

**UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ**



La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa

“DAN QUIMICA C.A.” de la ciudad de Montecristi.

**AUTORA:**

CABASCANGO MERO WENDY PATRICIA

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES Y COMERCIO**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TUTOR:**

ING. MIGUEL OSWALDO RODRÍGUEZ DURAN, MG.

**MANTA – MANABÍ – ECUADOR**

**2024**

## CERTIFICADO DEL TUTOR

### CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de ciencias administrativas, contables y comercio de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

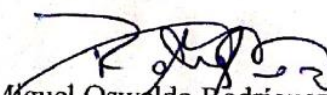
Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría del estudiante Cabascango Mero Wendy Patricia, legalmente matriculado/a en la carrera de administración de empresas, período académico 2023 - 2024, cumpliendo el total de horas requeridas, cuyo tema del proyecto es "La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa "DAN QUIMICA C.A." de la ciudad de Montecristi".

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad de este, requisitos suficientes para ser sometido a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 26 de julio 2024.

Lo certifico,

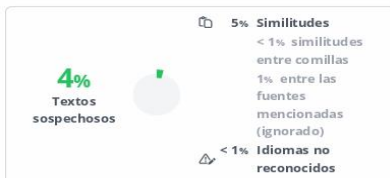
  
Ing. Miguel Oswaldo Rodríguez Durán, Mg  
**Docente Tutor(a)**  
**Área: Administración**

## CERTIFICADO DE COPILATIO



CERTIFICADO DE ANÁLISIS  
magister

### TESISI PROYECTO -INVESTIGACION- WENDY CABASCANGO MERO



Nombre del documento: TESISI PROYECTO -INVESTIGACION- WENDY CABASCANGO MERO.docx  
ID del documento: b0551dd5634e813cb8c05637724ad72a3cdd1ea  
Tamaño del documento original: 455,03 kB

Depositante: Miguel Róriguez Durán  
Fecha de depósito: 29/7/2024  
Tipo de carga: interface  
fecha de fin de análisis: 29/7/2024

Número de palabras: 11.782  
Número de caracteres: 79.318

Ubicación de las similitudes en el documento:



#### Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<a href="https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/bitstream/123456789/33501/1/130_GTH.pdf">repositorio.uta.edu.ec</a> https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/bitstream/123456789/33501/1/130_GTH.pdf 101 fuentes similares	5%		Palabras idénticas: 5% (692 palabras)
2	<a href="https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14087/Tirado%20Rios%20Edith%20Magaly.pdf?sequence=1">repositorio.upn.edu.pe</a> https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14087/Tirado Rios Edith Magaly.pdf?sequen... 91 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (581 palabras)
3	<a href="http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2430">repositorio.uigv.edu.pe</a>   Motivación y su influencia en el desempeño laboral de lo... http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2430 77 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (502 palabras)
4	<b>PROYECTO DE INVESTIGACIÓN 1.docx</b>   <b>PROYECTO DE INVESTIGACIÓN 1</b> #889b6ee El documento proviene de mi grupo 113 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (506 palabras)
5	<b>YANERY CASTRO-TESIS TERMINADA.pdf</b>   <b>YANERY CASTRO-TESIS TERMIN...</b> #48d334 El documento proviene de mi grupo 102 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (478 palabras)

#### Fuentes con similitudes fortuitas

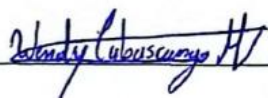
N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<b>Documento de otro usuario</b> #291fca El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (16 palabras)
2	<a href="https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=52007-74672023000100139">www.scielo.org.mx</a>   La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral... https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=52007-74672023000100139	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (27 palabras)
3	<a href="https://www.academia.edu/85409946/Liderazgo_organizaciona_l_y_productividad_laboral_en_los_tra...">www.academia.edu</a>   (PDF) Liderazgo organizacional y productividad laboral en lo... https://www.academia.edu/85409946/Liderazgo_organizaciona_l_y_productividad_laboral_en_los_tra...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (24 palabras)
4	<a href="https://iuslatin.pe/corte-de-lima-conforman-la-primera-sala-civil-con-subespecialidad-comercial/">iuslatin.pe</a>   Corte de Lima: conforman la Primera Sala Civil con Subespecialidad C... https://iuslatin.pe/corte-de-lima-conforman-la-primera-sala-civil-con-subespecialidad-comercial/	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)
5	<a href="http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/20.500.12848/5421/1/T037_46765956-48051015_T.pdf">repositorio.upla.edu.pe</a> http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/20.500.12848/5421/1/T037_46765956-48051015_T.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (23 palabras)

#### Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- <http://intra.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2430>
- [https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341\\_Readings/Group\\_Performance/Hackman\\_et\\_al\\_1976\\_Motivation\\_thru\\_the\\_design\\_of\\_work.pdf](https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Group_Performance/Hackman_et_al_1976_Motivation_thru_the_design_of_work.pdf)
- [https://www.insidemarketing.it/wp-content/uploads/2020/08/one\\_more\\_time\\_-\\_how\\_do\\_you\\_motivate\\_employees.pdf](https://www.insidemarketing.it/wp-content/uploads/2020/08/one_more_time_-_how_do_you_motivate_employees.pdf)
- <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2304>
- <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/1369>

**DECLARACION DE AUTORIA**

Yo, **CABASCANGO MERO WENDY PATRICIA**, con cédula de identidad N° **1729936698**, declaro que el presente trabajo de titulación: **“La Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “DAN QUIMICA C.A” De la ciudad de Montecristi”**, cumple con los requerimientos que la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí y la Facultad de Ciencias Administrativas, Contabilidad y Comercio , Carrera de Administración de Empresas sugieren, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticulouso con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de investigación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de esta.



**Cabascango Mero Wendy Patricia**

**C.I.: 1729936698**

**E-mail: wendycabas6@gmail.com**

**Telf: 0983146583**

## APROBACIÓN DEL TRABAJO

Los miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación sobre el tema “La motivación y su influencia en el desempeño laboral de la empresa DAN “QUIMICA C.A” la ciudad de Montecristi”., elaborado por la egresada Wendy Patricia Cabascango Mero, la misma que cumple con lo estipulado por reglamentos y disposiciones emitidas por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la facultad Ciencias Administrativas, Contables y Comercio, de la Carrera de Administración de Empresas.

Por constancia firman:



**Presidenta del tribunal**  
Ing. Velez Romero Xavier Alberto



**Miembro del tribunal**  
Ing. Velasco Delgado Carlos Alberto



**Miembro tribunal**  
Ing. Vélez Chávez Carlos Orlando



## **AGRADECIMIENTO**

Dentro de todo el proceso deseo expresar con la mayor sinceridad mi agradecimiento a Dios, porque gracias a la sabiduría, fortaleza que me ha dado he sido capaz llegar a la meta establecida de terminar mi carrera, no sin menos importancia a mis padres quienes con su apoyo espiritual, emocional, moral y económico fueron parte del proceso en medio de los obstáculos que se me presentaban día a día, siendo ellos los que me impulsaban a no rendirme y a confiar en que Dios me acompañaría en cada una de los procesos de mi vida para lograr sentirme satisfecha en cuanto a mis logros.

Agradezco también a cada uno mis hermanos quienes han sido parte esencial en lo emocional y que de sobremanera amo mucho sean parte de la culminación de esta etapa.

Agradezco a mis amigos y amigas Alejandra María Tamayo Pin, Jamileth Lucia Seme Santana, Joel Iván Catagua Santos y Guillermo Alexander Lemos Rodríguez que hicieron posible un excelente ambiente de compañerismo y verdadera amistad en el transcurso de todos los semestres.

De la manera más cordial agradezco a mi tutor, el Ingeniero Oswaldo Rodríguez quien pudo ser un guía paciente, empático, respetuoso en todo el proceso de realización de este proyecto investigativo, para finalizar agradezco a la ingeniera Evelin Cano quien pudo también ayudarme cuando lo necesitaba teniendo la mejor predisposición en este proceso para aclararme diferentes dudas.

*Wendy Patricia Cabascango Mero.*

## **DEDICATORIA**

Este proyecto de investigación es dedicado a:

En primer lugar y sobre todo a Dios, quien ha sido el pilar ante todo en el transcurso de mis estudios en mi carrera, del cual he podido ver cómo me ha guiado con cada uno de los diferentes obstáculos de mi vida y así lograr posicionarme en donde me encuentro hoy, por consiguiente de manera especial a mi familia, mi padre Luis Patricio Cabascango Chiza, mi madre Geoconda Marisol Mero Espinales y hermanos Edward Cabascango, Genessis Cabascango, Cinthya Cabascango quienes han sido mis compañeros de vida para aconsejarme, guiarme y animarme en momentos difíciles con el más inmenso amor, paciencia.

## ÍNDICE

<b>CERTIFICADO DEL TUTOR .....</b>	<b>2</b>
<b>CERTIFICADO DE COPILATIO .....</b>	<b>3</b>
<b>DECLARACION DE AUTORIA .....</b>	<b>4</b>
<b>APROBACIÓN DEL TRABAJO .....</b>	<b>5</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>7</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>14</b>
<b>ABSTRAC .....</b>	<b>15</b>
<b>CAPÍTULO 1 .....</b>	<b>16</b>
<b>1.INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>16</b>
1.1. JUSTIFICACIÓN.....	17
PERSPECTIVAS TEÓRICAS.....	18
1.1.1. Antecedentes.....	18
1.2.2. Bases teóricas.....	24
1.2.2.1. Modelos teóricos. Variable X: Motivación .....	24
<b>CAPITULO 2 .....</b>	<b>33</b>
<b>2. METODOLOGÍA.....</b>	<b>33</b>
2.1. DISEÑO TEÓRICO .....	33
2.1.1. Formulación del problema.....	33
2.1.1.2 Problema General .....	33
2.1.1.3. Problemas específicos.....	33
2.1.2. Objeto y campo de acción .....	33
2.1.3. Objetivo General .....	34
2.1.3.1. Objetivos específicos.....	34



2.1.4. <i>Hipótesis general</i> .....	34
2.1.4.1. Hipótesis específicas.....	34
2.1.5. <i>Definición de variables</i> .....	35
2.1.5.1 Variable Independiente: Motivación. ....	35
2.1.5.2. Variable dependiente: Desempeño laboral. ....	36
2.1.6. <i>Operalización de las variables</i> . ....	37
2.2. DISEÑO METODOLÓGICO.....	38
2.2.1. Alcance .....	38
2.2.2. Diseño.....	38
2.2.3. Enfoque.....	38
2.2.4. Población y muestra.....	38
2.2.5. Recolección de Datos .....	38
<b>CAPITULO 3.....</b>	<b>39</b>
<b>3.RESULTADOS .....</b>	<b>39</b>
3.1. ANÁLISIS DE FIABILIDAD .....	39
3.2. RESULTADOS DE LA ENCUESTA- ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA. ....	39
3.2.1. <i>Resultados de Variable Independiente: Motivación</i> .....	39
Análisis .....	40
3.2.2. <i>Dimensión: Factores higiénicos</i> .....	41
Análisis .....	41
3.2.3. <i>Dimensión: Factores Motivacionales</i> .....	42
Análisis .....	43
3.3.1. <i>Resultados de Variable dependiente: Desempeño laboral.</i> /.....	44
Elaborado por: Wendy Cabascango. ....	44

	10
<i>Elaborado por: Wendy Cabascango</i> .....	44
3.3.2. <i>Dimensión: Iniciativa</i> .....	45
Análisis .....	46
3.3.4. <i>Dimensión: Competencia</i> .....	46
Análisis .....	47
3.3.5. <i>Dimensión: Productividad</i> .....	48
Análisis .....	48
3.3.6. <i>Dimensión: Reconocimiento</i> .....	49
Análisis .....	50
3.3.7. <i>Dimensión: Comunicación</i> .....	50
Análisis .....	51
3.4. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS.....	51
3.4.1. <i>Hipótesis general</i> .....	51
Análisis .....	52
3.4.2. <i>Hipótesis específica 1</i> .....	52
Análisis .....	53
3.4.3 <i>Hipótesis específica 2</i> .....	53
<b>CAPITULO 4</b> .....	<b>55</b>
<b>4. DISEÑO DE LA PROPUESTA.</b> .....	<b>55</b>
4.1. RELACIÓN DE RESULTADOS Y SISTEMATIZACIÓN DE PLAN DE ACCIÓN .....	55
4.2. JUSTIFICACIÓN.....	56
4.5. PLAN DE ACCIÓN.....	57
4.5.1. <i>Objetivo general:</i> .....	57
4.5.1. <i>Acciones</i> .....	58

	11
4.7. PRESUPUESTO.....	60
4.8. CRONOGRAMA.....	62
5. CONCLUSIONES.....	64
6. RECOMENDACIONES.....	66
<b>7.REFERENCIAS .....</b>	<b>67</b>
<b>8.ANEXOS .....</b>	<b>71</b>
8.1. ANEXOS DE ENCUESTA.....	72

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> .....	37
Tabla 2: Análisis de fiabilidad SPSS.....	39
<b>Tabla 3:</b> Análisis estadístico de variable independiente X (Motivación).....	39
<b>Tabla 4:</b> Análisis estadístico de la dimensión X (Factores Higiénicos) .....	41
<b>Tabla 5:</b> Análisis estadístico de la dimensión X2 (Factores motivacionales) .....	42
<b>Tabla 6:</b> Análisis estadístico de la variable dependiente Y (Desempeño laboral) ..	44
<b>Tabla 7:</b> Análisis estadístico de la dimensión Y1 (Iniciativa) .....	45
<b>Tabla 8:</b> Análisis estadístico de la dimensión Y2 (Competencia).....	46
<b>Tabla 9:</b> Análisis estadístico de la dimensión Y3(Productividad).....	48
<b>Tabla 10:</b> Análisis estadístico de la dimensión Y4 (Reconocimiento).....	49
<b>Tabla 11:</b> Análisis estadístico de la dimensión Y5(Comunicación).....	50
<b>Tabla 12:</b> Correlación General de las variables Motivación y Desempeño Laboral. .....	52
<b>Tabla 13:</b> Correlación X1_Factores higiénicos y Y_Desempeño laboral. ....	53
<b>Tabla 14:</b> Correlación X2_Factores Motivacionales y Y_Desempeño laboral. ....	54
<b>Tabla 15:</b> Relación de resultados y sistematización de plan de acción .....	55
<b>Tabla 16:</b> Presupuesto. ....	60
Tabla 17: Cronograma. ....	62
<b>Tabla 18:</b> Matriz de consistencia.....	71

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> Diagrama SPSS variable independiente X (Motivación) .....	40
<b>Figura 2:</b> Diagrama SPSS dimensión X1(Factores Higiénicos).....	41
<b>Figura 3:</b> Diagrama SPSS dimensión X2 (Factores Motivacionales) .....	43
<b>Figura 4:</b> Diagrama SPSS variable independiente Y (Desempeño Laboral) .....	44
<b>Figura 5:</b> Diagrama SPSS dimensión Y1(Iniciativa) .....	45
<b>Figura 6:</b> Diagrama SPSS dimensión Y2 (Competencia) .....	47
<b>Figura 7:</b> Diagrama SPSS dimensión Y(Productividad).....	48
<b>Figura 8:</b> Diagrama SPSS dimensión Y4(Reconocimiento) .....	49
<b>Figura 9:</b> Diagrama SPSS dimensión Y5(Comunicación) .....	51
<b>Figura 10:</b> Resultado estadístico (Dimensión Factores Higiénicos) .....	72
<b>Figura 11:</b> Resultado estadístico (Dimensión Factores Higiénicos) .....	72
<b>Figura 12:</b> Resultado estadístico (Dimensión Factores Higiénicos) .....	73
<b>Figura 13:</b> Resultado estadístico (Dimensión Factores Higiénicos) .....	73
<b>Figura 14:</b> Resultado estadístico (Dimensión Factores Higiénicos) .....	73
<b>Figura 15:</b> Resultado estadístico (Dimensión Factores Higiénicos) .....	73
<b>Figura 16:</b> <i>Resultado estadístico (Dimensión Factores Motivacionales).....</i>	73
<b>Figura 17:</b> Resultados estadísticos (Dimensión Factores Motivacionales).....	73
<b>Figura 18:</b> Resultados estadísticos (Dimensión Iniciativa).....	73
<b>Figura 19:</b> Resultados estadísticos (Dimensión Competencia).....	73
<b>Figura 20:</b> Resultado estadístico (Dimensión Productividad).....	73
<b>Figura 21:</b> Resultado estadístico (Dimensión Reconocimiento).....	73
<b>Figura 22:</b> Resultado estadístico (Dimensión Comunicación).....	73

## RESUMEN

La presente investigación “La motivación y su influencia en el desempeño laboral de la empresa DAN “QUIMICA C.A” la ciudad de Montecristi” tuvo como objetivo determinar cómo la motivación influye en el desempeño de los trabajadores en la empresa de estudio. Se analizó mediante datos estadísticos que permitieron realizar la investigación a partir de la metodología cuantitativa y cualitativa, con un diseño no experimental y un alcance descriptivo. Para la obtención de datos se utilizó la técnica de encuesta y el instrumento que corresponde al cuestionario de 20 preguntas en base a la escala de Likert que fue aplicada a los 20 trabajadores. Dentro de los resultados, se estableció que existe una correlación que fue obtenida gracias al sistema de análisis de datos SPSS referente a la influencia de la motivación sobre el desempeño laboral que se genera en la empresa, así mismo se determinó que existe una parte de los trabajadores que difiere con las respuestas positivas en cuanto al nivel satisfactorio y otra parte consideró de forma regular este nivel en cuanto a la percepción de aquellos diversos factores que impulsaban un mejor rendimiento basado en la motivación. Por ende, se estableció una propuesta de un programa integral para optimizar la motivación de los trabajadores. En conclusión, la implementación de las estrategias establecidas permitió que la empresa DAN QUIMICA C.A conozca su situación actual y por ende mejorara la gestión los recursos humanos, la administración de la empresa, el aumento de su competitividad. Así mismo, se recomendó que se debe tomar en cuenta el cumplimiento de la propuesta y plan de acción establecido para que exista un cambio y mejora de manera integral en la motivación laboral y el desempeño.

**Palabras claves:** Motivación; Desempeño Laboral, Programa Integral, Empresa, Recursos Humanos, Gestión De Recursos Humanos, Competitividad, Trabajadores

### **Abstrac**

The present research “Motivation and its influence on the work performance of the company DAN “QUIMICA C.A” in the city of Montecristi” aimed to determine how motivation influences the performance of workers in the study company. It was analyzed using statistical data that allowed the research to be carried out using quantitative and qualitative methodology, with a non-experimental design and a descriptive scope. To obtain data, the survey technique and the instrument corresponding to the 20-question questionnaire based on the Likert scale that was applied to the 20 workers were used. Among the results, it was confirmed that there is an evaluation that was obtained thanks to the SPSS data analysis system regarding the influence of motivation on the work performance that is generated in the company, it is also established that there are a part of the workers who differ with positive responses regarding the satisfactory level and another part regularly demonstrated this level in terms of the perception of those various factors that drive better performance based on motivation. Finally, a proposal for a comprehensive program was developed to optimize worker motivation. In conclusion, the implementation of the established strategies allowed the company DAN QUIMICA C.A to know its current situation and therefore improve human resources management, company administration, increasing its competitiveness. Likewise, it was recommended that compliance with the established proposal and action plan should be taken into account so that there is a comprehensive change and improvement in work motivation and performance.

**Keywords: Motivation;** Job Performance, Comprehensive Program, Company, Human Resources, Human Resources Management, Competitiveness, Workers



## **CAPÍTULO 1**

### **1.Introducción**

La motivación y el desempeño laboral son de gran importancia para una organización en el crecimiento y desarrollo de la misma, por eso dentro del entorno empresarial contemporáneo, la gestión eficaz del capital humano que posee una empresa se establece como un factor crítico para el alcance del éxito. Comprometer aspectos que influyen el rendimiento de los colaboradores es indispensable, por ello, la motivación surge como un elemento esencial para asegurar el compromiso, la productividad y satisfacción laboral para el buen rendimiento individual.

La motivación laboral en su totalidad es un estudio amplio y complejo en el que se desprenden diferentes teorías, modelos, tanto en la psicología organizacional y la gestión de recursos humanos, lo que genera por este medio de investigación como los factores internos y externos influyen en los empleados y su desempeño laboral en cuanto al nivel de motivación.

El objetivo principal de esta investigación es determinar cómo la motivación influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa de Dan Química C.A. analizando los diferentes aspectos de la motivación, como la satisfacción laboral, el reconocimiento, las recompensas y el ambiente de trabajo que impactan en el rendimiento laboral, la comunicación interna, las relaciones interpersonales de los empleados de la empresa a través de un enfoque multidisciplinario en el que se toma en cuenta teorías o modelo de la motivación y del desempeño laboral usando técnicas de encuesta en cuanto a una investigación descriptiva, se emplea un cuestionario como instrumento, así como la aplicación de herramientas de análisis de datos SPSS, estableciendo la situación actual de la

empresas por medio de un análisis de acuerdo a resultados obtenidos también se establece una propuesta para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores. Además, esta investigación contribuye a todo el equipo existente en la empresa de conocimiento respecto a la motivación laboral y el desempeño laboral y proporciona información valiosa en base a la propuesta realizada como herramienta útil para los líderes y gerentes y equipos de Dan Química C.A. que se encuentra en la industria química, sobre todo para impulsar el crecimiento del desarrollo empresarial en Montecristi para un beneficio total de la organización.

### **1.1. Justificación**

La competitividad dentro de cualquier industria química de las empresas en Ecuador son altas a pesar de ser un país subdesarrollado es necesario que dentro de cada organización se establezca un buen funcionamiento interno en el que se fortalezca y potencie la motivación para obtener resultados deseados con un buen desempeño laboral que genera el aumento de la productividad, calidad de trabajo por la motivación existente, las retenciones de talentos, innovación y creatividad y satisfacción laboral causando un efecto en el rendimiento de las tareas de la empresa en los empleados alcanzando eficiencia operativa, logro de objetivos, rentabilidad e incluso una mejora satisfacción a los clientes.

Esta investigación que lleva a cabo la motivación y su influencia en el desempeño laboral es crucial para aspectos teóricos y prácticos como lo es en la gestión de los recursos humanos en la empresa Dan Química C.A. como también en la administración de empresas, estableciendo un estudio que aporta comprensión sobre aquellos factores que impactan de manera interna y externa en los empleados, proporcionando datos empíricos que pueden corroborar o desafiar teorías existentes, para la empresa se ofrece un aporte significativo a la

literatura académica sobre cuál es la influencia de la motivación en el desempeño laboral, enriqueciendo así el conocimiento y facilitando futuras investigaciones en el área.

Desde la perspectiva practica se considera relevante para la empresa objeto de estudio y así mismo para empresas similares en el sector químico que enfrentan diferentes desafíos en la gestión del desempeño y la motivación de sus empleados que a través de los resultados, análisis y las estrategias establecidas como herramientas para direccionar de mejor manera la organización en cuanto a sus colaboradores.

## **Perspectivas teóricas**

### ***1.1.1. Antecedentes***

Como parte de esta revisión bibliográfica de diversas fuentes se han podido identificar como antecedentes investigativos los siguientes trabajos correspondientes a:

Narcisa, Alejandro, & Yolanda (2020) en su artículo titulado *“La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador”* cuyo objetivo es diagnosticar la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, ejecutando un estudio descriptivo con enfoque cualitativo, se obtuvo la información a los 38 empleados que trabajan en 8 establecimientos hoteleros de Quevedo a quienes el autor aplicó entrevistas y cuestionarios, los resultados se pudieron observar factores de motivación comunes, así como la influencia en el desempeño laboral y la competitividad de los hoteles objeto de estudio, como es el sistema de reconocimiento moral y material; Reconocimiento al resultado del trabajo individual de los trabajadores; Condiciones de trabajo y promoción desde la dirección. En conclusión, se afirma que los factores incidentes sobre el desempeño laboral de una empresa hotelera se observan elementos tangibles e intangibles que pasan por el por las características

individuales del trabajador, el contexto laboral y empresarial, el desarrollo individual de los colaboradores puede generar externalidades positivas en el desarrollo empresarial y El factor que influye negativamente en el desempeño laboral del área estudiada es la remuneración, puesto que no se encuentra relación del personal entre sus responsabilidades y su reconocimiento económico.

Por otro lado Arango Pérez (2018) con su tesis titulada *“Motivación Y Su Influencia En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De Mi Banco, Agencia Lima Este, Lima”* en el que su objetivo es estudiar las variables, en un momento dado o en un solo tiempo y así demostrar si la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de Mi Banco, agencia Lima Este, Lima 2018 , en la que se realizó mediante el enfoque cuantitativo, tipo descriptiva y con un diseño no experimental teniendo en cuenta 102 trabajadores para esta investigación y una muestra probabilística 81 personas a quienes el autor aplico una encuesta y se empleó como instrumento de recolección de datos un cuestionario el cual estuvo constituido por 18 ítems con escala de valoración de Likert en donde los el análisis de resultados se realizó mediante el empleo de codificación y tabulación de la información , se aplicó tablas y gráficos, posteriormente para contrastar la hipótesis se aplicó la técnica estadística Chi cuadrado, finalmente Se ha demostrado que la motivación y los factores motivacionales influye positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores, además de que las condiciones de trabajo influyen óptimamente en el desempeño laboral de los trabajadores

Así mismo Marithe & Olimbia (2018) con su tesis titulada *“La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018”* teniendo como objetivo

determinar la influencia que tiene la motivación sobre el desempeño laboral de los colaboradores de subespecialidad comercial, ejecutando así un estudio un estudio de método hipotético deductivo con enfoque cuantitativo, tipo aplicada y con diseño no experimental–transversal y de tipo descriptivo causal la información se obtuvo de 159 funcionarios , para ello se aplicó un cuestionario según el modelo de escala de Likert con una muestra de 113 colaboradores pertenecientes a los 17 juzgados de subespecialidad comercial que tiene la Corte Superior de Justicia Lima donde se contemplaron las dimensiones de la variable dependiente(la motivación); la motivación intrínseca con 6 indicadores y la motivación Extrínseca con 4 indicadores y la variable dependiente (desempeño laboral) donde se reflejaron dos dimensiones; Habilidades técnicas, que comprenden 2 indicadores; la segunda dimensión productividad con cuatro indicadores y se revelo que el nivel de desempeño laboral es bajo en los colaboradores . Para concluir es necesario elevar la motivación intrínseca y extrínseca para que influya efectivamente en el desempeño laboral.

Por consiguiente Magaly (2018) con su tesis titulada *“La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción civil de la provincia de Cajabamba, 2021”*, tuvo como objetivo establecer de qué manera influye la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores, ejecutado con un enfoque fue cuantitativo, de tipo correlacional, cuyo diseño es transversal, basado en las variables: motivación y desempeño laboral, se obtuvo la información de 33 trabajadores aplicando una encuesta que abarca 44 preguntas, El análisis de confiabilidad arrojó como resultado el Alpha de Cronbach de 95%. Se utilizó el software SPSS, a través de la prueba de hipótesis de correlación Bivariado de Pearson y D de Somers presentando como resultado un nivel de significancia de 0.000 ( $\alpha < 0.05$ ). En concreto se determina que la motivación influye positiva

y significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de construcción civil en Cajabamba.

No obstante Ortiz (2021) con su tesis titulada “*La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A., de la ciudad de Ambato.*” Dicho objetivo fue establecer como la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa en la que se identificó una problemática que afecta el desempeño y que se refiere a la desmotivación laboral por una variedad de factores que dificultan una eficaz gestión del talento humano, el estudio que se aplicó fue con un enfoque cuantitativo para análisis de la problemática y determinar los niveles de motivación , así mismo se aplicó la investigación de campo y bibliográfica, conjuntamente con el tipo de investigación descriptiva y correlacional que permitieron asociar las variables de forma estadística, además de llevar a cabo a una muestra de 174 trabajadores conformada por 21 empleados administrativos y 153 trabajadores operativo de la empresa aplicando una encuesta de los cuales los resultados obtenidos se comprobó, que, si existe una relación entre la variable de motivación y desempeño laboral. Concluyendo que con una adecuada motivación en los trabajadores se puede obtener un nivel de desempeño laboral eficiente, llevando a cumplir los objetivos institucionales y elevar la productividad de la institución, logrando también la satisfacción personal y profesional en los propios colaboradores.

En cuanto a Pozo (2018) con su tesis titulada “*Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de Créditos Caritas Huánuco, periodo 2018*” cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre las variables motivación al personal con la variable desempeño laboral de la empresa objeto de estudio llevando a cabo una metodología de tipo descriptiva correlacional, la información se consiguió por medio de

encuesta y como instrumento el cuestionario que está compuesta de 12 preguntas en medición de escala de Likert, los resultados fueron procesados, analizados y estudiados mediante el programa informático estadístico SPSS, asimismo, para medir el nivel de correlación de las variables, se utilizó la prueba de correlación de Spearman, el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.679 en tal sentido se acepta la hipótesis, teniendo en cuenta las dimensiones de la variable dependiente con 3 indicadores ; Remuneración, capacitación , Ambiente de trabajo y la variable independiente con 3 indicadores como; Rendimiento Laboral Competencia Laboral, productividad. Cuando la motivación va en un grado elevado el resultado será de manera adecuado el desempeño cuando la motivación es menor no habrá resultado con el desempeño laboral del personal como vemos en el trabajo de investigación menor motivación., finalmente se determina que la motivación al personal se relaciona con el desempeño laboral, como se puede observar en la contratación de la hipótesis general; el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.579 y se encuentra dentro de una valoración moderada.

Como lo manifiesta Flores (2021) en su tesis titulada *“Motivación laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores en una empresa contratista para un campamento minero en Arequipa - 2021”*, tuvo cuyo objetivo fue determinar si existe relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa, se aplicó un método hipotético deductivo, con un tipo de investigación básica con diseño de no experimental transversal correlacional causal, la información obtenida se realizó con una muestra aleatoria simple que el autor aplico a 132 trabajadores de la Empresa contratista para un campamento minero en Arequipa; además se empleó la técnica de la encuesta, siendo su instrumento de campo el cuestionario para lo cual se consideró las



valoraciones de la escala Likert, con la finalidad de medir la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores con 22 ítems para cada variable de estudio que de acuerdo a los resultados descriptivos la motivación laboral se encuentra en un nivel bajo con un porcentaje del 81.06% y la variable de desempeño del trabajador se encuentra en un nivel bajo con un porcentaje del 46.21%.. En conclusión, si existe una relación significativa alta entre la variable de motivación Laboral y la variable de desempeño del trabajador de la empresa

de igual manera Tello(2019) en su repositorio titulada como “ *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de la empresa de transportes Móvil Bus SAC en la provincia de Huancayo, 2019*” la que tuvo como objetivo: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa, efectuándose un investigación cuantitativa, de nivel descriptivo- correlacional con un diseño no experimental, en el que muestra fue de tipo censal y estuvo conformada por los 15 trabajadores de la empresa en cuestión, a quienes fue aplicada, como técnica respectiva, una encuesta para recabar la información necesaria en la que los valores se dividieron de acuerdo a las dimensiones consideradas de la variable independiente(Motivación); Factores higiénicos, Factores motivadores y la variable dependiente el (Desempeño Laboral) y sus dimensiones; Iniciativa, competencia, productividad, reconocimiento, comunicación. En conclusión, Se ha determinado una relación directa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de transportes Móvil Bus SAC de la provincia de Huancayo, 2019.

En la Leea & Raschke (2016) en su artículo titulado “Comprender la motivación de los empleados y el desempeño organizacional: Argumentos para un enfoque teórico de conjuntos” cuyo objetivo de este trabajo conceptual es expresar el progreso que se ha

realizado en comprender la motivación de los empleados y el desempeño organizador y sugerir modos de avanzar en la teoría relacionada con la motivación de los empleados y su desempeño organizado, teniendo así un enfoque de investigación alternativo , en el que se estableció por desarrollo actual de la teoría de la motivación se basa en el análisis cuantitativo convencional en el que también se basa en un enfoque teórico de conjuntos para aprovechar la motivación de los empleados para el desempeño organizacional.

### ***1.2.2. Bases teóricas***

#### **1.2.2.1. Modelos teóricos. Variable X: Motivación**

En esta investigación se dan a conocer las diferentes bases teóricas para medir la variable independiente

#### **Teoría de la motivación de Frederick Herzberg.**

Esta teoría de Herzberg (1959) se la conoce también como la teoría de motivación-higiene o teoría de los dos factores. En la que se determina por dos factores; factores higiénicos y factores motivacionales. Los cuales se basan en la satisfacción laboral, es decir si existe una óptima condición de la higiene en el puesto de trabajo podrá obtenerse la satisfacción mientras que si sucede lo contrario existirá la insatisfacción laboral

**Factores Motivacionales (Intrínsecos):** Esta dimensión es establecida en base a los trabajadores de una empresa porque depende de ellos tanto en los objetivos personales como profesionales, lo que hace posible el mejor rendimiento que genera la satisfacción laboral y aumento de motivación.

- Logros.
- Reconocimiento.

- Trabajo en sí mismo.
- Responsabilidad.
- Avance.
- Crecimiento personal.

**Factores de Higiene (Extrínsecos):** Esta dimensión se centra en las condiciones del ambiente laboral, es decir el entorno en el que se desarrolla las actividades de los colaboradores donde pretende evitar la insatisfacción laboral y no depende de ellos sino de la organización o empresa.

- Políticas de empresa
- Supervisión
- Relaciones interpersonales
- Condiciones de trabajo
- Salario
- Seguridad en el trabajo

Dentro de esta base teórica se conoce la relación que tiene con las necesidades básicas que encontramos en la pirámide de Maslow esto con respecto a el factor de higiene, por otro lado, los factores motivacionales se relacionan también así mismo, pero en este caso con la parte las necesidades secundarias: de estigma y autorrealización.

La estructura está compuesta en base al tipo de necesidades que muestran el foco de atención de esta manera el próximo nivel pasa a ocupar, Maslow (1954) por ello resalta la

importancia de las necesidades inferiores resaltándolas como prioritarias por ser las más potentes frente a las necesidades superiores de la jerarquía

### **Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow 1954**

En cuanto a la teoría de Maslow propone que las personas están motivadas por una serie de necesidades jerárquicas, comenzando con las necesidades fisiológicas básicas y avanzando hacia la autorrealización. Cada nivel debe ser satisfecho antes de pasar al siguiente, ya que considera que ayuda a la gestión empresarial, comportamiento organizacional, gestión de talento humano entre otros, dando así las dimensiones para su respectivo estudio:

- **Necesidades Fisiológicas:** Son las necesidades básicas para la supervivencia las mismas que deben ser deben ser satisfechas primero para que el individuo pueda enfocarse en necesidades más elevadas.
- **Necesidades de Seguridad:** En esta dimensión Maslow considera que incluyen la seguridad física, la estabilidad en el empleo, la protección contra el peligro, y la certeza de un entorno seguro y ordenado aquí destaca que las personas necesitan sentir seguridad en su vida.
- **Necesidades Sociales:** La forma en que el autor determina esta dimensión es que el individuo busca la satisfacción personal de sus necesidades sociales como amor, afecto, pertenencia a grupos sociales, amistades, y relaciones íntimas.
- **Necesidades de Estima:** se basa en aquellas necesidades de aprecio, es decir, el ser humano necesita sentirse más valorados y no solo ser parte de un grupo.

- **Autorrealización:** Para esta dimensión es necesario que el cumplimiento de los niveles antes mencionados, siendo así, es posible el éxito personal y sentirse bien consigo mismo relacionado en la empresa que se desenvuelve el trabajador.

### **Teoría de la Expectativa (Vroom,1964)**

En esta teoría se basa en la motivación de un individuo o persona en la que se da la importancia de que para que esta realice una tarea se determina por la expectativa de su esfuerzo sea el que conduzca al buen desempeño y que este será recompensado y que estas recompensas son deseables, teniendo en cuenta que establece que mientras el trabajador obtenga recompensa que ayuden a satisfacer sus necesidades y rendirá de manera óptima en la organización, siendo desencadenada las siguientes dimensiones de acuerdo son:

- **Expectativa:** Es la definición de cómo las creencias sobre la probabilidad de que un acto irá seguido de un determinado resultado.
- **Instrumentalidad:** Esta se refiere a aquella consideración que la persona hace respecto de que si logra un determinado resultado
- **Valencia:** Señala al valor que la persona aporta a la actividad de una organización, en cuanto al deseo o interés que tiene para realizarla.

Por otro lado, Chiavenato (2007) expresa de acuerdo con la motivación laboral que Todo lo que provoca a un individuo a reaccionar de forma determinada o algo que origina hacerlo, al menos a una determinada preferencia o comportamiento, causado probablemente por una estimulación externa (originada del ambiente laboral) e interna (generado de la mente de la persona).

### **Teoría de la equidad de Stayce Adams**

Para Adams el propone un enfoque hacia las personas que están motivadas de cómo se forman en función de recompensas a partir de una comparación con las recompensas que reciben las demás personas que ejecuten la misma tarea o en cuanto a los aportes semejantes dentro de una organización, por ende, es en la que se considera fundamental la percepción del individuo referente de la experiencia que ejecuta o pretende ejecutar.

- Entradas (Esfuerzo, Habilidades, Experiencia, Educación),
- Resultados (Salario, Beneficios, Reconocimiento, Promociones)
- Comparaciones (Equidad percibida, Inequidad percibida)

De acuerdo con los autores citados que miden la variable x en cuanto a sus teorías aplicadas se establece un amplio papel de la motivación como factor importante dentro de las organizaciones de aquí se desprende la oportunidad que existe para poder medir el nivel de motivación laboral desde diferente perspectiva llevando a cabo una intención clara de un buen desempeño laboral bajo su influencia.

### **Modelos teóricos. Variable Y: El desempeño laboral**

Robbins & Coulter (2013) menciona que el desempeño laboral es el proceso que determina el éxito de una organización respecto al logro de sus actividades y objetivos laborales, es decir, mediante el desempeño laboral se mide el cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual en las organizaciones. Donde se miden de acuerdo con las siguientes dimensiones:

- **Iniciativa:** Para esta dimensión es importante la capacidad de los trabajadores y la disposición para la toma de decisiones ah acciones proactivas existentes en los colaboradores, es decir se evalúa a partir de la resolución de problemas sin la necesidad de ser instruidos y o anticipación de las diferentes situaciones de acuerdo a las necesidades que tiene la organización donde existe dependencia y creatividad al actuar en dichos escenarios.
- **Competencia:** Se centra en aquellas habilidades, conocimientos y aptitudes del trabajador que le permiten realizar de forma efectiva sus actividades laborales, teniendo en cuenta el logro de los objetivos organizacionales.
- **Productividad:** Esta dimensión comprende una medida de la eficiencia con la que los recursos como el tiempo, habilidades, herramientas son utilizados para generar resultados con respecto al trabajador.
- **Reconocimiento:** esta dimensión se mide a partir de acto de valoración y premiación a los empleados.
- **Comunicación:** se mide teniendo en consideración la coordinación y colaboración efectiva entre equipos y departamentos, es decir la comunicación o el desplazamiento existente de la información que fluye dentro de la organización, tanto verticalmente (entre niveles jerárquicos) como horizontalmente (entre colegas y departamentos).

Sin embargo, Alles (2005) exterioriza sobre el desempeño laboral “es un considerado también como un indicador para poder supervisar al trabajador, señalar el desarrollo que tiene



en sus labores profesionales para la mejora de la empresa”. Donde muestra que la variable Y que se mide con las siguientes dimensiones:

- **Características:** Se evalúa a partir de las cualidades personales y profesionales del empleado debido a que influye al desempeño laboral en cuanto a su capacidad de realizar las tareas designadas y el cumplimiento de responsabilidades
- **Conductas:** Comprende los comportamientos observables dentro del lugar en el que labora el individuo
- **Resultados:** Se centra en resultados tangibles y medibles que el empleado alcanza como parte de su trabajo dentro de esto se refiere al cumplimiento de objetivos, la calidad y cantidad del trabajo realizado, y el impacto de las actividades del empleado en el desempeño general de la organización.

En cuanto a la teoría de (Campbell, El desempeño laboral desde una perspectiva teórica, 1990, pág. 144) identifica diferentes factores que se centran en el desempeño laboral siendo un modelo integral que ayuda a la comprensión del rendimiento de los individuos que laboran en cualquier organización o empresa , estableciendo 3 dimensiones: desempeño de la tarea; comportamientos contraproducentes y el desempeño contextual, sin embargo más adelante el mismo (Campbell, McCloy, Oppler, & Sager, 1993, pág. 33) establecieron 8 dimensiones que buscan crear un marco en el permita llevar a cabo decisiones de cómo desarrollar, evaluar y recompensar a sus empleados con el fin de abarcar tanto comportamientos y habilidades las cuales son:

dominios de tareas específicas

- **Dominios de Tareas Específicas:** En esta se tiene presente la Capacidad del individuo para realizar las tareas asignadas que son específicas para el trabajo. En la que evalúa el desempeño en las funciones centrales del rol que tenga el trabajador.
- **Habilidades en Tareas no específicas:** se basa en las en el vínculo de las habilidades con las tareas que no son exclusivamente del trabajo pero que son esperadas por el empleador aquí se integra habilidades generales que pueden ser aplicables a diferentes roles y contextos.
- **Comunicación oral y escrita:** Encierra las habilidades de los trabajadores para escribir o hablar de forma efectiva a una audiencia independientemente del tamaño. Incluye la capacidad de transmitir información de manera clara y efectiva.
- **Mantenimiento de la disciplina personal:** Trata de esquivar aquellos comportamientos negativos dentro del trabajo evaluando así aquellas normas y conducta profesional del empleado en su centro de trabajo.
- **Facilitación del rendimiento en equipo:** Representa el grado en que una persona se convierte en apoyo y colabora con sus compañeros para mantener y alcanzar las metas dentro del grupo de trabajo y en el que se evalúa aquel impacto del trabajador en el desempeño del equipo.
- **Supervisión:** se basa en evaluar qué tanto el individuo influye en el desempeño de sus subordinados por medio de la interacción de frente al otro, implica la capacidad para poder dirigir y gestionar a otros empleados.
- **Administración:** Se refiere a el comportamiento en relación con la planificación y coordinación s de las distintas tareas o actividades dentro del trabajo de una empresa u organización en la que existe la capacidad del llevar a cabo la gestión de recursos y la toma de decisiones estratégicas.

En el modelo teórico de (Hackman & Oldham, 1976) llamado modelos de características donde estas son influyentes hacia el estado psicológico crítico del o los empleados que perjudica la motivación, satisfacción y el desempeño laboral en la que establece las siguientes dimensiones:

- **Variedad de las habilidades:** se mide de acuerdo el uso de diferentes habilidades y talentos.
- **Identidad de la tarea:** Esta se relaciona al sentimiento del logro del empleado en donde el trabajo permite al empleado completar una tarea desde el principio hasta el final.
- **Significancia de la tarea:** se evalúa desde el impacto del trabajo y que resulta ser importante para la vida de otras personas.
- **Autonomía:** se mide en cuanto a la libertad, independencia y control sobre cómo se realiza la tarea dentro del área laboral promoviendo la motivación intrínseca y la satisfacción laboral.

retroalimentación

Finalmente, la cada uno de los autores en cuanto a su teoría de la variable Y que encierra el desempeño laboral demuestran una fuerte intención de poder lograr buenos resultados a raíz de la satisfacción de los colaboradores de las organizaciones englobando diferentes ámbitos posibles para sus respectivas mediciones para un respectivo contraste con el factor de la motivación.

## CAPITULO 2

### 2. Metodología

#### 2.1. Diseño Teórico

##### 2.1.1. *Formulación del problema*

##### 2.1.1.2 Problema General

¿La motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DAN QUIMICA C.A. de la ciudad de Montecristi?

##### 2.1.1.3. Problemas específicos

- ¿Los factores higiénicos influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DAN QUIMICA C.A. de Montecristi?
- ¿Los factores motivacionales influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DAN QUIMICA C.A. de la ciudad Montecristi?

##### 2.1.2. *Objeto y campo de acción*

**Objeto:** La motivación

**Campo de acción:** Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DAN QUIMICA C.A. de la ciudad de Montecristi.

Dado lo anterior la empresa objeto estudio es “DAN QUIMICA C.A.” de la ciudad de Montecristi, empresa que se desarrolla en la industria de química fina que fabrica y ofrece ingredientes farmacéuticos activos (APIs), servicios de fabricación por contrato, desarrollo y optimización de procesos, contamos con instalaciones inspeccionadas y aprobadas bajo normas GMP (ARCSA). Que actualmente funciona bajo procesos de potabilización de agua en bidones para consumo de la población de la ciudad de Montecristi.

### ***2.1.3. Objetivo General***

Determinar cómo influye la motivación en el desempeño de los trabajadores de la empresa Dan Química C.A. de la ciudad de Montecristi.

#### **2.1.3.1. Objetivos específicos**

- Determinar como influyen los factores higiénicos en el desempeño laboral de la empresa DAN QUIMICA C.A. de la ciudad de Montecristi
- Determinar cómo influyen los factores motivacionales en el desempeño laboral de la empresa DAN QUIMICA C.A. de la ciudad de Montecristi

### ***2.1.4. Hipótesis general***

- H1: La Motivación influye en el desempeño de los trabajadores en la empresa DAN QUIMICA C.A. de la ciudad de Montecristi.
- H0: La Motivación no influye en el desempeño de los trabajadores en la empresa DAN QUIMICA C.A. de Montecristi.

#### **2.1.4.1. Hipótesis específicas**

##### **Primera hipótesis específico**

- H1: Los factores higiénicos si influyen en el desempeño laboral de la empresa DAN QUIMICA C.A.
- H0: Los factores higiénicos no influyen en el desempeño laboral de la empresa DAN QUIMICA C.A.

##### **Segunda hipótesis específica**

- H1: Los factores motivacionales si influyen en el desempeño laboral de la empresa DAN QUIMICA C.A. de la ciudad de Montecristi
- H0: Los factores motivacionales no influyen en el desempeño laboral de la empresa DAN QUIMICA C.A. de la ciudad de Montecristi

### ***2.1.5. Definición de variables.***

#### **2.1.5.1 Variable Independiente: Motivación.**

La motivación comprende sentimiento de realización, crecimiento, realización profesional que se manifiesta en la ejecución de tareas que representan desafíos y tienen significado en el trabajo. Si los factores motivacionales son óptimos elevan la satisfacción; si son precarios la reducen. (Fuentes, Valle, & Vargas, 2020, pág. 361)

Por otro lado, la motivación es uno de los indicadores fundamentales en el que se requiere una mayor atención en toda organización, en el que si se desconoce lo que conlleva a un comportamiento determinado de un individuo resultara difícil de poder comprender para la dirección al tratar impulsar a un grupo de personas pertenecientes a un equipo de trabajo hacia una meta trazada. (Ramón & Valle, 2013, pág. 673)

Se define la motivación como resultado que es influenciado por dos factores como los de motivación de higiene, en el que el de motivación favorece a la satisfacción del trabajador mientras que los factores de higiene suelen fallar o no son adecuados en lo que genera insatisfacción en el empleado. (Herzberg, 1987)

Conociendo las definiciones por los autores, la motivación es la que influye en aquel interés tanto individual de manera profesional y colectiva para la organización en la que se determina el compromiso de los empleados donde interfieren deseos y aspiraciones en las

que los directivos o altos mandos tengan que trabajar y se efectuó la satisfacción adecuada dentro de la organización

#### **2.1.5.2. Variable dependiente: Desempeño laboral.**

El desempeño de los empleados se define como aquella piedra angular en la que da paso a desarrollar la efectividad y éxito de una organización; existiendo actualmente un total interés para los gerentes de recursos humanos los aspectos que permitan no solo medirlo sino también mejorarlo. (Esperanza, AmayaGlenys, & Mayrene, 2010)

El logro que se origina en el empleado en base a su funcionamiento con motivación y satisfacción laboral en cualquier empresa es la que se establece por la efectividad y éxito a raíz de un buen desempeño laboral ya que este con lleva a un proceso eficaz del personal en el que se desenvuelven y cumplen con su trabajo dentro de cualquier organización , debido al alto grado de importancia para la organización en cuanto al logro de sus objetivos organizacionales (Robbins & Judge, 2013, pág. 36)

Dentro de las diferentes áreas de una organización en el que se genera un ambiente laboral indistintamente de su tamaño se encuentran los diversos factores que ayudan a determinar la situación de los empleados que forman parte del funcionamiento de la empresa, es decir, el colaborador tiene capacidades a desarrollar y aquellas sirven para que este individuo ejecute sus actividades de tal manera que es capaz de optimizar recursos tiempo y mejor productividad en las áreas que se desarrolla.



### 2.1.6. Operalización de las variables.

**Tabla 1:**

*Operalización de variables*

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
<b>Frederick Herzberg (1959) motivación (X)</b>	Factores Higiénicos	Factores Económicos	1-2
		Condiciones físicas del trabajo.	3
		Seguridad.	4-5-6
		Factores Sociales	7- 8
		Estatus	9-10
	Factores Motivacionales	Tareas estimulantes	11
		Sentimientos de autorrealización.	12
		Reconocimiento de una labor bien hecha	13
Logro o cumplimiento		14	
<b>Robbins &amp; Coulter (2013) Desempeño Laboral (Y)</b>	Iniciativa	Adaptación de las capacidades de las tareas	15
	Competencia	Supervisión. Responsabilidad laboral. Ética profesional	16-17
	Productividad	Eficiencia operativa	18
	Reconocimiento	Ascensos, promociones internas.	19
	Comunicación	Relaciones interpersonales. Capacidad de interacción.	20

*Nota:* la tabla fue elaborada por Wendy Cabascango Adaptada de la tesis de titulación de Tello(2019).

## **2.2. Diseño metodológico.**

### **2.2.1. Alcance**

Descriptivo

### **2.2.2. Diseño**

No experimental, se empleó el uso de las diferentes variables y dimensiones para el análisis y estudio requerido.

### **2.2.3. Enfoque**

El enfoque es cuantitativo debido la recopilación y análisis de datos numéricos, utilizando técnicas de análisis para evaluar tendencias en los datos. Así mismo tuvo un enfoque cualitativo por los análisis establecidos en la comprensión más profunda de las percepciones y experiencias de los empleados.

### **2.2.4. Población y muestra**

La población está conformada por los trabajadores activos de la empresa “Dan Química C.A.”, por lo tanto, no se realizó un proceso de muestreo, por consiguiente, la muestra del estudio fue la totalidad de la población, es decir, los 20 trabajadores.

### **2.2.5. Recolección de Datos**

Para poder realizar de manera correcta esta investigación se implementó como instrumento un cuestionario en él se aplicó la técnica de encuesta con escala de Likert para la respectiva medición de las variables motivación y desempeño laboral. Se tomó como referencia del trabajo de Tello(2019) en su tesis de estudio “La motivación y su influencia en el desempeño laboral de la empresa de transportes Móvil Bus SAC en la provincia de Huancayo, 2019” tomando la teoría y modelos de los autores Frederick Herzberg (1959) y Robbins & Coulter (2013).

## CAPITULO 3

### 3.Resultados

#### 3.1. Análisis de fiabilidad

*Tabla 2:*  
*Análisis de fiabilidad SPSS*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	20

*Elaborado por:* Wendy Cabascango.

Dentro de la tabla N° 2 del análisis de fiabilidad de Alfa de Cronbach se establece el respectivo análisis de consistencia de 20 ítems donde se refleja un resultado 0,962 que corresponde al coeficiente, lo que se demuestra que el instrumento de recolección de datos es confiable.

#### 3.2. Resultados de la encuesta- estadística descriptiva.

##### 3.2.1. Resultados de Variable Independiente: Motivación

**Tabla 3:**

*Análisis estadístico de variable independiente X (Motivación)*

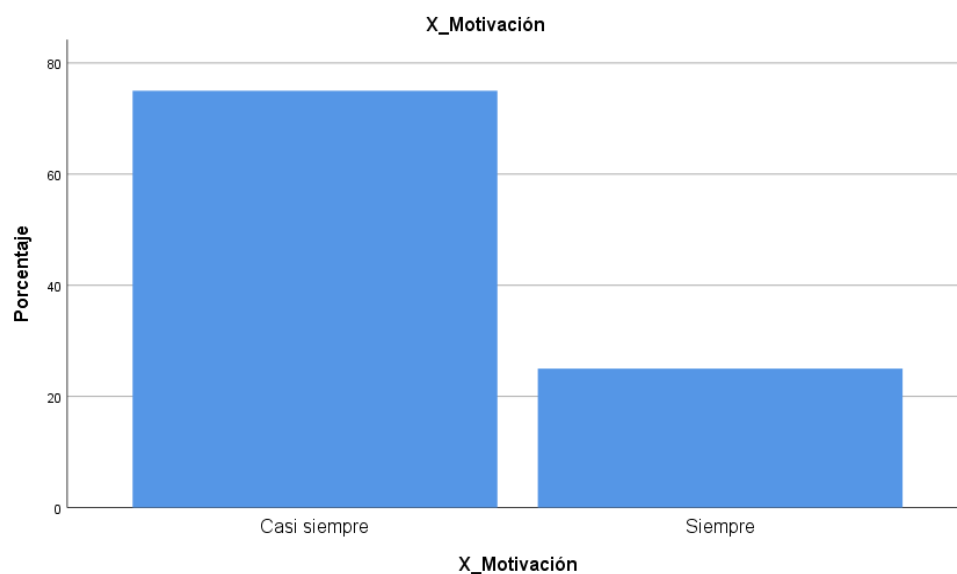
		Motivación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	15	75,0	75,0	75,0
	Siempre	5	25,0	25,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

**X\_Motivación**

*Elaborado por:* Wendy Cabascango.

**Figura 1:**

*Diagrama SPSS variable independiente X (Motivación)*



*Elaborado por:* Wendy Cabascango.

### **Análisis**

Como se observa en la tabla N° 3, de acuerdo a los resultados obtenidos de la primera variable independiente “Motivación” muestra que en la empresa “Dan Química C.A.”, el 75% de los colaboradores encuestados indican que casi siempre perciben la existencia de aquellos factores higiénicos y motivacionales pero el 25% de ellos consideran que siempre están presentes estos factores, los mismos que son consistentes en cómo los brinda la empresa, sin embargo, existe la oportunidad de mejorar el nivel de satisfacción laboral, en la que ejecutar sus actividades a partir de un mejor rendimiento laboral sea mayor.

### 3.2.2. Dimensión: Factores higiénicos

**Tabla 4:**

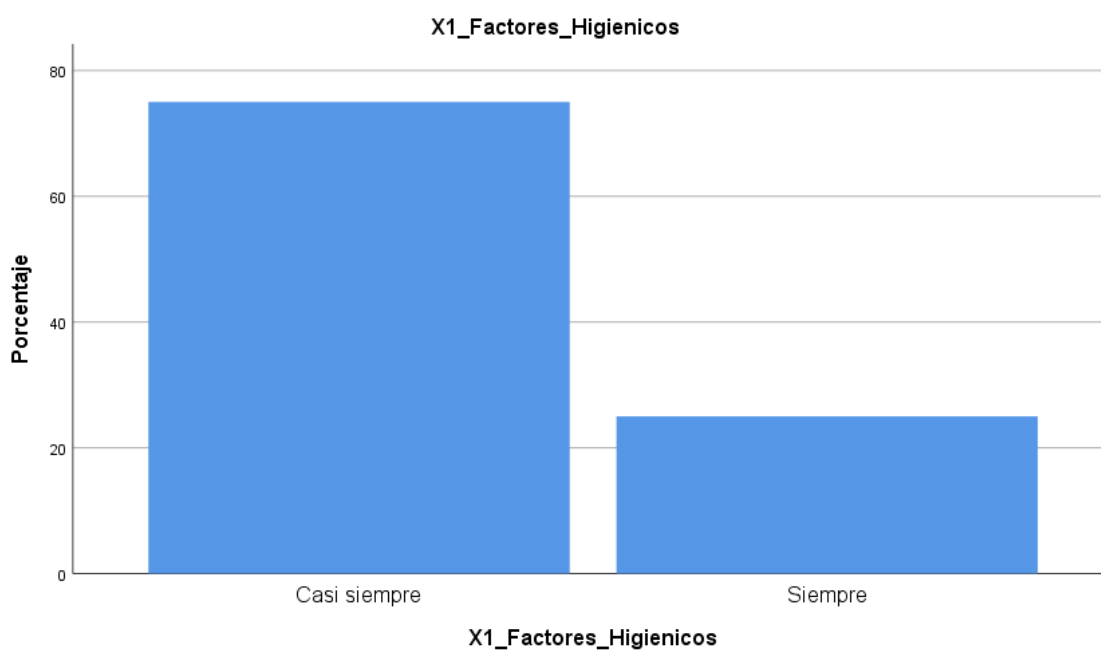
*Análisis estadístico de la dimensión X (Factores Higiénicos)*

X1_Factores_Higienicos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	15	75,0	75,0	75,0
	Siempre	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Elaborado por:* Wendy Cabascango.

**Figura 2:**

*Diagrama SPSS dimensión XI(Factores Higiénicos)*



*Elaborado por:* Wendy Cabascango.

#### **Análisis**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 4 de factores higiénicos, en la que se refleja de acuerdo a las respuestas, hay una gran parte de los trabajadores que

consideran que casi siempre existe la satisfacción de lo que le genera y provee la empresa como en los aspectos del factor Económico (el sueldo y beneficios), las condiciones físicas del trabajo, la seguridad laboral, las relaciones con los compañeros, el status e incluso las condiciones internas en las que se encuentran, mientras que existe una parte del 25% de ellos que considera que siempre están presentes dichos factores.

En la empresa Dan química C.A. dentro de su entorno laboral no hay insatisfacción laboral en los empleados gracias a eso la empresa puede trabajar para que exista un buen desempeño laboral de todos los colaboradores en donde las personas están abiertas a recibir un incremento de motivación de forma interna o externa considerando los aspectos antes mencionados.

### 3.2.3. Dimensión: Factores Motivacionales

**Tabla 5:**

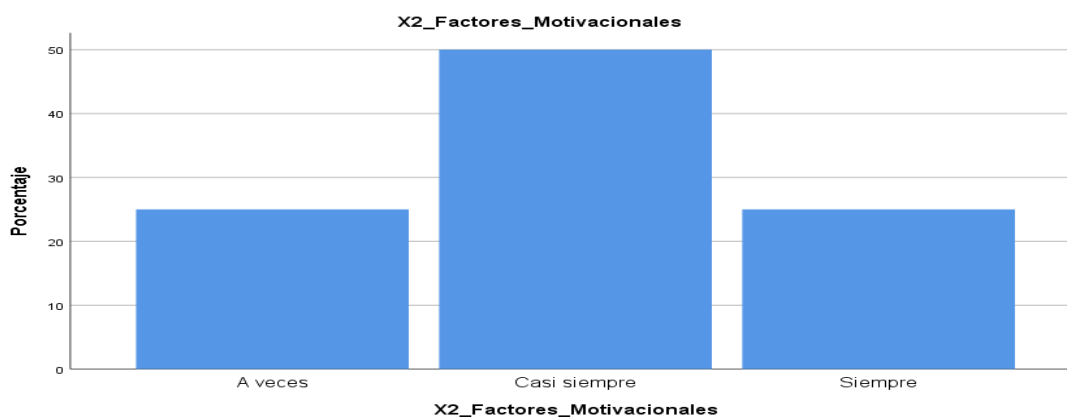
*Análisis estadístico de la dimensión X2 (Factores motivacionales)*

#### X2\_Factores\_Motivacionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	25,0	25,0	25,0
	Casi siempre	10	50,0	50,0	75,0
	Siempre	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	0

*Elaborado por Wendy Cabascango.*

**Figura 3:**  
 Diagrama SPSS dimensión X2 (Factores Motivacionales)



*Elaborado por: Wendy Cabascango.*

### **Análisis**

Se logra reflejar mediante esta dimensión de los “Factores Motivacionales” en la tabla N° 5 que en los trabajadores existe un impulso significativo dentro de la empresa DAN QUIMICA C. de sentirse ser parte importante para el desarrollo de la empresa y sus actividades, demostrando que el 50 % de los encuestados tiene una percepción positiva de estos factores motivacionales en el que se demuestra un nivel considerablemente alto, por otro lado el 25% muestra un resultado neutral, así mismo el 25% refleja que en su totalidad sienten que existe un nivel alto de estos factores. De acuerdo con esto la empresa apertura una oportunidad de mejorar el ámbito de satisfacer y motivar al personal en aspectos relacionados con los sentimientos de autorrealización, los logros y destacando sobre todo las tareas estimulantes que se relaciona con las ideas expresadas de los trabajadores debido a que esta no solo implica el contenido del trabajo en sí, sino también el hecho de sentirse involucrados, además del reconocimiento en la empresa objeto de estudio hacia ellos en las tareas designadas.

### 3.3.1. Resultados de Variable dependiente: Desempeño laboral. |

**Tabla 6:**

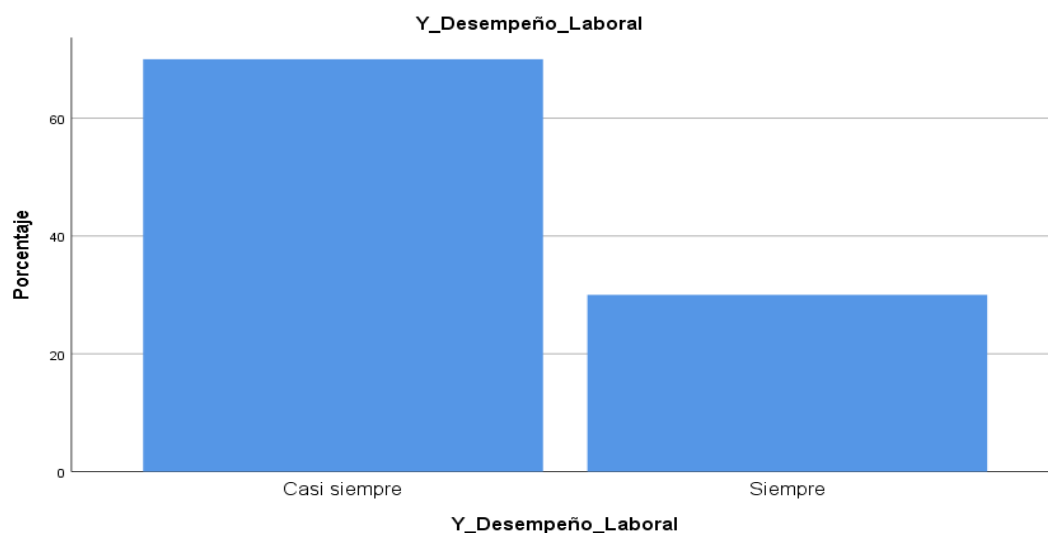
*Análisis estadístico de la variable dependiente Y (Desempeño laboral)*

<b>Desempeño Laboral</b>				
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Casi siempre	1470,0	70,0	70,0
	Siempre	630,0	30,0	100,0
	Total	20100,0	100,0	

**Elaborado por: Wendy Cabascango.**

**Figura 4:**

*Diagrama SPSS variable independiente Y (Desempeño Laboral)*



**Elaborado por: Wendy Cabascango.**

#### **Análisis**

Dentro de la tabla N° 6 que refleja la variable “desempeño laboral” muestra que mediante la encuesta realizada donde se consideran las diferentes dimensiones como la iniciativa, competencia, productividad, reconocimiento y la comunicación. Una gran parte de los colaboradores que representa el 70% consideran que casi siempre cumplen con las expectativas de un buen desempeño laboral, mientras que el 30% de ellos considera el cumplimiento total del mismo de forma constante y significativa en el que se refleja un desempeño óptimo dentro de la organización, por consiguiente hay excepciones



donde se logran detectar dentro de los indicadores que se muestran en la tabla N°1 de operalización de variables que ayudaron a medir las dimensiones antes mencionadas, la oportunidad de mejorar en base a esa parte de los trabajadores que varían respecto a las respuestas generales, esto indica que dentro de la empresa hay falencias mínimas en la forma en que los trabajadores perciben aquellos aspectos como la importancia de los títulos o grados para el ascenso de puestos, el reconocimiento del labor dentro de la organización y la comunicación interna.

### 3.3.2. Dimensión: Iniciativa

**Tabla 7:**

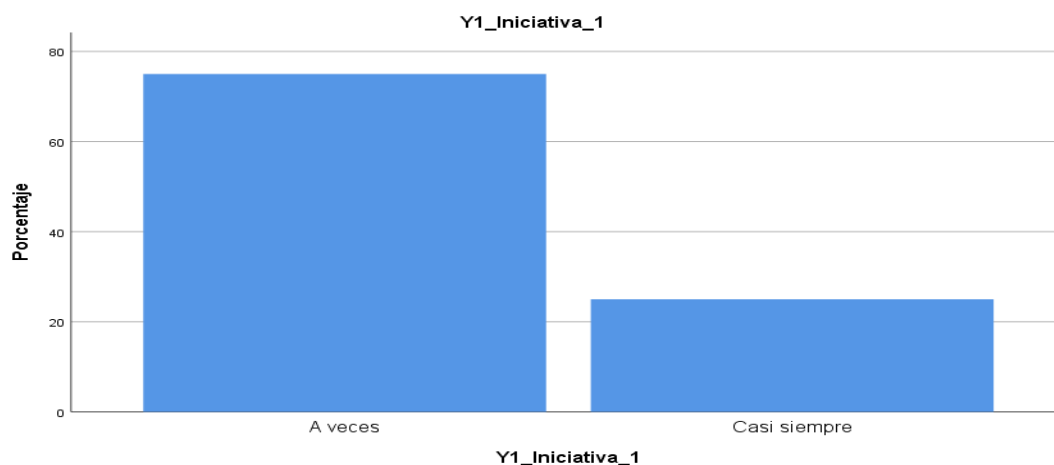
*Análisis estadístico de la dimensión Y1 (Iniciativa)*

<b>Iniciativa</b>				
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido A veces	15	75,0	75,0	75,0
Casi siempre	5	25,0	25,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

*Elaborada por: Wendy Cabascango.*

**Figura 5:**

*Diagrama SPSS dimensión Y1(Iniciativa)*



*Elaborado por: Wendy Cabascango.*

## Análisis

Conforme a los resultados de la tabla N° 7 de la encuesta realizada con respecto a la dimensión “Iniciativa” que se centra en el aspecto interno de la realización de las diferentes actividades en los trabajadores de la empresa objeto de estudio, donde el 75% de los trabajadores expresa que las supervisiones de las autoridades son regulares, siendo ejecutadas en ocasiones específicas y necesarias, por el contrario el 25% establece que si existe la presencia de la autoridad constantemente, se entiende que en la organización se refleja un buen desempeño laboral a pesar de que las supervisiones sean ocasionales, es decir que la autonomía que tienen los trabajadores en la empresa es significativa sin embargo aún es necesario potenciar dicha capacidad autónoma en la toma de decisiones dentro de la ausencia de la autoridad.

### 3.3.4. Dimensión: Competencia

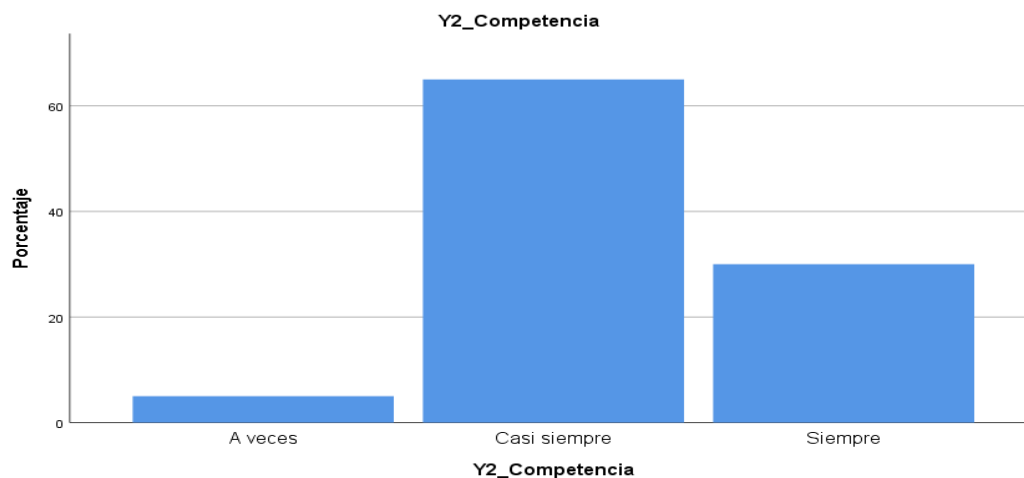
**Tabla 8:**

*Análisis estadístico de la dimensión Y2 (Competencia)*

<b>Competencia</b>				
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido A veces	1	5,0	5,0	5,0
Casi siempre	13	65,0	65,0	70,0
Siempre	6	30,0	30,0	100,0
Total	20		100,0	100,0

*Elaborado por:* Wendy Cabascango.

**Figura 6:**  
*Diagrama SPSS dimensión Y2 (Competencia)*



**Elaborado por:** Wendy Cabascango.

### **Análisis**

Como resultados obtenidos dentro de la “Competencia” en la tabla N° 8 que se realizó a los 20 trabajadores teniendo en cuenta los indicadores como la supervisión, responsabilidad laboral y ética profesional dentro de la empresa como factores importantes para el buen desempeño laboral, demuestra que el 65% perciben que casi siempre los individuos de la empresa cumplen con el rendimiento requerido, así mismo reconocen que el respeto por los valores éticos de la empresa son notables, el 30% percibe un alto nivel del rendimiento de los colaboradores y también hacia los valores éticos, sin embargo existe una minoría del 5% que considera que estos aspectos mencionados con anterioridad son de manera regular, es decir, el rendimiento tiene un bajo nivel en sus centro que laboran los individuos, de igual modo el respeto de los valores éticos en el que podría no ser percibidos de manera consistente. Se establece así la brecha de oportunidad para la mejora del desempeño laboral en base al rendimiento para la el conjunto total de los trabajadores.

### 3.3.5. Dimensión: Productividad

**Tabla 9:**

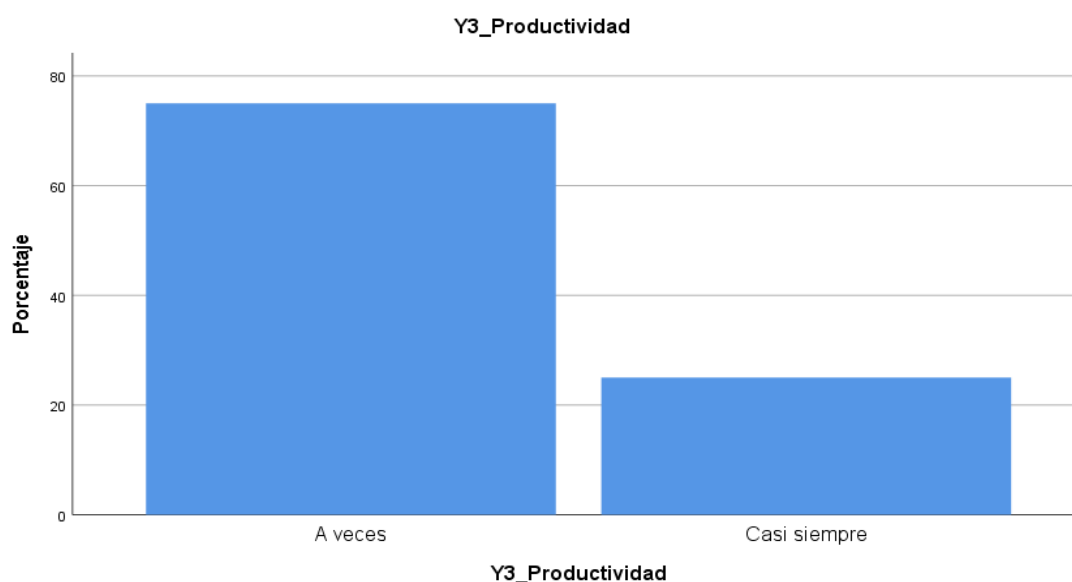
*Análisis estadístico de la dimensión Y3(Productividad)*

Productividad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	15	75,0	75,0	75,0
	Casi siempre	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Elaborado por:* Wendy Cabascango.

**Figura 7:**

*Diagrama SPSS dimensión Y(Productividad)*



*Elaborado por:* Wendy Cabascango.

#### **Análisis**

Dentro de la encuesta realizada en la tabla N° 9 se muestra el resultado obtenido de la dimensión “Productividad” del desempeño laboral de la encuesta aplicada al personal de la empresa DAN QUÍMICA C.A. Se observa que el 75% de los trabajadores considera de forma regular la importancia en el logro de obtención de títulos para los ascensos de puestos en la organización, esto sugiere la falta de valoración que los empleados tienen respecto a la educación formal de manera individual, debido a que los

colaboradores tienden a aplicar sus conocimientos de manera específica en sus roles o áreas, Esta actitud influye en su enfoque hacia el desarrollo profesional y en su efectividad laboral en diversas áreas, en contraste, el 25% restante de los empleados atribuyen una alta importancia a los títulos para los ascensos, lo que indica una mayor búsqueda de mejora continua en su educación y habilidades. Esta actitud potencia el impulso a su desempeño y productividad en la que la empresa ha sido parte esencial para la presencia de la motivación a partir de estos elementos esenciales de cada individuo.

### 3.3.6. Dimensión: Reconocimiento

**Tabla 10:**

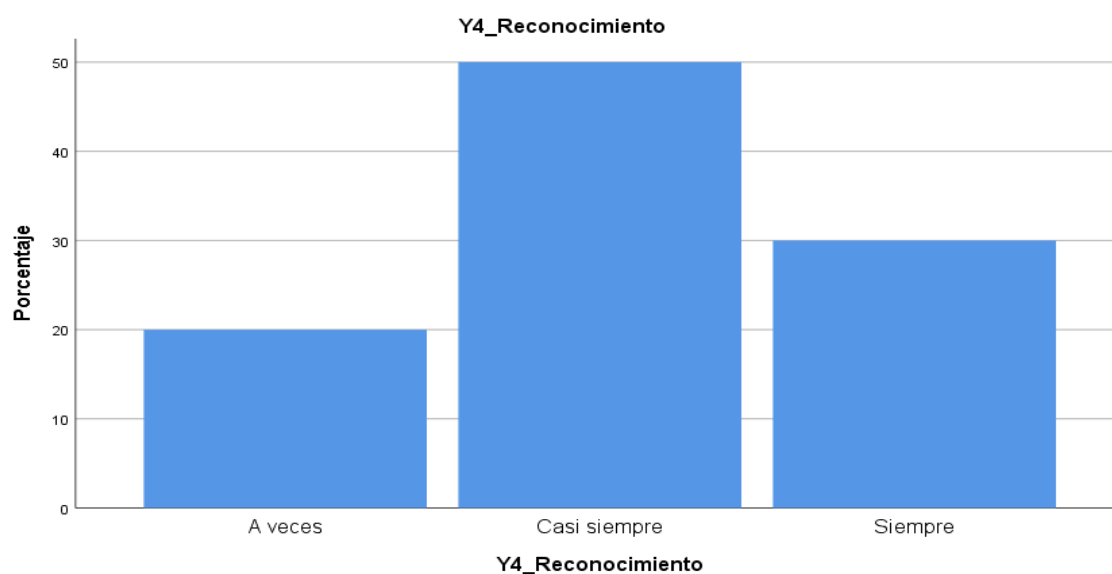
*Análisis estadístico de la dimensión Y4 (Reconocimiento)*

Reconocimiento					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	20,0	20,0	20,0
	Casi siempre	10	50,0	50,0	70,0
	Siempre	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Elaborado por:* Wendy Cabascango.

**Figura 8:**

*Diagrama SPSS dimensión Y4(Reconocimiento)*



*Elaborado por:* Wendy Cabascango.

### **Análisis**

Se observa en la tabla N° 10 que dentro de los resultados obtenidos de la dimensión “Reconocimiento” de la encuesta aplicada a los trabajadores se muestra que el 50% de ellos perciben una adecuada satisfacción laboral. Por otro lado, el 30% indican tener una completa satisfacción en relación con el reconocimiento brindado por la organización, Sin embargo, el 20% restante del personal percibe ese mismo reconocimiento con un nivel regular de satisfacción. La empresa Dan Química facilita la experiencia de satisfacción en gran medida a través de la atribución del trabajo realizado, lo que contribuye a un mayor compromiso y productividad del personal debido a la influencia positiva que esta práctica genera.

#### **3.3.7. Dimensión: Comunicación**

**Tabla 11:**

*Análisis estadístico de la dimensión Y5(Comunicación)*

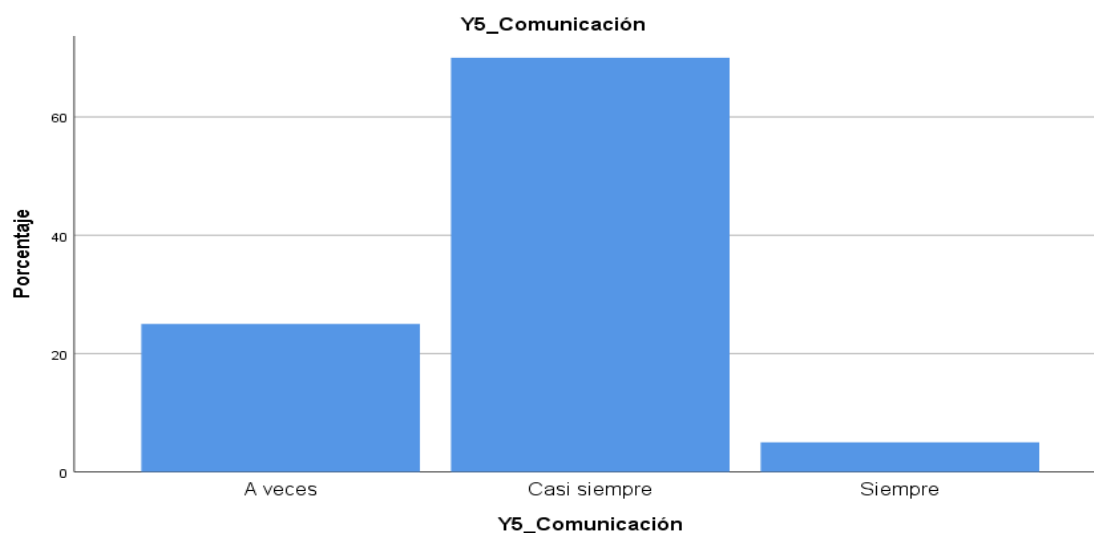
#### **Comunicación**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
VálidoA veces	5	25,0	25,0	25,0
Casi siempre	14	70,0	70,0	95,0
Siempre	1	5,0	5,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Wendy Cabascango.

**Figura 9:**

Diagrama SPSS dimensión Y5(Comunicación)



**Elaborado por:** Wendy Cabascango.

### **Análisis**

De acuerdo a los datos obtenidos en la tabla N°11 de la última dimensión de “Comunicación “, se observa, que el 70% de los trabajadores perciben de manera positiva la efectividad y eficacia de la comunicación interna de la empresa, además, un 5% de los empleados manifiesta que experimenta la comunicación interna en su totalidad. Por otro lado, un 25% del personal considera que existe un nivel bajo de comunicación interna en la organización. Estos resultados sugieren que la comunicación interna en DAN QUÍMICA C.A. es un factor determinante que influye positivamente en el rendimiento del área productiva de cada individuo.

### **3.4. Comprobación de hipótesis.**

#### **3.4.1. Hipótesis general.**

- H1: La Motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa DAN QUIMICA C.A. de la ciudad de Montecristi.

- H0: La Motivación no influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa DAN QUIMICA C.A. de la ciudad de Montecristi.

**Tabla 12:**

*Correlación General de las variables Motivación y Desempeño Laboral.*

		Correlaciones	
		Motivación	Y_Desempeño Laboral
Rho de Spearman	<b>X_Motivación</b>	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	20
	<b>Y_Desempeño Laboral</b>	Coeficiente de correlación	,882**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	20

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Elaborado por:** Wendy Cabascango.

### **Análisis**

De acuerdo con la tabla N° 12, se muestra un nivel de correlación positiva (0,882), el análisis de significación 0,000 es menor que 0,05 e incluso menor a 0,01, lo que demuestra que la correlación establecida es cierta por ende se rechaza la hipótesis nula.

#### **3.4.2. Hipótesis específica 1**

- H1: los factores higiénicos si influyen en el desempeño laboral de la empresa de DAN QUIMICA C.A.
- H0: los factores higiénicos no influyen en el desempeño laboral de la empresa de DAN QUIMICA C.A.



**Tabla 13:**

*Correlación X1\_Factores higiénicos y Y\_Desempeño laboral.*

			X1_Factores_Higiénicos	Y_Desempeño_Laboral
Rho de Spearman	X1_Factores_Higiénicos	Coefficiente de correlación	1,000	,882**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Y_Desempeño_Laboral	Coefficiente de correlación	,882**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Elaborado por:* Wendy Cabascango.

### **Análisis**

De acuerdo con la tabla N° 13, muestra un nivel de correlación positiva (0,882), el análisis de significación 0,000 es menor que 0,05 e incluso menor a 0,01, lo que demuestra que la correlación establecida es cierta por ende se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

#### **3.4.3 Hipótesis específica 2**

- H1: los factores motivacionales si influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de DAN QUIMICA C.A. de la ciudad de Montecristi.
- H0: los factores motivacionales no influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de DAN QUIMICA C.A. de la ciudad de Montecristi.

**Tabla 14:**

*Correlación X2\_Factores Motivacionales y Y\_Desempeño laboral.*

		<b>Correlaciones</b>		
			<b>X2_Factores_Motivacionales</b>	<b>Y_Desempeño_Laboral</b>
Rho de Spearman	X2_Factores_Motivacionales	Coefficiente de correlación	1,000	,772**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Y_Desempeño_Laboral	Coefficiente de correlación	,772**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Elaborado por:** Wendy Cabascango.

De acuerdo con la tabla N° 14, muestra un nivel de correlación positiva (0,772), el análisis de significación 0,000 es menor que 0,05 e incluso mayor a 0,01, lo que demuestra que la correlación establecida es cierta por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

## CAPITULO 4

### 4. Diseño de la propuesta.

#### 4.1. Relación de resultados y sistematización de plan de acción

**Tabla 15:**

*Relación de resultados y sistematización de plan de acción*

<b>Dimensiones</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Plazo</b>	<b>Estrategia</b>
<b>Factores Higiénicos</b>	Potenciar en un 100 % los factores higiénicos para que los trabajadores puedan desarrollar su máximo rendimiento	Nivel de satisfacción de los colaboradores de acuerdo con los factores higiénicos. Reducción de quejas en relación con las condiciones laborales.	Anual	Aplicar encuestas y evaluar la satisfacción de los empleados para incrementar la presencia de los factores higiénicos y el rendimiento laboral.
<b>Factores Motivacionales</b>	Aumentar la motivación de los empleados, brindando espacios de confianza para que puedan expresar sus ideas y sentirse valorados por su desempeño.	Aumento en la productividad y eficiencia en los empleados.	Cada 4 meses	Implementar un buzón de sugerencias digital donde los empleados puedan aportar ideas de forma anónima. Desarrollar reuniones de equipo y comunicaciones internas para reconocer públicamente el buen desempeño.
<b>Iniciativa</b>	Crear un ambiente de trabajo donde los empleados se sientan confiados para tomar iniciativas.	Porcentaje de los trabajadores que sienten confianza para tomar iniciativas. La mejora continua en el rendimiento laboral.	Anual	Desarrollar estrategias de supervisión que equilibren la orientación y la autonomía de los empleados.
<b>Competencia</b>	Identificar y abordar las áreas donde las competencias de los empleados pueden ser	Porcentaje del incremento en la competencia técnica y ética.	Cada 6 meses	Programas de capacitación en ética y física para mejorar el desempeño laboral en general

	mejoradas, tanto en habilidades técnicas como en valores éticos.			
<b>Productividad</b>	Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional que permitan a los empleados mejorar sus habilidades y avanzar en sus carreras.	Número de trabajadores que participan en programas de desarrollo profesional. Avance en las carreras de los empleados.	Anual	Realizar capacitación continua y educación formal a través de subsidios, becas o acuerdos con instituciones educativas que brinde la empresa.
<b>Reconocimiento</b>	Fomentar una cultura de reconocimiento formal continuo donde los supervisores y compañeros de trabajo reconozcan y aprecien los esfuerzos dentro del área laboral.	Porcentaje de empleados que se sienten reconocidos y apreciados por su trabajo. Porcentaje de empleados que perciben que el sistema de reconocimiento es equitativo y genuino.	Cada 6 meses	Ejecutar un sistema de reconocimiento formal que incluya ascensos, promociones internas, y premios para destacar el desempeño y los logros de los empleados.
<b>Comunicación</b>	Fortalecer las relaciones interpersonales y la capacidad de interacción entre los empleados que aseguren una comunicación interna constante y clara.	Porcentaje de los trabajos que se sienten satisfacción en la comunicación con sus compañeros de trabajo y supervisores. Número de conflictos resueltos de manera efectiva.	cada 8 meses	Promover capacitaciones en habilidades de comunicación dirigidos a los empleados y a los directivos de la empresa.

*Elaborado por:* Wendy Cabascango.

#### **4.2. Justificación.**

La propuesta establecida se justifica por medio de la obtención de los resultados de la encuesta aplicada, siendo como principal razón la influencia de la motivación sobre el desempeño laboral de la empresa “Dan Química C.A.” de la ciudad de Montecristi. Se manifiesta una tendencia positiva de la motivación en el rendimiento de los trabajadores

en sus roles, considerando dentro de ello las dimensiones de factores higiénicos, factores motivacionales, la iniciativa, la competencia, la productividad, el reconocimiento y la comunicación, así se logra contrastar en estos resultados que un porcentaje mínimo representan aquellos puntos débiles que se pueden fortalecer o mejorar a partir de esta propuesta estratégica generada para impulsar y sobre todo optimizar una mejor motivación laboral, es decir que mediante la representación de esta minoría se logrará ascender significativamente en la motivación personal y en conjunto de los individuos a medida que su satisfacción sea de mayor grado en donde el buen rendimiento hace posible la productividad en la empresa respondiendo a un buen logro del desempeño desencadenando un entorno laboral adecuado y apto.

Esta estrategia busca la mejora continua para el desarrollo de la empresa centrada en los resultados obtenidos para beneficio y bienestar colectivo de la misma, entonces es necesario ejecutar esta estrategia en la que se desenlazan objetivos específicos que encaminan a lograr un impulso a lo que ya posee y provee a el personal de la empresa, a partir de esto se ejecuta los presupuestos iniciales de adecuación de la área requerida para el programa integral, en el que se tiene en cuenta precios establecidos de los recursos necesarios e investigados.

#### **4.5. Plan de Acción.**

##### ***4.5.1. Objetivo general:***

La propuesta tiene como objetivo principal implementar un programa integral que optimice la motivación de los trabajadores para fomentar un entorno laboral productivo, motivador y colaborativo para alcanzar las metas establecidas se desarrollaron de acuerdo a los objetivos específicos en la tabla N° 15.

#### **4.5.1. Acciones**

##### **1. Potencialización y evaluación de satisfacción**

- Diseñar y distribuir la encuesta a los trabajadores.
- Analizar los resultados obtenidos de la encuesta.
- Identificar áreas críticas para la mejora de factores higiénicos en el entorno laboral.
- Implementar mejoras en las áreas críticas detectadas.

##### **2. Fomentación y reconocimiento**

- Establecer buzones digitales para recibir las sugerencias de los colaboradores de la empresa.
- Promocionar el uso de los buzones digitales entre los trabajadores
- Planificar reuniones de equipo cada 4 meses por medio de un sistema que facilite la selección de personal con buen desempeño laboral.
- Reconocer públicamente en las reuniones realizadas con todos los colaboradores presentes el rendimiento en las tareas delegadas dentro de la empresa.

##### **3. Desarrollo de confianza y estrategias de supervisión**

- Organizar talleres de capacitación para todos los supervisores de las distintas áreas
- Desarrollar y Capacitar a los supervisores sobre nuevas políticas.

##### **4. Evaluación de Competencias y Fortalecimiento de Valores Éticos**

- Diseñar e implementar programas de capacitación en ética y habilidades técnicas
- Desarrollar herramientas de evaluación para medir competencias
- Realizar evaluaciones de competencias cada 6 meses sobre

#### **5. Desarrollo profesional y capacitación continua**

- Realizar encuestas para identificar necesidades de capacitación.
- Diseñar e implementar los programas de capacitación en habilidades técnicas y de liderazgo.
- Establecer acuerdos con instituciones educativas para ofrecer subsidios y becas.

#### **6. Apreciación de esfuerzos y reconocimiento formal**

- Desarrollar un sistema de reconocimiento formal por medio de un Software que facilite la apreciación de los esfuerzos de los trabajadores.
- Realizar evaluaciones del sistema de reconocimiento cada 6 meses.
- Establecer el costo de las recompensas monetarias (tarjetas de regalo) a 3 empleados en cada periodo de los 6 meses.

#### **7. Asegurar la Consistencia de la Comunicación**

- Diseñar e implementar programas de capacitación en habilidades de comunicación.
- Evaluar los canales de comunicación internos actuales.
- Implementar mejoras en los canales de comunicación.

#### 4.7. Presupuesto.

**Tabla 16:**

*Presupuesto.*

<b>Objetivo del presupuesto</b>	<b>Objetivo específico</b>	<b>Actividad</b>	<b>Recursos necesarios</b>	<b>Presupuesto inicial</b>
Adecuar el área designada por la empresa con el fin de garantizar la implementación del programa integral propuesto.	Detallar el presupuesto que cubra los costos asociados con la adecuación del espacio para la implementación del programa propuesto	Adquirir los materiales para la adecuación de la sala de reuniones designada por la empresa para la realización del programa propuesto	Sala de reuniones (\$0) Proyector (\$400) Pizarra (84,90) Sillas (21,67 c/u) x 20=433,4 Materiales (\$20) Escritorio (59,90)	\$998,2
<b>Objetivos</b>	<b>Estrategia</b>	<b>Actividades</b>	<b>Recursos necesarios</b>	<b>Presupuesto</b>
Potenciar en un 100 % los factores higiénicos para que los trabajadores puedan desarrollar su máximo rendimiento.	-Aplicar encuestas y evaluar la satisfacción de los empleados para incrementar la presencia de los factores higiénicos y el rendimiento laboral.	Diseñar y distribuir las encuestas de satisfacción	Software de encuestas Google forms (\$0) Consultor externo (\$100)	\$100
Aumentar la motivación de los empleados, brindando espacios de confianza para que puedan expresar sus ideas y sentirse valorados por el trabajo que desempeña.	-Implementar un buzón de sugerencias digital donde los empleados puedan aportar ideas de forma anónima. -Desarrollar reuniones de equipo y comunicaciones internas para reconocer públicamente el buen desempeño.	-Desarrollo e implementación del buzón de sugerencia digital -Organización de reuniones y materiales	Software Google forms para crear el buzón de sugerencias (\$0) Materiales (\$10) Consultor externo (\$250)	\$260



<p>Crear un ambiente de trabajo donde los empleados se sientan confiados para tomar iniciativas y mejorar continuamente su rendimiento laboral.</p>	<p>Desarrollar estrategias sobre supervisión que equilibren la orientación y la autonomía de los empleados.</p>	<p>Capacitación en supervisión y liderazgo</p>	<p>Materiales didácticos (\$10)</p> <p>Sala de reuniones (\$0)</p> <p>Consultor externo (150)</p>	<p>\$160</p>
<p>Identificar y abordar las áreas donde las competencias de los empleados pueden ser mejoradas, tanto en habilidades técnicas como en valores éticos.</p>	<p>Programas de capacitación físicas y talleres de ética para mejorar el desempeño laboral en general</p>	<p>Desarrollo e implementación de programas de capacitación de habilidades técnicas y talleres de ética</p>	<p>Materiales didácticos (\$20)</p> <p>Consultor externo experto en ética (\$200)</p> <p>Sala de reuniones (\$0)</p>	<p>\$220</p>
<p>Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional que permitan a los empleados mejorar sus habilidades y avanzar en sus carreras.</p>	<p>-Realizar capacitación continua que cubran habilidades técnicas y de liderazgo. -Educación formal a través de subsidios, becas o acuerdos con instituciones educativas que brinde la empresa.</p>	<p>-Desarrollo y organización de capacitación continua  -Acuerdos de alianzas con instituciones educativas</p>	<p>Espacio para la capacitación (\$0)</p> <p>Consultores (\$200)</p> <p>Materiales (\$10)</p> <p>Subsidios/Becas (\$300)</p>	<p>\$510</p>
<p>Fomentar una cultura de reconocimiento formal y continuo donde los supervisores y compañeros de trabajo reconozcan y</p>	<p>Ejecutar un sistema de reconocimiento formal que incluya ascensos, promociones internas, y premios para</p>	<p>Desarrollo e implementación de sistema de reconocimiento Establecer el costo de las recompensas monetarias</p>	<p>Software de reconocimiento Bonusly suscripción anual de los 20 empleados (1.680)</p> <p>Premios. (\$100 cada empleado)</p>	<p>\$ 2.280</p>

aprecien los esfuerzos dentro del área laboral.	destacar el desempeño y los logros de los empleados.		<b>Total</b> , de premios cada 6 meses (\$300) <b>Total</b> , de premios anuales (\$600)	
Fortalecer las relaciones interpersonales y la capacidad de interacción entre los empleados y directivos que aseguren una comunicación interna constante y clara.	Promover capacitaciones en habilidades de comunicación dirigidos a los empleados y a los directivos de la empresa.	Desarrollo e implementación de capacitaciones	Consultor externo (\$150) Materiales (\$8) Espacio de capacitación (\$0)	\$ 158
<b>TOTAL DEL PRESUPUESTO</b>				<b>\$ 2,678.47</b>

**Elaborado por:** Wendy Cabascango.

#### 4.8. Cronograma

Tabla 17:

Cronograma.

N°	Actividades	Mes	Plazo	Duración	Responsables
1	Aplicar encuestas y evaluar la satisfacción de los empleados para incrementar la presencia de los factores higiénicos y el rendimiento laboral.	Enero	Anual	1 semana	Departamento de Recursos Humanos
2	-Implementar un buzón de sugerencias digital donde los empleados puedan aportar ideas de forma anónima. -Desarrollar reuniones de equipo y comunicaciones internas para reconocer públicamente el buen desempeño.	Febrero-junio	Cada 4 meses	Apertura de buzón (2 días)  Reuniones de 2 horas	Departamento de Tecnología de la Información (TI)

3	Desarrollar estrategias de supervisión que equilibren la orientación y la autonomía de los empleados.	Julio	Anual	3 días (2 horas)	Supervisores y Gerentes
4	Programas de capacitación física y talleres de ética para mejorar el desempeño laboral en general	Septiembre	Cada 6 meses	2 días a la semana (2 horas diarias) 1 día de taller (2 horas)	Supervisores y Gerentes, Consultores Externos
5	-Realizar capacitación continua que cubran habilidades técnicas y de liderazgo. -Educación formal a través de subsidios, becas o acuerdos con instituciones educativas que brinde la empresa.	Octubre	Anual	1 semana (2 horas diarias)	-Supervisores y Gerentes, Consultores Externos -Recursos Humanos y Relaciones Institucionales
6	Ejecutar un sistema de reconocimiento formal que incluya ascensos, promociones internas, y premios para destacar el desempeño y los logros de los empleados.	Junio - Diciembre	Cada 6 meses	1 hora al mes	Departamento de Recursos Humanos
7	Promover capacitaciones en habilidades de comunicación dirigidos a los empleados y a los directivos de la empresa.	Marzo- Noviembre	Cada 8 meses	1 semana (2 horas diarias)	Supervisores y Gerentes, Consultores Externos

**Elaborado por:** Wendy Cabascango.

## 5. Conclusiones.

En el transcurso de esta investigación realizada a la empresa Dan Química C.A. se determina que, si existe influencia de la motivación sobre el desempeño laboral de manera interna, esto gracias al nivel de significancia de 0,000 con un coeficiente de correlación de Spearman del 0,882, esto da conocer que a medida que aumenta la motivación, también tiende a aumentar el desempeño laboral, y por consecuencia los colaboradores lograran sentir satisfacción a partir de los factores higiénicos y emocionales.

La influencia de los factores higiénicos sobre el personal de la empresa, si existe, debido al nivel de significación de 0,000 con un coeficiente de correlación de Spearman del 0,882, esto advierte la necesidad de la empresa de prevenir la insatisfacción de cada uno de los individuos que forman parte, por lo tanto significa que el incremento de los factores higiénicos como el salario, las condiciones de trabajo, la seguridad laboral y las relaciones con los supervisores en el entorno laboral ayudaran a la intensificación del desempeño laboral de la empresa, de esta forma si la organización desea mejorar el rendimiento de su fuerza laboral debe considerar invertir en la mejora de estos factores.

En definitiva, la influencia de los factores motivacionales sobre el desempeño laboral influye de manera significativa debido a el nivel de significación de 0,000 con su coeficiente de correlación 0.772, esto indica que, sin un una mayor motivación brindada y percibida aumentara la insatisfacción laboral existente en la empresa en base a este factor.

Finalmente, los factores higiénicos y emocionales hacen parte del desarrollo de actividades y habilidades en las distintas áreas en las que se desempeñan y hacen posible que la empresa pueda obtener resultados buenos en cuanto a la productividad que genera

el buen desempeño laboral como en la iniciativa, competencias supervisión, reconocimientos y comunicación, dado esto a pesar del establecimiento de respuestas positivas existe una parte de los individuos en la que la empresa deberá mejorar para obtener resultados deseables de los trabajadores y ser aún más sólida en el mercado en el que se desarrolla y no solo sea un buen desempeño sino sea excelente y satisfactorio para el crecimiento continuo de la empresa, claramente es necesario que a través de estos resultados la empresa pueda interferir en aquellos puntos débiles de los que hace parte este porcentaje de los colaboradores, solo así será posible no afectar a ningún objetivo, meta colectiva e individual de aquellos que hacen parte del funcionamiento óptimo y contrarrestar así la insatisfacción laboral en los individuos que representan una oportunidad para establecer y ejecutar las diferentes estrategias para impulsar a la existencia de una motivación constante en los diferentes equipos de trabajo con esto la empresa podrá evitar situaciones de riesgo de rotaciones de personal a causa de ello la disminución de costos referentes a liquidaciones e incluso el proceso de reclutamiento y selección de personal que representan pérdidas de tiempo de manera interna.

Considerando lo anterior se estableció la propuesta, el plan de acción y cronograma para cumplir con la potencialización de aquel porcentaje mayor y menor dentro de la satisfacción y su buen desempeño a partir de una mejor motivación en donde se busca que los trabajadores se sienta parte importante y se reconozca su desempeño, en el que la empresa pueda implementar y cumplir cada uno de los objetivos establecidos

Demostrando así que la empresa tiene la necesidad de potenciar aún más la motivación a partir de los diferentes factores establecidos en la investigación debido a que la motivación es y será fundamental para el éxito de la empresa y el compromiso de cada individuo, de otra manera se pueden presentar o incrementar la insatisfacción laboral

y por ende menor desempeño en las distintas áreas y actividades que se designa a los trabajadores.

## **6. Recomendaciones.**

La empresa debe priorizar acciones que aborden los aspectos que representan riesgos como fomentar un ambiente de comunicación abierta, implementar sistemas de reconocimiento del desempeño, promover la meritocracia en los procesos de ascenso y así mismo la autonomía de los empleados.

Realizar un análisis detallado de los empleados insatisfechos para identificar las causas raíz de su descontento.

A los directivos, planificar y ejecutar el plan de acción establecido para el cambio y mejora de manera integral, para la potencialización de los factores higiénicos, el aumento de la motivación, el desarrollo de confianza, evaluación de competencias y fortalecimiento de valores éticos, oportunidades de desarrollo profesional, reconocimiento formal, la consistencia en la comunicación interna.

Finalmente, los empleados tienen que asumir el papel principal en la participación activa, esto debe orientarse a la búsqueda de beneficio mutuo con la empresa para su prosperidad en un ambiente de trabajo de mejor calidad en el desempeño laboral, mayor motivación y en consecuencia el éxito y crecimiento sostenible de la organización.

## 7.Referencias

- Arango Pérez, H. Y. (2018). *Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Mi Banco, agencia Lima Este, Lima*. Universidad Inca Garcilaso De La Vega , Lima . Obtenido de <http://intra.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2430>
- Campbell. (1990). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*. Obtenido de [file:///C:/Users/Genesis/Downloads/El\\_desempeno\\_laboral\\_desde\\_una\\_perspectiva\\_teorica.pdf](file:///C:/Users/Genesis/Downloads/El_desempeno_laboral_desde_una_perspectiva_teorica.pdf)
- Campbell, McCloy, Oppler, & Sager. (1993). A Theory of Performance. *Personnel Selection in Organizations*.
- Esperanza, P., AmayaGlenys, & Mayrene, C. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales Scielo*. Obtenido de [https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-95182010000300010](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010)
- Flores, G. G. (2021). *La motivación laboral y su influencia en desempeño laboral de trabajadores en una empresa contratista para un campamento minero en Arequipa-2021*. Universidad Privada TELESUP, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/4520>
- Fuentes, N. N., Valle, J. A., & Vargas, E. Y. (enero-febrero de 2020). La motivación en el desempeño laboral de os empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. Universidad y Sociedad,. *Revista Científica de la Universidad de*

*Cienfuegos*, 361. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>

Hackman, & Oldham. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*. Obtenido de [https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341\\_Readings/Group\\_Performance/Hackman\\_et\\_al\\_1976\\_Motivation\\_thru\\_the\\_design\\_of\\_work.pdf](https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Group_Performance/Hackman_et_al_1976_Motivation_thru_the_design_of_work.pdf)

Herzberg, F. (Septiembre-Octubre de 1987). Ore More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review* . Obtenido de [https://www.insidemarketing.it/wp-content/uploads/2020/08/one\\_more\\_time\\_-\\_how\\_do\\_you\\_motivate\\_employees.pdf](https://www.insidemarketing.it/wp-content/uploads/2020/08/one_more_time_-_how_do_you_motivate_employees.pdf)

Leea, M. T., & Raschke, R. L. (2016). Comprender la motivación de los empleados y el desempeño organizacional: Argumentos para un enfoque teórico de conjuntos. *Universidad de Nevada Las Vegas*. Obtenido de <https://www.elsevier.es/en-revista-journal-innovation-knowledge-376-articulo-understanding-employee-motivation-organizational-performance-S2444569X16000068>

Magaly, T. R. (2018). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción civil de la provincia de Cajabamba, 2018*. Repositorio de la Universidad Privada del Norte, Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/14087>

Marithe, A. G., & Olimbia, P. F. (2018). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018*. Universidad Tecnológica De Perú, Lima . Obtenido de <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2304>



- Narcisa, M. F., Alejandro, B. V., & Yolanda, M. V. (Enero-febrero de 2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 259-365. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000100359&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000100359&script=sci_arttext&tlng=en)
- Ortiz, M. C. (2021). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A., de la ciudad de Ambato*. Repositorio Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/33501>
- Pozo, Y. E. (2018). *Motivación Y Su Influencia En El Desempeño Laboral De Los trabajadores Del Área De Creditos Carita Huanuco; Periodo 2018*. Universidad De Huánuco, Huánuco, Perú. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/1369>
- Ramón, U. Q., & Valle, U. Q. (octubre-diciembre de 2013). Evaluación del desempeño y motivación del personal en los Institutos de Investigaciones de Salud. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 673. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28029474006.pdf>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educacion. Obtenido de [https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Tello, M. I. (2019). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de la empresa de transportes Móvil Bus SAC en la provincia de Huancayo, 2019*. Escuela Académico Profesional de Administración, Huancayo. Obtenido de

[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7760/3/IV\\_FCE\\_308\\_TI\\_Cutti\\_Tello\\_2019.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7760/3/IV_FCE_308_TI_Cutti_Tello_2019.pdf)

## 8.Anexos

**Tabla 18:**  
*Matriz de consistencia*

Variables	Dimensiones	Problemas específicos	objetivos específicos	Hipótesis específicas
<b>Frederick Herzberg (1959) Motivación (X)</b>	Factores higiénicos	¿Los factores higiénicos influyen en el desempeño laboral de la empresa DAN QUIMICA C.A. de la ciudad de Montecristi?	Determinar cómo influyen los factores higiénicos en el desempeño laboral de la empresa DAN QUIMICA C.A.de la ciudad de Montecristi.	H1: Los factores higiénicos si influyen en el desempeño laboral de la empresa de DAN QUIMICA C.A. de la ciudad de Montecristi H0: Los factores higiénicos no influyen en el desempeño laboral de la empresa de DAN QUIMICA C.A. de la ciudad de Montecristi
	Factores motivacionales	¿Los factores motivacionales influyen en el desempeño laboral de la empresa DAN QUIMICA C.A. de la ciudad de Montecristi?	Determinar cómo influyen los factores motivacionales en el desempeño laboral de la empresa DAN QUIMICA C.A. de la ciudad de Montecristi	H1: Los factores motivacionales si influyen en el desempeño laboral de la empresa de DAN QUIMICA C.A. H0: Los factores motivacionales no influyen en el desempeño laboral de la empresa de DAN QUIMICA C.A. de la ciudad de Montecristi
	Iniciativa	<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>
	Competencia	¿La motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DAN QUIMICA C.A. de la ciudad de Montecristi?	Determinar cómo influye la motivación en el desempeño de los trabajadores de la empresa de Dan Química C.A. de la ciudad de Montecristi	H1: La Motivación influye en el desempeño de los trabajadores en la empresa DAN QUIMICA C.A. de la ciudad de Montecristi. H0: La Motivación no influye en el desempeño de los trabajadores en la empresa DAN QUIMICA C.A. de Montecristi.
Productividad				
Reconocimiento				
<b>Robbins &amp; Coulter (2013) Desempeño Laboral (Y)</b>	Comunicación			

*Elaborado por:* Wendy Cabascango.

## 8.1. Anexos de encuesta

**Figura 10:**

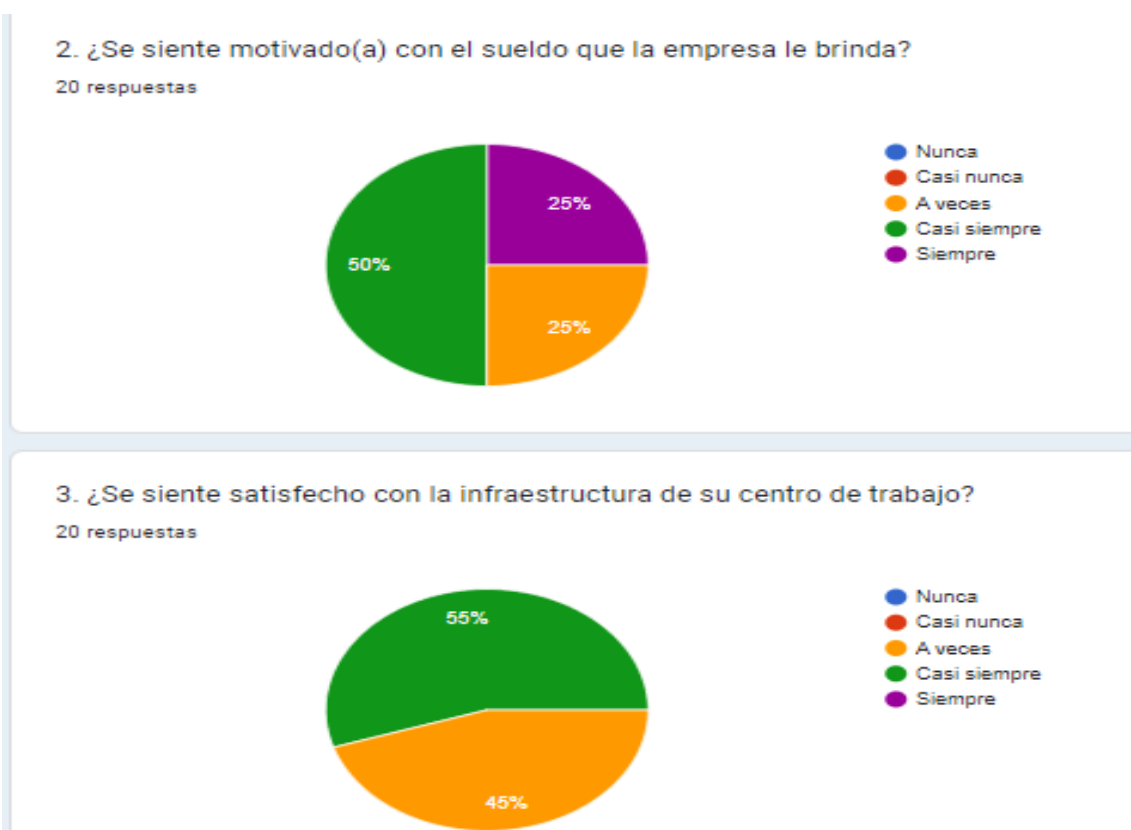
*Resultado estadístico (Dimensión Factores Higiénicos)*



*Elaborado por:* Wendy Cabascango

**Figura 11:**

*Resultado estadístico (Dimensión Factores Higiénicos)*



*Elaborado por:* Wendy Cabascango.

**Figura 12:**  
*Resultado estadístico (Dimensión Factores Higiénicos)*



*Elaborado por:* Wendy Cabascango

**Figura 13:**

Resultado estadístico (Dimensión Factores Higiénicos)



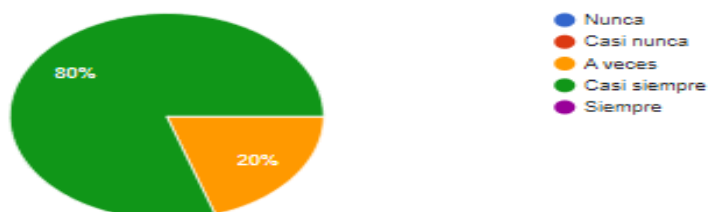
*Elaborado por:* Wendy Cabascango.

**Figura 14:**

*Resultado estadístico (Dimensión Factores Higiénicos)*

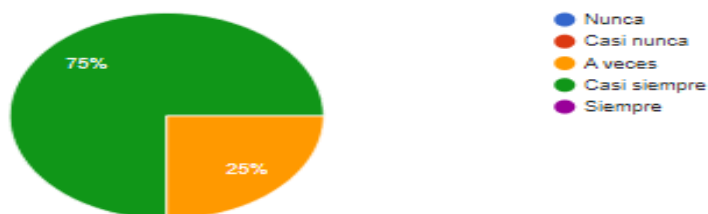
8. ¿Existe una buena relación con los compañeros en la empresa?

20 respuestas



9. ¿Considera que en la empresa todos los colaboradores, independientemente de su antigüedad, son tratados de manera equitativa y justa?

20 respuestas



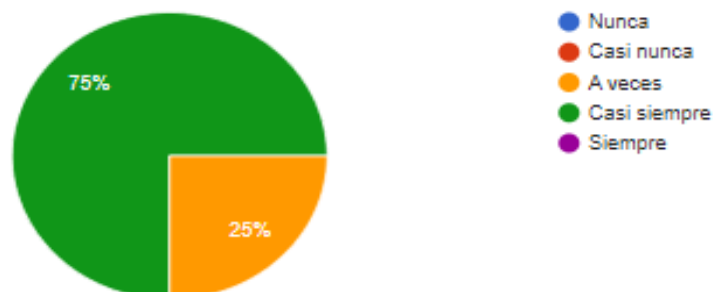
*Elaborado por:* Wendy Cabascango.

**Figura 15:**

*Resultado estadístico (Dimensión Factores Higiénicos)*

10. ¿Considera que existe integración y comunicación entre los colaboradores en la organización?

20 respuestas



*Elaborado por:* Wendy Cabascango.

**Figura 17:***Resultados estadísticos (Dimensión Factores Motivacionales)*

11. ¿En su centro de trabajo considera que existe la posibilidad de expresar sus ideas?

20 respuestas



12. ¿En la organización, usted siente que puede desarrollarse personal y profesionalmente?

20 respuestas



*Elaborado por:* Wendy Cabascango.

**Figura 16:***Resultado estadístico (Dimensión Factores Motivacionales)*

13. ¿La organización le reconoce su buen desempeño?

20 respuestas



14. ¿En la organización logra sus objetivos en las actividades laborales designadas?

20 respuestas

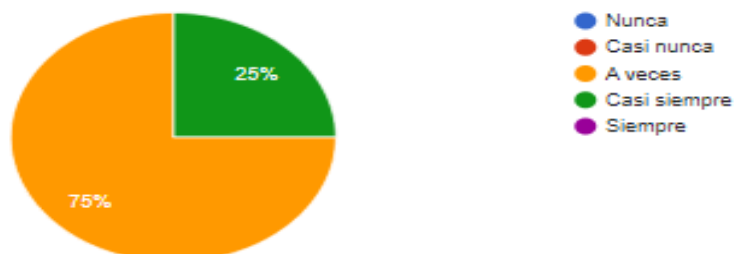


*Elaborado por:* Wendy Cabascango.

**Figura 18:***Resultados estadísticos (Dimensión Iniciativa)*

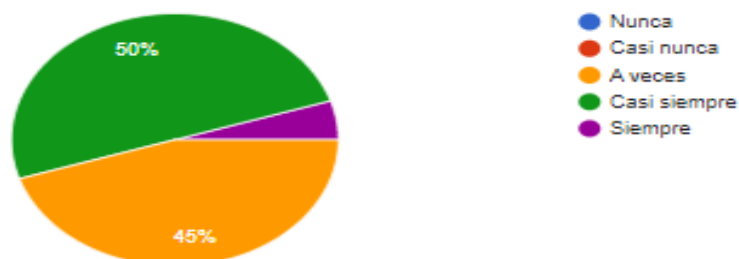
15. ¿El jefe de la organización supervisa constantemente su desempeño laboral?

20 respuestas

*Elaborado por:* Wendy Cabascango.**Figura 19:***Resultados estadísticos (Dimensión Competencia)*

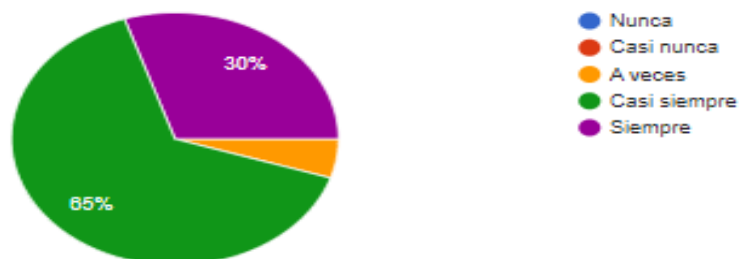
16. ¿Considera que los colaboradores rinden en su centro de labor?

20 respuestas



17. ¿Considera que se respeta los valores éticos en la organización?

20 respuestas

*Elaborado por:* Wendy Cabascango.

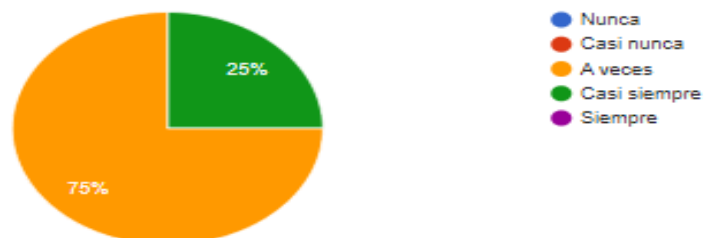


**Figura 20:**

*Resultado estadístico (Dimensión Productividad)*

18. ¿Considera que los títulos o grados son importantes para ascender de puesto en la organización?

20 respuestas



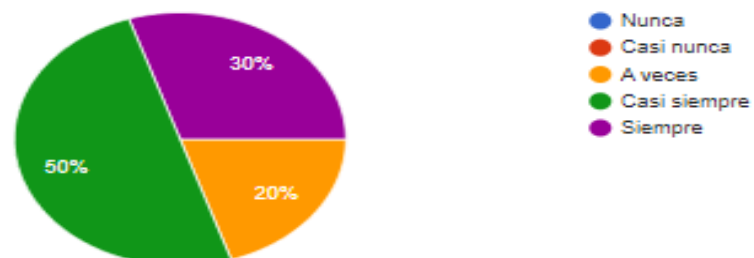
*Elaborado por:* Wendy Cabascango.

**Figura 21:**

*Resultado estadístico (Dimensión Reconocimiento)*

19. ¿Se siente satisfecho por el reconocimiento de su labor en la organización?

20 respuestas



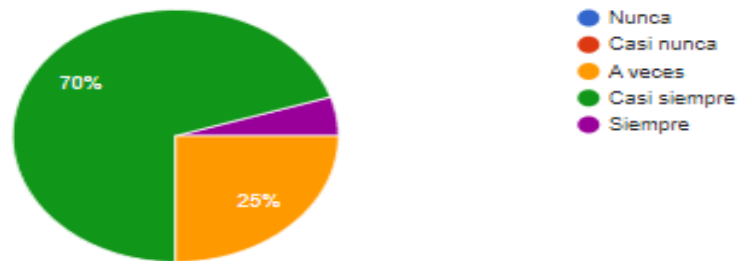
*Elaborado por:* Wendy Cabascango.

**Figura 22:**

*Resultado estadístico (Dimensión Comunicación)*

20. ¿Considera que la comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona correctamente?

20 respuestas



*Elaborado por:* Wendy Cabascango.