacer beneficiadas con esta guía de técnicas y herramientas que ayudaran para promover la motivación en los colaboradores y aumentar la productividad en la empresa.

1.13 ESTRUCTURA

Manual de procesos

Motivación y productividad en las empresas



1.14 DOCUMENTO PRESENTADO

MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LAS EMPRESAS



Autora: Xiomara Agreda Valdiviezo

Aprobado por: Lic. Johana Córdova

DOCUMENTO APROBADO POR LA CARRERA DE
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

LOJA - NOVIEMBRE - 2021

1. Presentación

En la actualidad las empresas son más productivas cuando sus colaboradores son motivados o incentivados en sus lugares de trabajo, esto conlleva a la creación de técnicas y herramientas para tener colaboradores incentivados lo cual las empresas se adaptan a estos elementos para impulsar su crecimiento, porque al momento que los colaboradores son motivados o cuando reciben apoyo en sus necesidades son de gran importancia en la productividad.

Hoy en día en pocas empresas los colaboradores no son motivados por cual no hay un bienestar laboral que genere productividad, las empresas tienen que tener colaboradores motivados o apoyados en sus necesidades ya que si existiera esta motivación la empresa tendría éxito.

Por esta razón, este manual consiste en técnicas y herramientas que les permite a los colaboradores aplicarlas para que sean más eficientes en sus lugares de trabajo.

2. Objetivo

El presente manual de plan de motivación laboral y productividad en las empresas está orientado a mejorar la motivación y productividad de los colaboradores en sus lugares de trabajo obteniendo conocimientos de técnicas y herramientas que les ayudarán a mejorar en sus actividades de trabajo, fortalecer el trabajo en equipo, la motivación laboral y el sentido de pertenencia así la organización, esto se verá reflejado en el cumplimiento de las actividades asignadas y en el cumplimiento de los objetivos organizacionales .

Se da a conocer técnicas y herramientas como son los incentivos económicos y no económicos entre ellos las bonificaciones, reconocimiento a los mejores empleados y un ambiente de trabajo adecuado estos pueden ser implementadas en las diferentes empresas ya que consigo obtendrán resultados exitosos y un mejor clima organizacional

3. Glosario de términos

A

Autoevaluación. Evaluación de uno mismo durante el proceso de planificación de la carrera profesional o de evaluación del rendimiento. Una herramienta efectiva en los programas que se centran en el auto perfeccionamiento, el crecimiento personal y el compromiso con los objetivos. La auto-evaluación está sujeta a sesgos y distorsiones sistemáticas cuando se utiliza con fines de evaluación.

Auto-motivación. Se traduce en la importancia de trabajar para conseguir una satisfacción personal. Necesidad alta de alcanzar un objetivo con éxito.

Ausencia. Periodo laboral en el que un trabajador de la empresa no se encuentra en el lugar que debería estar en función de su contrato. Un empleado puede ausentarse de forma justificada o injustificada.

Análisis de puesto: estudio de la complejidad del puesto en sus partes que lo conforman, y de las características que una persona debe cumplir para desarrollarlo normalmente.

C

Clima organizacional. Herramienta de mejora basada en la captación periódica de opinión de los empleados sobre los procesos básicos de recursos humanos.

Clima. Conjunto de características del entorno interno (o externo) de la organización que condicionan y mediatizan el grado de cooperación, desarrollo personal y nivel de adhesión de las personas a la organización.

Coaching. Metodología de aprendizaje interpersonal desde el asesoramiento o acompañamiento de una persona que asume el rol del coach (maestro) y otra que asume el rol de coachee (aprendiz).

D

Delegación: acto bilateral que permite conferir a un colaborador el encargo de realizar un trabajo, concediéndole la autoridad y libertad necesarias, pero conservando siempre la responsabilidad final de los resultados.

E

Eficiencia: indicador de menor costo de un resultado por unidad de factor empleado y unidad de tiempo. Se obtiene al relacionar el valor de los resultados respecto del costo de producir esos resultados.

Evaluación del desempeño laboral. Herramienta para la medición de las capacidades y habilidades de los empleados a la hora de cumplir sus objetivos en la empresa.

Enriquecimiento del trabajo: Acción cuyo fin es aumentar la satisfacción del personal empleado, que consiste en obtener mayor flexibilidad y variedad en el trabajo.

Evaluación de tareas: Evaluación analítica del comportamiento necesario para la realización de una tarea, que intenta identificar problemas, métodos óptimos de entrenamiento, formación y las capacidades requeridas para el desempeño de la misma.

I

Incentivos generales. Son aquellos incentivos -sueldos, salarios, prestaciones extra salariales – que se asignan a los empleados por su misma vinculación a la organización, con independencia de su nivel de rendimiento. constituyen un aliciente para la incorporación y permanencia en la organización.

Incentivos individuales y de grupo. No se conciben para estimular el cumplimiento estricto, para ello están las normas. Su propósito es fomentar el esfuerzo por encima del mínimo.

M

Motivación. Aquello que impulsa, dirige y mantiene el comportamiento humano. En GRH alude al deseo que tiene el individuo de realizar su trabajo lo mejor posible, o de realizar el máximo esfuerzo en la ejecución de las tareas que se le han asignado.

Motivación extrínseca. El sujeto se mueve por las consecuencias que espera alcanzar debido a la reacción del entorno en virtud de la acción ejecutada (el salario).

Motivación intrínseca. El sujeto se mueve por las consecuencias que espera se produzcan en él la acción ejecutada (el trabajo bien hecho).

Motivación trascendente. El sujeto se mueve por las consecuencias que espera que produzca su acción en otro u otros sujetos presentes en su entorno (ayudar a un colega, reconocimiento).

Motivar. Incitar a una persona a «querer hacer» lo que «se debe hacer» en lugar de «tener que hacerlo».

Meta: fin u objetivo de una acción

Métodos de trabajo: constituyen un conjunto nuclear de aprendizajes en el área de Tecnología. Con este término me refiero a un conjunto de destrezas procedimentales, que son muy diversas entre sí, pero que en conjunto son necesarias para enfrentarse a cualquier empresa con orden y asegurar el buen fin de la tarea.

P

Puesto de trabajo. Conjunto de tareas ejecutadas por una sola persona. «El trabajo total asignado a un trabajador individual, constituido por un conjunto específico de deberes y responsabilidades. El número total de puestos de trabajo en una organización equivale al número de empleados más los puestos vacantes».

R

Rotación de puesto de trabajo. El proceso de hacer rotar a los trabajadores por diferentes puestos de trabajo con tareas estrictamente definidas sin que se interrumpa el flujo de trabajo. Enfoque de diseño del puesto de trabajo en el que no se modifica el puesto, sino que se rota al trabajador de un puesto a otro.

4. Diagnóstico de estudio

Con los resultados obtenidos en las encuestas y entrevistas realizadas a las empresas privadas de la ciudad de Loja los problemas de motivación laboral que se presentan son los siguientes:

- Falta de implementación de un clima laboral optimo
- Falta de apoyo de su equipo de trabajo al momento de realizar sus actividades
- Falta de compromiso en la empresa
- Muy poco les permiten a los colaboradores hacer uso de sus habilidades y destrezas
- Un porcentaje medio de colaboradores no reciben cursos que les ayude a su desarrollo personal y profesional

En base a los problemas identificados se optó por realizar el plan de motivación laboral que promueva la productividad en empresas privadas de la ciudad de Loja, por ello se establece técnicas y herramientas que ayudaran a los colaboradores poder aplicarlas para que sean más productivos en su lugar de trabajo.

5. Desarrollo

5.1 La Motivación



La motivación es un factor que interviene en el rendimiento personal del colaborador para llegar a la productividad ya que es la capacidad que tienen las empresas de incentivar o impulsar a los colaboradores para que logren sus objetivos laborales, aunque también depende de cómo el colaborador se auto estimule y de cómo la empresa y el contexto consiga motivarlo y así pueda aumentar la productividad.

Siendo este un nivel de eficiencia con los resultados obtenidos para generar una actividad productiva y puedan alcanzar las metas y los objetivos deseadas por la empresa.

5.2 Como influye la motivación en el rendimiento laboral

Influye directamente en el rendimiento de los trabajadores en el momento cuando el trabajador siente que su organización se preocupa por su bienestar, mejora su compromiso y su implicación con la misma. Esto favorece que el colaborador quiere llegar a sus objetivos y cumplir con una estrategia de la que se siente parte activa.

Para empezar, debemos conocer sobre la pirámide de Maslow para comprender los diferentes tipos de necesidades de los colaboradores que conoceremos a continuación.

5.1 La pirámide de Maslow

Figura 8: Pirámide de Maslow



Fuente 33: CogniFit

Esta pirámide de Maslow representa, de una forma gráfica y jerárquica según su importancia, las diferentes necesidades fisiológicas y psicológicas que motivan al ser humano a su satisfacción.

Por ello la motivación es básica para tomar la decisión de realizar un esfuerzo y llevar a cabo una serie de conductas con el fin de cumplir una tarea. Por tanto, se puede decir que, el comportamiento humano está influenciado por el grado de motivación.

A continuación, se da a conocer como motivar a los colaboradores teniendo en cuenta la pirámide de Maslow.

Figura 9: Como motivar a los colaboradores



Fuente 34: La Autora

5.1 Tipos de motivación

Figura 10: Motivación positiva y negativa

Motivación positiva	Motivación negativa
<ul style="list-style-type: none"> Proceso por el cual un individuo inicia o mantiene adherido una conducta gracias a la obtención de una recompensa positiva, sea externa o interna. 	<ul style="list-style-type: none"> Proceso por el cual una persona inicia o se mantiene adherida a una conducta para evitar una consecuencia desagradable, tanto externa (castigo) o interna (evitar la sensación de frustración o fracaso).

Fuente 35: La Autora

Como aplicar la motivación positiva

Impulsando a los colaboradores a realizar sus actividades y ser constantes en ello, para que puedan obtener una recompensa positiva.

Como evitar la motivación negativa

Llevando a cabo determinadas tareas como método de prevención para no recibir un determinado castigo.

Cabe señalar que en la motivación destacamos dos tipos de motivación que son las que más se dan en los colaboradores estas son:

5.1.1 Motivación extrínseca

La motivación extrínseca es la cual los estímulos motivacionales vienen de fuera del individuo y del exterior de la actividad. Por tanto, los factores motivadores son recompensas externas como el dinero o el reconocimiento por parte de los demás.

Eficacia de la motivación extrínseca

- El control de la actividad por parte de otros o externo (recompensas).
- La generación de sentimientos de competencia está bajo control de otros o es involuntaria.

5.1.2 Motivación intrínseca

Es la motivación que viene del interior del individuo más que de cualquier recompensa externa. Se asocia a los deseos de autorrealización y crecimiento personal, y está relacionada con el placer que siente la persona al realizar una actividad.

Eficacia de la motivación intrínseca

La eficacia de la motivación intrínseca obedece a dos factores:

- El control personal o interno de la propia actividad.
- La generación de sentimientos de competencia está bajo control voluntario.

Seguidamente de haber conocido las necesidades y tipos de motivación del ser humano a continuación definiremos técnicas y herramientas de motivación laboral para mejorar la productividad de los colaboradores en la empresa

Figura 11: Como implementar la motivación



Fuente 36: La Autora

5.1 Técnicas y herramientas de motivación

Adecuación al puesto de trabajo



Es fundamental que los retos y requerimientos del cargo deben responder a las necesidades del colaborador y estimularle.

Meta: 80%

Alcance: aumentar la atención a las necesidades de los colaboradores y conseguir que se sientan cómodos en su puesto de trabajo

Tiempo: 2 meses

Recursos: establecer retos a los colaboradores y entregárselos para que puedan ejecutarlos y cumplirlos

Presupuesto: \$20

Responsable: persona encargada del departamento de talento humano

Desarrollo de la actividad: realizar un análisis de los errores que están cometiendo los colaboradores al momento de cumplir sus objetivos o retos en sus actividades de trabajo, luego dar capacitaciones sobre las funciones que debe desempeñar en el puesto de trabajo y así puedan cumplir con las necesidades que tienen los colaboradores.

Mejora de las condiciones laborales



La empresa puede implantar horarios alternativos con el fin de que se adecúen mejor a las necesidades de sus empleadas, esto mejorará su calidad de vida y permitirá la conciliación laboral, personal y familiar.

Meta: 20%

Alcance: mejorar las condiciones laborales de los colaboradores

Tiempo: 1 mese

Recursos: horarios alternativos que se adecuen a las necesidades de los colaboradores.

Presupuesto: \$10

Responsable: persona encargada del departamento de talento humano

Desarrollo de la actividad: establecer horarios alternativos que se adecuen a las necesidades de los colaboradores como disminuir el horario de comida para que el colaborador pueda culminar con adelanto su jornada de trabajo, también se puede ampliar el horario de trabajo de lunes a viernes para que puedan tener libre el día sábado estas variaciones de horario pueden mejorar la calidad de vida de los colaboradores ya que permitirá la conciliación laboral, personal y familiar.

Integración y acogida de nuevos empleados



La integración del personal en el equipo es primordial para que la comunicación fluya y el buen ambiente se contagie de unos a otros, generando optimismo en el trabajo.

Meta: 80%

Alcance: conseguir que los colaboradores que se integran a la empresa se sientan parte de ella desde el primer día que empiezan sus labores.

Tiempo: 1 semana

Recursos: dar una bienvenida con palabras de integración a la empresa y pequeño recorrido a la empresa

Presupuesto: \$5

Responsable: persona encargada del departamento de talento humano

Desarrollo de la actividad: la persona del departamento de talento humano conjuntamente con el director debe de dar la bienvenida al nuevo colaborador a la empresa y así mismo integrarlo con su grupo de trabajo y también dando un pequeño recorrido en la empresa para que conca todas las áreas que la conforman, de esta manera exista una buena comunicación y buen ambiente de trabajo.

Marcarnos metas y objetivos



La empresa y el colaborador, deben proponerse metas y objetivos que alcanzar en cada periodo de tiempo. Cada trabajador debe tener objetivos personales y de equipo, que les anime a superarse y colaborar por el bien común.

Meta: 80%

Alcance: que se dé un mayor cumplimiento de las metas y objetivos

Tiempo: una semana cada 6 meses

Recursos: establecer metas a corto y largo plazo

Presupuesto: \$10

Responsable: persona encargada del departamento de talento humano

Desarrollo de la actividad: establecer metas a corto y largo plazo que beneficien a la empresa y a sus colaboradores para que den cumplimiento al objetivo personal y empresarial generando un bien común.

Reconocimiento de los logros



Que los jefes reconozcan y feliciten a los colaboradores por su trabajo, es muy positivo en la motivación ya que deben implicarse en los resultados, y reconocen los logros de forma personalizada, fomentando un buen clima laboral y la motivación de los colaboradores.

Meta: 60%

Alcance: los jefes realicen reconocimientos a sus colaboradores

Tiempo: 1 mes

Recursos: brindar bonificaciones económicas y no económicas

Presupuesto: \$50

Responsable: persona encargada del departamento de talento humano

Desarrollo de la actividad: el reconocimiento de logros esto se lo realiza a los colaboradores que dan el cumplimiento del 100% a las actividades establecidas mediante bonificaciones económicas y no económicas las cuales se pueden llevar a cabo cada mes o una vez al año, logrando la motivación de los colaboradores aumentando y la satisfacción que el colaborador tiene con su trabajo.

Planes de carrera como motivación laboral



Un incentivo para el colaborador es disponer la oportunidad de escalar posiciones en el organigrama de una empresa, la posibilidad de formarse dentro de la misma a través de cursos y actividades que facilitan el crecimiento laboral.

Meta: 30%

Alcance: cumplir con los planes de carrera establecidos

Tiempo: 1 mes

Recursos: brindar cursos y actividades que faciliten el crecimiento laboral

Presupuesto: \$80

Responsable: persona encargada del departamento de talento humano

Desarrollo de la actividad: realizar cursos y actividades dentro y fuera de la empresa que ayuden al crecimiento laboral y personal de los colaboradores y puedan escalar posiciones en el organigrama empresarial.

Medición y evaluación del clima laboral



Un clima laboral óptimo ayuda alcanzar los objetivos propuestos por la empresa, implementando encuestas y análisis periódicos mediante herramientas tecnológicas que permitan comprobar cuáles son los puntos críticos que afectan y poder corregirlos a tiempo para favorecer la motivación y el desempeño. De ese modo, podremos saber cómo motivar a los empleados y mejorar la productividad de la empresa.

Meta: 80%

Alcance: brindar un clima laboral optimo

Tiempo: 2 meses

Recursos: realizar encuestas y utilizar herramientas tecnológicas para realizar la evaluar

Presupuesto: \$30

Responsable: persona encargada del departamento de talento humano

Desarrollo de la actividad: realizar evaluaciones mediante encuestas o herramientas tecnológicas como OpenMet people, Happiness At Work Survey entre otras que nos ayudaran a detectar qué es lo que está afectando, se lo realizaría mediante un análisis para poder corregirlo y de esta manera mejorar el clima laboral y motivar a los empleados.

Participación



Permitirle al trabajador formar parte de la empresa activamente, comunicarse, dar feedback, informar de sus necesidades en la cual surjan ideas creativas que permitan el desarrollo de nuevas estrategias que favorecen la comunicación.

Meta: 90%

Alcance: permitir que todos los colaboradores den sus opiniones ya que sirven de aporte para tomar una decisión

Tiempo: una semana cada 6 meses

Recursos: Participación continua

Presupuesto: \$10

Responsable: persona encargada del departamento de talento humano

Desarrollo de la actividad: al momento de realizar las reuniones permitir que todos los colaboradores den su opinión permitiéndoles formar parte activa de la empresa ya que de todas las ideas pueden surgir nuevas estrategias que ayudaran para tomar una decisión.

Evitar la presión excesiva



La presión es un error que cometen algunas empresas, amenazando al empleado con su salario o su permanencia en la empresa, realizando esto se pierde a los colaboradores ya que a la mínima oportunidad se marcharán a un trabajo mejor. Por ello, lo importante es presionar lo justo al colaborador, en los momentos que realmente sea necesario, para que este nos de la mejor versión de sí mismo.

Meta: 60%

Alcance: evitar al máximo la presión hacia los colaboradores

Tiempo: 6 meses

Recursos: establecer tips para evitar la presión excesiva

Presupuesto: \$20

Responsable: persona encargada del departamento de talento humano

Desarrollo de la actividad: al momento de pedir el resultado de una actividad se lo debe hacer con anticipación presionándole lo justo al colaborador para que de esta manera el colaborador no se sienta presionado por si le piden los resultados sin anticipación y se le presentaran dificultades antes de presentar.

Charlas motivacionales



Los equipos de trabajo cuentan con un líder que ayuda a que cada miembro descubra sus potencialidades y las desarrolle al máximo, pero muchas de las veces siempre serán positivo contratar los servicios de un coach motivacional, el cual les brinde charlas sobre cómo mejorar su aspecto laboral, la comunicación y como potenciar las capacidades de cada colaborador. De esta forma el rendimiento de la empresa se verá beneficiado en todo su ámbito.

Meta: 50%

Alcance: tener colaboradores motivados en su lugar de trabajo

Tiempo: 3 meses

Recursos: charlas motivacionales

Presupuesto: \$100

Responsable: persona encargada del departamento de talento humano

Desarrollo de la actividad: la empresa debe contratar un coach motivacional para que los colaboradores reciban charlas que les ayudara a mejorar su aspecto laboral y trabajo en equipo fomentando una comunicación efectiva.

5.2 Errores que no debemos cometer para tener una buena motivación laboral



- Falta de organización
- Falta de confianza
- Jefes controladores
- Retribución inadecuada
- Falta de flexibilidad
- Inseguridad laboral
- Mal ambiente laboral
- Personalizar los problemas

Tabla 14 Beneficios de la motivación

5.7 Beneficios de mantener motivados a los colaboradores	
Compromiso y rendimiento	El compromiso por parte del colaborador se da cuando se siente valorado por la empresa, aumentando su incentivo de asumir nuevas responsabilidades generando nuevas ideas que sumaran a la empresa.
Mejor imagen empresarial	Es un punto importante porque cuando la empresa hace lo mejor por sus colaboradores mejor será su imagen en el exterior, esto puede influir a la hora de atraer nuevos talentos y empleados valiosos.
Mayor competitividad	Los colaboradores que se sienten valorados por la empresa rinden más, tienen ideas y dan el máximo de sí mismos, esto hace que la empresa sea más competitiva que otras que tienen trabajadores desmotivados con aspectos negativos que influyen directamente en la empresa, provocando pérdidas económicas.

Fuente 37: La Autora

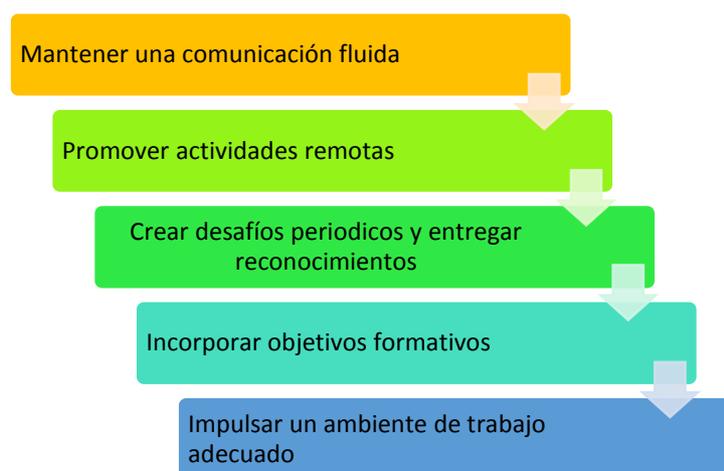
5.8 Ventajas de mantener los colaboradores motivados



1. Un trabajador motivado rendirá más porque se siente mejor en su puesto y lo realiza con mayor eficacia.
2. Aumenta su sensación de pertenencia a la empresa y al equipo.
3. Florecen con mayor facilidad nuevas ideas y las transmiten a sus superiores.
4. Aumenta la productividad de la compañía, lo que se traduce en mayores ventas.
5. Los trabajadores obtienen mayor crecimiento, reconocimiento personal y profesional.
6. Mayor competitividad empresarial.
7. Mejora la imagen de la empresa al valorar el capital humano.
8. Reduce las posibilidades de que los trabajadores se vayan de la empresa, pues se sienten a gusto y motivados.
9. La empresa atrae nuevos talentos gracias a su buena imagen. Tan importante es retener el talento como captarlo, por lo que es importante desarrollar estrategias para ambos objetivos.

5.9 Tips para impulsar a los equipos remotos

Figura 12: Tips para impulsar a los equipos remotos



Fuente 38: La Autora

6 Conclusiones

- ❖ La falta de capacitación y motivación son índices que permiten que los colaboradores no tengan un buen desenvolvimiento al momento de realizar sus actividades en la empresa.
- ❖ La insatisfacción laboral comunicación mucha de las veces se da por falta de motivación o comunicación por parte de los directivos de la empresa, produciendo un bajo desempeño en los colaboradores.

7 Recomendaciones

- ❖ Se recomienda a las empresas a mantener constantemente al personal motivado estableciendo cualquier tipo de recompensa, esto ayuda a tener colaboradores productivos.
- ❖ Generar una comunicación asertiva entre los directivos y los colaboradores, en base a la supervisión de sus actividades creando confianza y un mejor ambiente laboral.



INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUDAMERICANO
Hacemos gente de talento!



TALENTO HUMANO
TECNOLOGÍA SUPERIOR

"IR JUNTOS ES COMENZAR,
MANTENERNOS JUNTOS
ES PROGRESAR,
TRABAJAR JUNTOS ES
TRIUNFAR."
HENRY FORD

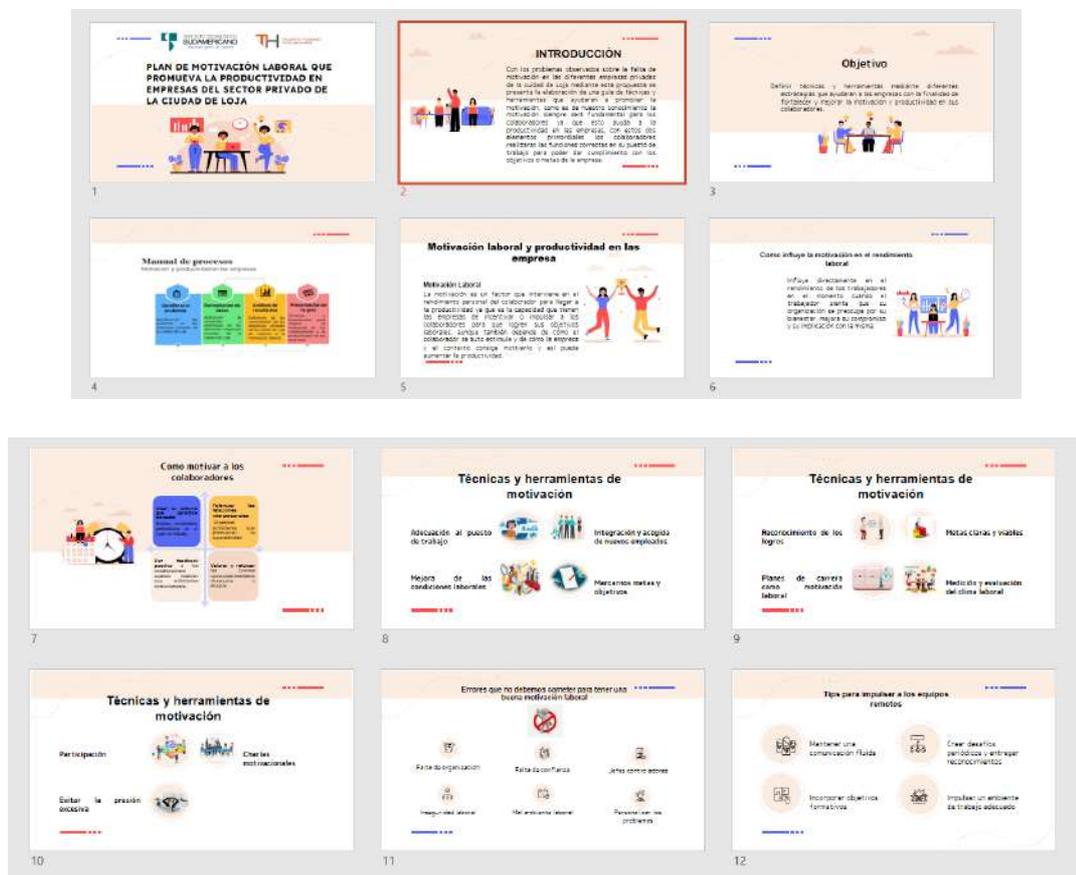


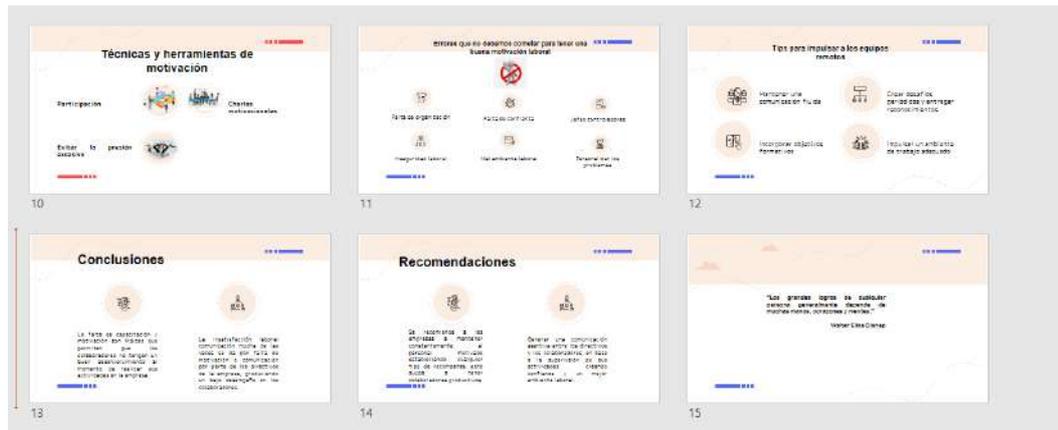
1.15 MEDIO DE SOCIALIZACIÓN

La socialización la realicé mediante la herramienta tecnológica meet, para realizar esta socialización primero envié un correo en el que costaba el link, la hora y fecha de la reunión este correo fue dirigido a los estudiantes de periodo extraordinario diurno y nocturno, para luego realizar la respectiva exposición con diapositivas sobre el tema motivación laboral y productividad en las empresas.

En la exposición se dio a conocer lo importante que son implementar técnicas y herramientas de motivación laboral para aplicar en las empresas para tener colaboradores motivados y productivos en sus lugares de trabajo, posterior a eso, se respondió a las interrogantes y dudas que tenían los estudiantes y para complementar la exposición se realizó una dinámica con el fin de reforzar lo antes expuesto.

1.16 MATERIAL VISUAL UTILIZADO





1.17 ENTREGA DE RESULTADOS

Ya realizada la propuesta de acción que corresponde a la elaboración de un plan de motivación laboral y productividad en las empresas, procedí a realizar la entrega del plan para su aprobación y socialización. Se procedió con la socialización a los estudiantes de periodo extraordinario de la carrera de Gestión de Talento Humano mediante diapositivas en las cuales se dio a conocer en que consiste el plan de motivación laboral y productividad en las empresas y luego de haber sido realizada esta socialización procedí a entregar el plan impreso a la coordinadora de la carrera.

11. CONCLUSIONES

- Se recopiló información bibliográfica utilizando revistas, libros y páginas web acerca de la importancia de la satisfacción laboral y la productividad en las empresas para afirmar dicha investigación.
- Se identificó la insatisfacción laboral aplicando encuestas a la población económicamente activa y la entrevista a docentes o personas especializadas en Talento Humano del sector privado en la ciudad de Loja para proponer soluciones mediante alternativas para tener una buena motivación laboral.
- Se presentó un plan de motivación Elaboración de un plan de motivación laboral enfocado técnicas y herramientas para mejorar las diferencias que existen en los colaboradores y promover una buena productividad laboral en las empresas.
- Se socializó el plan de motivación laboral mediante una guía para que obtengan conocimiento de la importancia de la productividad en las empresas, para que lo puedan ejecutar y disminuir el ausentismo en los lugares de trabajo.

12.RECOMENDACIONES

- Se debe mejorar las condiciones físicas del lugar de trabajo de los colaboradores, para que les puedan brindar un ambiente de trabajo agradable y puedan realizar sus actividades de una mejor forma.
- Realizar evaluaciones periódicas que contribuyan al mejoramiento del clima laboral, la cooperación, integración y comunicación entre colaboradores y de esta forma exista una satisfacción en su lugar de trabajo y con su entorno.
- Se debe capacitar a los supervisores en relación a la comunicación efectiva y liderazgo para que contribuyan al mejoramiento en la cooperación y comunicación entre compañeros de trabajo para que exista un mayor rendimiento y productividad.
- En base a las técnicas y herramientas presentadas las empresas las pueden aplicar para que los colaboradores se sientan motivados al momento de realizar sus actividades y de esta manera disminuir el ausentismo en los lugares de trabajo.

13. BIBLIOGRAFÍA

- Anónimo. (4 de Abril de 2012). *Metodología de la investigación UNIVIA*. Obtenido de Importancia de la encuesta : <https://metodologiainvestigacionunivia.wordpress.com/2012/04/04/1-importancia-de-la-encuesta/>
- Anónimo. (2016). Obtenido de <https://blog.gosocket.net/que-es-la-productividad-empresarial/>
- Anónimo. (21 de Agosto de 2020). *Significados* . Obtenido de <https://www.significados.com/entrevista/>
- Aránguez, T. (24 de Agosto de 2016). Obtenido de Método hermenéutico: <https://arjai.es/2016/08/24/que-es-el-metodo-hermeneutico/#:~:text=En%20gran%20medida%2C%20el%20m%C3%A9todo,con%20un%20esquema%20de%20subsunci%C3%B3n>
- Barrios, J. (2 de Diciembre de 2018). *Emprendices* . Obtenido de Origen, concepto y teorías sobre motivación laboral : <https://www.emprendices.co/origen-concepto-y-teorias-sobre-motivacion-laboral/>
- Business. (23 de Enero de 2015). *Busines FACT*. Obtenido de <https://businessinfact.com/bloggers/como-mejorar-la-productividad-en-la-empresa-pasos-e-ideas-201501231497.html#:~:text=La%20productividad%20en%20la%20empresa%20consiste%20en%20la%20relaci%C3%B3n%20que,calidad%20de%20su%20gesti%C3%B3n%20administrativa>
- CoworkingFY. (28 de Diciembre de S.F). *FCoworkingFY*. Obtenido de Motivación Laboral : <https://coworkingfy.com/motivacion-laboral/>
- Fernández, H. (S.F). Obtenido de <https://economiat.com/que-es-la-productividad/>
- Galán, J. S. (09 de Febrero de 2016). *Economipedia* . Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/presupuesto.html>
- Intrategia. (29 de Mayo de 2018). *Intrategia* . Obtenido de <https://intrategia.com.mx/blog/2018/05/29/7-beneficios-de-la-motivacion-laboral/#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20laboral%20genera%20mayor,resultado%20una%20empresa%20m%C3%A1s%20competitiva.&text=Los%20colaboradores%20motivados%20est%C3%A1n%20contentos,es%2>
- Jerez, E. d. (Diciembre de 2013). Obtenido de Metodologías proyectuales : <https://aulasinjaula.files.wordpress.com/2013/12/comparativas-metodolog3adas.pdf>
- Líderes. (24 de Marzo de 2015). *Líderes* . Obtenido de <https://www.revistalideres.ec/lideres/estudio-felicidad-laboral-ecuador.html>
- mejor, M. y. (2019). *Más y mejor* . Obtenido de <https://masymejor.com/por-que-es-importante-la-productividad/>
- Quiroa, M. (25 de Marzo de 2020). *Economipedia* . Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/cronograma.html>
- Raffino, M. E. (21 de julio de 2020). *Fenomenología* . Obtenido de Concepto.de: <https://concepto.de/fenomenologia/>
- Rodríguez, D. (12 de Abril de 2019). Obtenido de Método hermenéutico: <https://www.lifeder.com/metodo-hermeneutico/>
- Sánchez, L. (21 de enero de 2013). *emprende pyme.net*. Obtenido de consecuencias de la desmotivación en la empresa :

<https://www.emprendepyme.net/consecuencias-de-la-desmotivacion-en-la-empresa.html>

Sánchez, L. (23 de Junio de 2015). *emprendepyme.net*. Obtenido de

<https://www.emprendepyme.net/productividad-empresarial>

Westreicher, G. (23 de Febrero de 2020). *economipedia*. Obtenido de

<https://economipedia.com/definiciones/encuesta.html>

14.ANEXOS

14.1 PRESUPUESTO

Un presupuesto se refiere a la cantidad de dinero que se necesita para hacer frente a cierto número de gastos necesarios para acometer un proyecto. De tal manera, se puede definir como una cifra anticipada que estima el coste que va a suponer la realización de dicho objetivo.

El presupuesto es la delimitación en términos dinerarios de las condiciones que rodean al proyecto elegido y los resultados que se espera conseguir tras su realización dentro de un tiempo determinado (Galán, 2016).

a. RECURSOS

Entendemos como presupuesto a un cálculo monetario anticipado para la ejecución de distintos ‘procesos investigativos en el que se detallan los gastos previstos dentro de un período de tiempo determinado.

b. RECURSOS HUMANOS Y TÉCNICOS

Los recursos necesarios para la investigación son considerados como un aspecto administrativo dentro del proceso de desarrollo, están delimitados y expresados a través de un presupuesto en donde se consideran los siguientes aspectos

c. RECURSOS HUMANOS

Investigador: Xiomara Agreda

Director Proyecto de Investigación: Lic. Johana Córdoba

d. RECURSOS MATERIALES

- Computador portable
- Flash memory 8G
- Servicio de internet

- Servicio telefónico
- Suministros de oficina
- o Esferográficos
- o Hojas A4
- o CD

Tabla 15: Presupuesto

Recursos	Cantidad	Valor unitario	Valor total
Recursos materiales			
Transporte	20	1,50	30,00
Proyecto de titulación	1	784	784,00
Imprevistos	20	20	20,00
Hoja valorada	2	3	6,00
Internet (6 meses)	6	20	120,00
Luz (6 meses)	6	10	60,00
Recursos tecnológicos			
Computadora portátil	1	500	500,00
USB	1	10	10,00
CD	2	2	4,00
TOTAL EGRESOS			1,534

Fuente 39: La Autora

Mientras se aprueban los temas, los directores y estudiantes deben continuar el proceso dado que los temas atienden a líneas de investigación determinadas con anticipación. Investigación de campo: Diseño y aplicación de encuesta y/o entrevista, observaciones de campo. Tabulación y elaboración de gráficas, análisis cuantitativo y cualitativo	X								
Desarrollo de investigación y propuesta de acción	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Elaboración de conclusiones y recomendaciones y levantamiento del documento final del borrador de proyecto de investigación.									X
Entrega del borrador del proyecto de investigación de fin de carrera, de acuerdo al horario que estipule Secretaría General.									X

Fuente 40: La Autora

14.3 CERTIFICACIÓN DE APROBACIÓN – VICERRECTORADO

VICERRECTORADO ACADÉMICO



Loja, 07 de julio del 2021
Of. N° 166-V-ISTS-2021

Srta. Agreda Valdiviezo Xiomara Michelle
ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE TALENTO HUMANO DEL ISTS
Ciudad

De mi consideración:

Por medio de la presente me dirijo a ustedes para comunicarles que una vez revisado el proyecto de investigación de fin de carrera de su autoría titulado **“PLAN DE MOTIVACIÓN LABORAL QUE PROMUEVA LA PRODUCTIVIDAD EN EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO DE LA CIUDAD DE LOJA PARA EL AÑO 2021”**, el mismo cumple con los lineamientos establecidos por la institución; por lo que se autoriza su realización y puesta en marcha, para lo cual se nombra como director de su proyecto de fin de carrera (el/la) Lic. Nancy Johana Córdova Tobar Mgs.

Particular que le hago conocer para los fines pertinentes.

Atentamente,

Ing. Germán Patricio Villamarín Coronel Mgs.
VICERRECTOR ACADEMICO DEL ISTS
c/c. Estudiante, Archivo



14.4 CERTIFICADO DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO

CERTF. N°. T.H-2021-005

Loja, 13 de Septiembre de 2021

La suscrita, Lic. Johana Córdova Tobar, **COORDINADORA DE LA TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR "SUDAMERICANO**, a petición de parte interesada y en forma legal,

CERTIFICA:

Que la señorita **AGREDA VALDIVIEZO XIOMARA MICHELLE** con cédula de identidad Nro. 1105385072 , ha realizado la respectiva **SOCIALIZACIÓN Y ENTREGA DE LOS RESULTADOS DE SU PROYECTO DE TITULACIÓN** denominado "PLAN DE MOTIVACIÓN LABORAL QUE PROMUEVA LA PRODUCTIVIDAD EN EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO DE LA CIUDAD DE LOJA PARA EL AÑO 2021" a los estudiantes de la carrera de Gestión de Talento Humano.

Particular que se comunica en honor a la verdad para los fines académicos pertinentes.


Lic. Johana Córdova Tobar, Mgs.,
COORDINADORA DE CARRERA
T.S GESTIÓN DE TALENTO HUMANO



14.5 ENCUESTA APLICADA



La presente encuesta tiene como objetivo evaluar el grado de motivación laboral de los colaboradores en la empresa, ya que la motivación laboral es la clave para mantener a los colaboradores incentivados y así aumentar la productividad empresarial.

1. **¿Sabía usted que la motivación laboral es un incentivo que brindan los jefes para buscar el bienestar del colaborador en su lugar de trabajo?**

- Sí
- No

2. **¿El trabajo que usted realiza le permite hacer uso de sus habilidades y destrezas?**

- Siempre
- A veces
- Nunca

3. **¿Considera usted que la empresa brinda a sus colaboradores la oportunidad de desarrollarse plenamente en sus actividades dentro de su puesto de trabajo?**

- Siempre
- A veces
- Nunca

4. **¿La empresa brinda cursos que permitan el desarrollo personal de sus colaboradores?**

- Siempre
- A veces
- Nunca

5. **¿El trabajo que realiza es reconocido o recibe algún incentivo por parte de sus superiores o la empresa?**

- Siempre
- A veces

- Nunca
6. **¿La remuneración económica que percibe por su trabajo esta acorde a las actividades que realiza?**
- Si
 - No
7. **¿Le gustaría que sus ideas y propuestas sean tomadas en cuenta al momento de tomar una decisión?**
- Si
 - No
8. **¿Considera que su trabajo encamina alcanzar los objetivos organizacionales?**
- Si
 - No
 - Tal ves
9. **¿Su equipo de trabajo le apoya en sus actividades y le inspira a mejorar ?**
- Siempre
 - A veces
 - Nunca
10. **¿Se siente valorado como trabajador de esta organización?**
- Siempre
 - A veces
 - Nunca
11. **¿Considera usted importante que se implemente un plan de motivación laboral que contribuya a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores?**
- Si
 - No
12. **¿Sabia usted que la motivación laboral es fundamental para aumentar la productividad y el trabajo en equipo en una organización?**
- Si
 - No

Gracias por su colaboración

14.6 ENTREVISTA APLICADA



La presente entrevista tiene como objetivo evaluar el grado de motivación laboral de los colaboradores en la empresa, ya que la motivación laboral es la clave para mantener a los colaboradores incentivados y así aumentar la productividad empresarial.

1. **Indique cuál es su puesto de trabajo y área de desempeño**
2. **¿Qué opina usted acerca de la motivación laboral en las empresas?**
3. **¿Considera que es necesario crear un clima laboral agradable con buenas relaciones entre los diferentes integrantes de la empresa? ¿Por qué?**
4. **¿Cree usted que es importante que dentro de la empresa se maneje un plan de motivación laboral que busque el bienestar de los colaboradores? ¿Por qué?**
5. **¿Con la experiencia que usted tiene cuales considera que son las principales consecuencias de tener colaboradores desmotivados?**
6. **¿Considera que los siguientes factores: ¿puesto de trabajo, autonomía y participación, ambiente de trabajo y condiciones de trabajo influyen en la motivación laboral?**
7. **¿Desde su punto de vista considera que la motivación es un aspecto importante para ayudar a tener un ambiente agradable y proactivo?**

Gracias por su colaboración

14.7 PLAN DE SOCIALIZACIÓN

Tabla 17: Plan de Capacitación

Fecha	Herramienta utilizada	Actividades	Objetivo	Contenido socializado	Día	Hora	Observaciones
30 de agosto del 2021	Herramientas tecnológicas como el correo electrónico, la herramienta meet y diapositivas.	Socializar el tema a los compañeros y luego proceder a contestar las interrogantes.	Realizar la socialización mediante una exposición con diapositivas para que tengan conocimiento sobre la motivación laboral y la productividad en las empresas.	Motivación laboral y productividad en las empresas	30 de agosto	19:00 pm	Ninguna observación

Fuente 41: La Autora

14.8 CERTIFICADO DE ABSTRACT



CERTF. N° 002-KC-ISTS-2021
Loja, 05 de octubre de 2021

La suscrita, Lic. Karla Juliana Castillo Abendaño, **DOCENTE DEL ÁREA DE INGLÉS - CIS DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO "SUDAMERICANO"**, a petición de la parte interesada y en forma legal,

C E R T I F I C A:

Que el apartado **ABSTRACT** del Proyecto de Investigación de Fin de Carrera de la señorita estudiante **XIOMARA MICHELLE AGREDA VALDIVIESZO**, en proceso de titulación periodo abril – noviembre 2021 de la carrera de **TALENTO HUMANO**; está correctamente traducido, luego de haber ejecutado las correcciones emitidas por mi persona; por cuanto se autoriza la presentación dentro del empastado final previo a la disertación del proyecto.

Particular que comunico en honor a la verdad para los fines académicos pertinentes.

English is a piece of cake.

Checked by:


Lic. Karla Juliana Castillo Abendaño
ENGLISH TEACHER

Lic. Karla Juliana Castillo Abendaño
DOCENTE DEL ÁREA DE INGLÉS ISTS - CIS

14.9 EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS DEL PROCESO

FASE 1

Figura 13: clase líneas de investigación



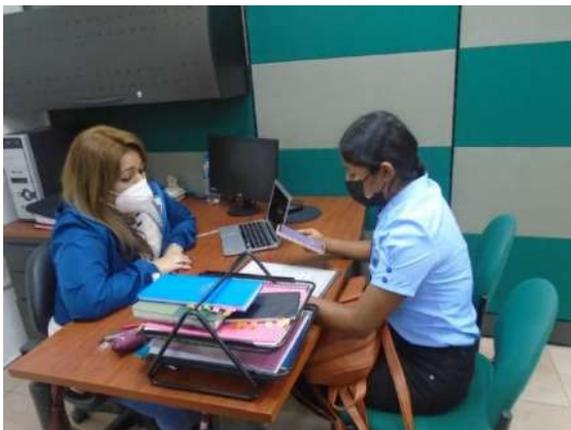
Fuente 42: La Autora

Figura 14: clase explicación problemática



Fuente 43: La autora

Figura 17: Entrevista 1



Fuente 46: La Autora

Figura 18: Entrevista 2



Fuente 47: La Autora

Figura 19: Entrevista 3



Fuente 48: La Autora

SOCIALIZACIÓN

Figura 20: Oficio de socialización



Loja, 25 de agosto de 2021

Lic.
Johana Córdova Tobar, Mgs.
COORDINADORA DE LA CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

De mis consideraciones

Reciba un cordial saludo de bienestar en sus actividades diarias y académicas

Yo, Xiomara Michelle Agreda Valdiviezo, con C.I: 1105385072, estudiante de Sexto Ciclo Periodo Extraordinario de la Carrera de Gestión del Talento Humano, solicito a usted muy comedidamente se me autorice la presente fecha y horario para la socialización del plan de acción de mi trabajo de tesis denominado: "Plan de motivación laboral que promueva la productividad en empresas del sector privado de la ciudad de Loja para el año 2021", mismo que será socializado con todos los estudiantes de primero a sexto ciclo.

Día: lunes 30 de agosto

Hora: 19:00 pm – 20:00 pm

Enlace: <https://meet.google.com/usz-einc-ygc?pli=1&authuser=0>

Esto, como un requisito imprescindible para obtener mi título de tercer nivel.

Por su atención y apoyo continuo, me despido.

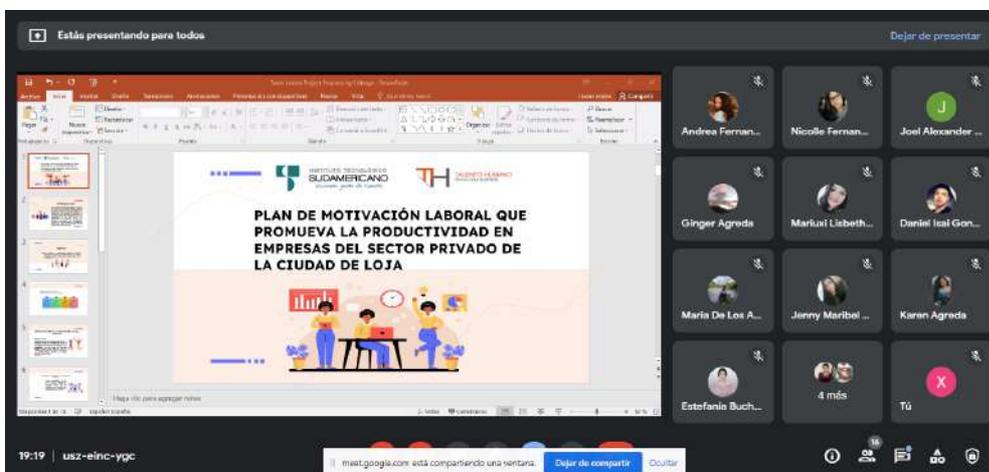
Atentamente,

Xiomara Michelle Agreda Valdiviezo

Estudiante de la Carrera de Gestión del Talento humano

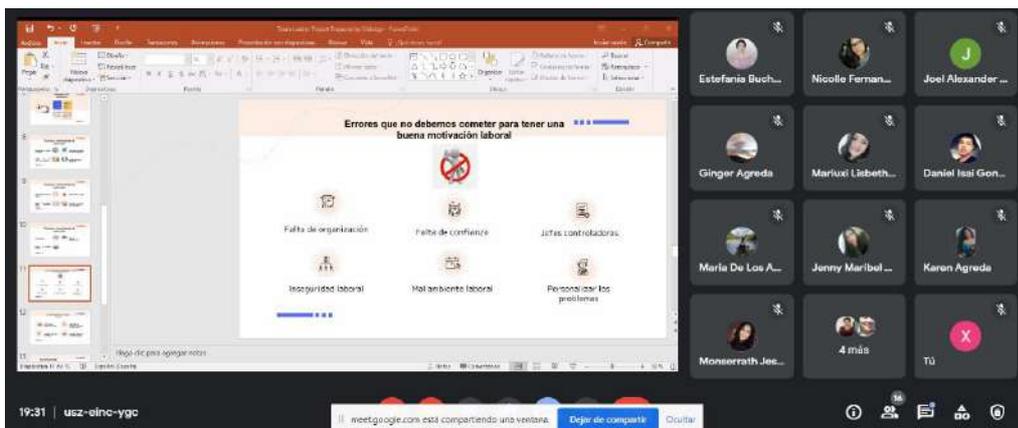
Fuente 49: La Autora

Figura 21: Socialización presentación



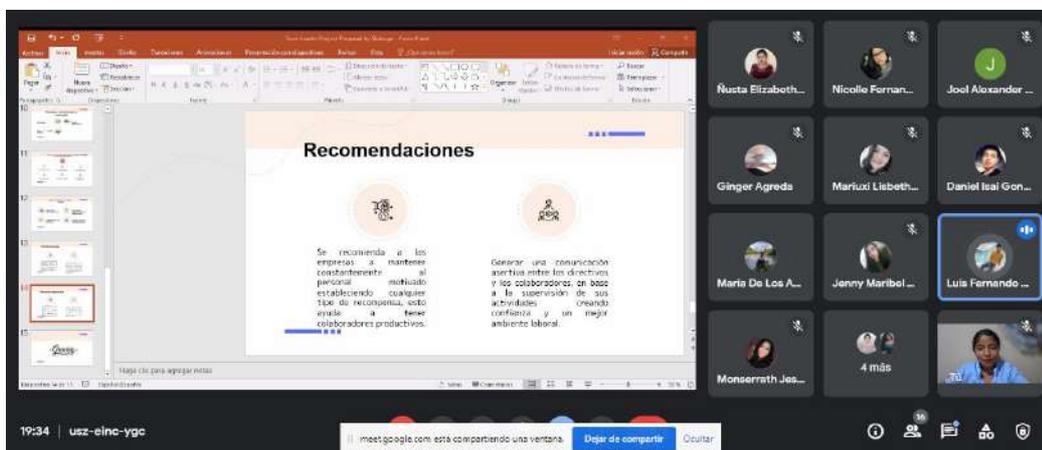
Fuente 50: La Autora

Figura 22: Socialización contenido



Fuente 51: La Autora

Figura 23: Socialización parte final



Fuente 52: La Autora

ENTREGA DE RESULTADOS



Como señala que es la motivación... (text continues)

5.4.1 Motivación extrínseca

La motivación extrínseca se trata de las... (text continues)

Efectos de la motivación extrínseca

- El control de la actividad por parte de otros...
- La presencia de incentivos de recompensa...

5.4.2 Motivación intrínseca

La motivación que surge del interior del individuo...

De modo que los efectos de motivación y... (text continues)

Eficacia de la motivación intrínseca

La eficacia de la motivación intrínseca... (text continues)

- El control personal e interno de la propia actividad...
- La presencia de sentimientos de competencia...

Determinantes de haber percibido las... (text continues)



El Trabajo y bienestar de la motivación

Adaptación al puesto de trabajo

Es fundamental que los roles y responsabilidades del cargo... (text continues)

Mejora de las condiciones laborales

Las empresas pueden adoptar... (text continues)

Integración y acogida de nuevos empleados

La integración del personal en el equipo es... (text continues)

Mantener metas y objetivos

La empresa y el colaborador, debe... (text continues)

Reconocimiento de los logros

Que los jefes reconocen y felicitan a los... (text continues)

Planes de carrera como motivación laboral

Un incentivo para el colaborador es disponer... (text continues)

Metas claras y viables

Los empleados realizan una actividad de... (text continues)

Industria y evolución del clima laboral

Un clima laboral positivo ayuda a... (text continues)

y puede conseguir a tiempo... (text continues)

Participación

Resolución de problemas... (text continues)

Evitar la presión excesiva

La presión en el nivel que... (text continues)

Clarificar motivación

Los equipos de trabajo... (text continues)

capacidad de cada colaborador... (text continues)

Es Efectivo que se... (text continues)

- Falta de reconocimiento
- Falta de confianza
- Falta de comunicación
- Falta de flexibilidad
- Incompetencia laboral
- No reconocer los problemas

Tabla 4. Efectos de la motivación

Compromiso	El compromiso se refiere al... (text continues)
Mejor trabajo	El trabajo se realiza... (text continues)
Mejor productividad	Los colaboradores... (text continues)

Es Efectivo que se... (text continues)

- Una motivación... (text continues)
- Atender la... (text continues)
- Elaborar... (text continues)
- Aumentar la... (text continues)
- Los colaboradores... (text continues)
- Elaborar... (text continues)
- Elaborar... (text continues)
- Elaborar... (text continues)

Figura 5. Diagrama... (text continues)

Figura 6. Diagrama... (text continues)

6 Conclusiones

- La falta de... (text continues)
- La... (text continues)

7 Recomendaciones

- Se recomienda... (text continues)
- Crear... (text continues)