



Uleam
UNIVERSIDAD LAICA
ELOY ALFARO DE MANABÍ



UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA:

“Análisis de la motivación laboral al personal de la empresa HENAPAL S.A de la ciudad de Portoviejo”

AUTORA:

Emely María Briones Intriago

TUTORA:

Ing. Karla Marcillo

*Facultad de Ciencias Administrativas
Carrera Administración de Empresas*

MANTA – MANABÍ – ECUADOR

2022 (1)

Aprobación del trabajo de investigación por el tribunal

Los miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación: “Análisis de la motivación laboral al personal de la empresa HENAPAL S.A de la ciudad de Portoviejo” en modalidad Proyecto de Investigación, elaborado por la egresada Briones Intriago Emely María, mismo que cumple con lo estipulado por los Reglamentos y disposiciones que fueron determinados por la Facultad de Ciencias Administrativas en la Carrera Administración de Empresas de la Universidad Laica “Eloy Alfaro de Manabí”.

JURADO

Presidente de tribunal

Ing. Mendoza Briones Amado Antonio

Miembro del Tribunal

Econ. Cedeño Macías Alexa María

Miembro del Tribunal

Ing. Coral Almeida Byron Fernando

Certificación de revisión de Urkund

Manta, 29/07/2022

Se informa el resultado del análisis de similitud y coincidencias Urkund al que fue sometido el proyecto de investigación para la obtención del título de tercer nivel en Licenciatura de Administración de Empresas de la estudiante Briones Intriago Emely María con el tema “Análisis de motivación laboral al personal de la empresa “HENAPAL S.A” de la ciudad de Portoviejo”. Su análisis presenta el 6% de similitud y coincidencias con otros documentos, para su constancia adjunto resultado del análisis debidamente revisado.

Por consiguiente, como tutora del presenta trabajo de Titulación deje constancia de este resultado.



Document Information

Analyzed document	Proyecto de investigación Emily Briones.pdf (D142406528)
Submitted	7/25/2022 5:25:00 PM
Submitted by	Karla Rosanna Marcillo Pin
Submitter email	karla.marcillo@uleam.edu.ec
Similarity	6%
Analysis address	karla.marcillo.uleam@analysis.urkund.com

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Karla Rosanna Marcillo Pin", written over a horizontal line.

Ing. Karla Rosanna Marcillo Pin, Mg.

Docente tutor(a)

Certificación del tutor

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-01-F-010
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO.	REVISIÓN: 1 Página 1 de 1

En calidad de docente tutor de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, certifico:

Haber dirigido y revisado el trabajo de titulación, cumpliendo el total de 400 horas, bajo la modalidad de proyecto de investigación cuyo tema es **“Análisis de la motivación laboral al personal de la empresa HENAPAL S.A de la ciudad de Portoviejo”**. El mismo que ha sido desarrollado de acuerdo a los lineamientos internos de la modalidad en mención y en apego al cumplimiento de los requisitos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico, por tal motivo CERTIFICO, que el mencionado proyecto reúne los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometido a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

La autoría del tema desarrollado corresponde a la señorita Briones Intriago Emely María estudiante de la carrera de Administración de Empresas, período académico 2022-1, quien se encuentra apto para la sustentación de su trabajo de titulación.

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

Manta, 29 de agosto del 2022

Lo certifico,



Ing. Karla Rosanna Marcillo Pin, Mg.

TUTOR DE TITULACION

Dedicatoria

A mis padres Arnaldo y María, a mis hermanos Jessica, Brando, Aldo y José Carlos por confiar en mí y por ser siempre ese pilar fundamental en mi vida. A Dios por darme la paciencia y sabiduría necesaria para realizar este proyecto de investigación.

También quiero agradecer a la ULEAM porque en ella pude estudiar la carrera de Administración de empresas y a cada uno de mis docentes por haberme impartido sus conocimientos y experiencia durante toda esta etapa de aprendizaje.

Reconocimiento:

Primero doy gracias a Dios y a mi familia por ser mi guía, por estar junto a mí en todo este proceso, agradezco a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, por permitirme formarme profesionalmente, a todos los docentes que hicieron parte de esta etapa de aprendizaje y que me impartieron todos sus conocimientos y experiencia que contribuyeron de manera integral a mi Licenciatura de Administración de Empresas.

Índice

Aprobación del trabajo de investigación por el tribunal	I
Certificación de revisión de Urkund	II
Certificación del tutor	III
Dedicatoria	IV
Reconocimiento:	V
Resumen:	1
1. Introducción:.....	3
2. Diseño teórico	4
2.1. El problema	4
2.2. Planteamiento del problema	4
2.3. Formulación del problema	5
2.4. Formulación del objetivo de la investigación	5
2.4.1. Objetivo General:	5
2.4.2. Objetivos Específicos	6
2.5. Delimitación.....	6
2.5.1. Delimitación espacial	6
2.5.2. Delimitación temporal	6
2.5.3. Delimitación conceptual	6
2.6. Formulación de la hipótesis	6
2.7. Determinación de las variables	6

2.7.1. Variable independiente:	6
2.8. Matriz de consistencia	7
2.9. Justificación de la investigación	7
3. Marco teórico	8
3.1. Antecedentes de la investigación	8
3.2.1. Motivación	9
3.2.2. Características de la motivación:	10
3.2.3. Tipos de motivación	10
3.2.4. Motivación Laboral	11
3.2.5. Importancia de la motivación laboral	12
3.2.6. Glosario de términos	12
4. Metodología	13
4.1. Tipo y diseño de investigación	13
4.2. Población de estudio	13
4.3. Tamaño de muestra	14
4.4. Técnicas de recolección de datos	14
5. Diagnostico	15
5.1. Resultados	15
6. Propuesta	32
6.1. Datos informativos	32

6.1.1. Datos de la propuesta:	32
6.2. Presentación	32
6.3. Antecedentes de la propuesta	33
6.4. Objetivos de la propuesta	33
6.4.1. Objetivo General	33
6.4.2. Objetivo Especifico	33
6.5. Plan de mejoramiento	34
7. Conclusión:	35
8. Recomendación	35
9. Bibliografía	36
10. Anexos	37

Índice de tabla

Tabla 1 Matriz de consistencia.....	7
Tabla 2 Edad.....	13
Tabla 3 Estado civil.....	14
Tabla 4 Pregunta 1.....	15
Tabla 5 Pregunta 2.....	16
Tabla 6 Pregunta 3.....	17
Tabla 7 Pregunta 4.....	18
Tabla 8 Pregunta 5.....	20
Tabla 9 Pregunta 6.....	21
Tabla 10 Pregunta 7.....	22
Tabla 11 Pregunta 8.....	23
Tabla 12 Pregunta 9.....	24
Tabla 13 Pregunta 10.....	25
Tabla 14 Pregunta 11.....	26
Tabla 15 Pregunta 12.....	27
Tabla 16 Pregunta 13.....	28
Tabla 17 Pregunta 14.....	29
Tabla 18 Pregunta 15.....	31
Tabla 19 Matriz de mejora	34

Índice de ilustraciones

1anexo: formato de encuesta.....	37
2Anexo: Realización de encuesta.....	38
3Anexo: Entrega de la propuesta	38

Resumen:

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo principal analizar la motivación laboral dirigido al personal de la empresa “HENAPAL S.A” de la ciudad de Portoviejo para poder llevarlo a cabo se aplicó una metodología analítica-sintético y modelo tipo encuesta y se trabajó con toda la población que son 20 colaboradores por ser un número manejable y se basa en la escala de Likert, para obtener los resultados propuestos se aplicaron 15 preguntas que se basan en medir la motivación del capital humano, 5 de las preguntas realizadas presentan un bajo nivel de motivación y las 10 restantes en promedio poseen un nivel medio por lo que se realizó una propuesta donde se realizó un plan de mejoras con estrategias con el fin de fortalecer el nivel de motivación de los colaboradores de la empresa para el mejoramiento del desarrollo de los cargos en su labor.

Palabras claves:

Motivación, capital humano, estrategias, plan, organización.

Abstract:

The main objective of this research project is to analyze the work motivation directed to the personnel of the company "HENAPAL S.A" of the city of Portoviejo, in order to carry it out, an analytical-synthetic methodology and a survey model were applied and we worked with all the population that are 20 collaborators because it is a manageable number and is based on the Likert scale, to obtain the proposed results, 15 questions were applied that are based on measuring the motivation of human capital, 5 of the questions asked have a low level of motivation and the remaining 10 on average have a medium level, so a proposal was made where an improvement plan was made with strategies in order to strengthen the level of motivation of the company's employees for the improvement of the development of the positions in his work.

Keywords:

Motivation, human capital, strategies, plan, organization.

1. Introducción:

En la actualidad una gran parte de los empleados no son felices en el trabajo y la mayor parte de las organizaciones no dan la importancia que esto requiere a pesar de todas las investigaciones que demuestran cuán importante es la motivación laboral.

Todas las organizaciones necesitan tener colaboradores que estén comprometidos y alineados con el objetivo general de la empresa antes que el objetivo personal. Por ello, la motivación es uno de los mayores factores para poder obtener éxito, lograr mantenerse y alcanzar los máximos beneficios económicos.

El presente proyecto de investigación está estructurado con la presentación de la empresa, la descripción del ámbito organizacional, su estructura, y se ha procedido a hacer un planteamiento de la investigación, señalando tanto el objetivo, planteamiento, justificación y alcance de la investigación.

Para poder comprender mejor con el marco teórico se dan a conocer los conceptos y beneficios principales que tiene la motivación dentro de una empresa y a su vez por medio de encuestas con el modelo de Likert identificar mediante un análisis el grado de motivación que tienen los miembros de la empresa HENAPAL.

Una vez recogida toda la información, se analizarán los resultados con el fin de dar solución a los posibles problemas en dicha organización.

2. Diseño teórico

2.1. El problema

La empresa “HENAPAL S.A” propiedad del Sr. Hernán Navarrete Palma, inició en el año 2010 sus actividades comerciales siendo esta una destacada empresa que se dedica a la elaboración y distribución de chifles elaborados a base de plátano verde, maduro y yuca en todo el país, la cual tiene una estructura organizacional de forma lineal, es decir que las decisiones se centra en una sola persona.

En los últimos años la empresa ha venido presentando ciertos inconvenientes en el área de talento humano debido a que se ha cambiado constantemente de personal, lo que da a notar que existe una inconsistencia en el capital humano ya que la desmotivación o la falta de interés en el desarrollo de las actividades designadas a cada trabajador se ven afectadas mostrando así de poco entusiasmo y desorientándose del objetivo grupal, perdiendo la ilusión de sus metas personales dentro de la organización y como resultado se puede obtener menor rendimiento en el trabajo.

Se cree que el centro de los problemas de desmotivación es el factor dinero, pero no es así, ya que la falta de exigencias, la carencia de horarios e incentivos marcan un eje trascendental en la motivación de cada uno de los participantes de una organización.

2.2. Planteamiento del problema

Dentro de una organización es importante que existan ganas y empeño por parte de cada uno de los colaboradores los cuales son los principales actores dentro del entorno empresarial, pero cuando estos miembros no muestran interés y motivación necesaria para cumplir con su labor, es necesario crear un plan donde se logre establecer bases que les va a permitir realizar todas sus tareas asignadas de una forma óptima.

Diariamente los seres humanos experimentan diferentes tipos de necesidades, las mismas que no siempre se ven cumplidas en su totalidad, es aquí donde la motivación se vuelve un pilar fundamental para ejecutar de forma correcta el desarrollo de los cargos o puestos establecidos.

Desde un plano empresarial y en los últimos años la motivación se ha convertido en un tema de mucha relevancia. Por lo que (Delgado, 1999) sostiene que:

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

Tal como nos dice Delgado la importancia de la motivación laboral en cualquier área de trabajo de empresas de hoy en día, a largo plazo mejora los ingresos, incentiva la inversión, tecnología, incrementa o mejora salarios, es decir la motivación es equitativa para satisfacer las necesidades de todos.

2.3. Formulación del problema

¿La motivación laboral incide en el rendimiento de los trabajadores de la empresa “HENAPAL S.A” de la ciudad de Portoviejo?

2.4. Formulación del objetivo de la investigación

2.4.1. Objetivo General:

- Analizar la motivación laboral del personal de la empresa

“HENAPAL S.A” de la ciudad de Portoviejo

2.4.2. Objetivos Específicos

- Establecer el nivel de motivación laboral que poseen los colaboradores de la empresa HENAPAL
- Fomentar la convivencia empresarial entre los trabajadores para mejorar el ambiente laboral y la motivación.
- Elaborar una propuesta para mejorar la motivación de los miembros de la empresa HENAPAL.

2.5. Delimitación

2.5.1. Delimitación espacial

La presente investigación se realizará en la empresa HENAPAL que está ubicada en la ciudad de Portoviejo.

2.5.2. Delimitación temporal

El análisis de la investigación se realizó en noviembre del 2021 hasta agosto 2022

2.5.3. Delimitación conceptual

La investigación tomo como base la variable de la motivación personal en la empresa HENAPAL

2.6. Formulación de la hipótesis

La motivación laboral de los trabajadores de la empresa HENAPAL S.A no está en un óptimo nivel.

2.7. Determinación de las variables

2.7.1. Variable independiente:

Motivación laboral

2.8. Matriz de consistencia

Tabla 1 Matriz de consistencia

Problema	Formulación del problema	Objetivo	Hipótesis	Variabes
En los últimos años la empresa HENAPAL S.A ha venido presentando ciertos inconvenientes en el área de talento humano debido a que se ha cambiado constantemente de personal, lo que da a notar que existe una inconsistencia en el capital humano ya que la desmotivación o la falta de interés en el desarrollo de las actividades designadas a cada trabajador se ven afectadas mostrando así de poco entusiasmo y desorientándose del objetivo grupal, perdiendo la ilusión de sus metas personales dentro de la organización y como resultado se puede obtener menor rendimiento en el trabajo.	¿La motivación laboral incide en el rendimiento de los trabajadores de la empresa “HENAPAL S.A” de la ciudad de Portoviejo?	Objetivo general: Analizar la motivación laboral del personal de empresa “HENAPAL S.A”. Objetivos específicos: Establecer el nivel de motivación laboral que poseen los colaboradores de la empresa HENAPAL S.A Fomentar la convivencia empresarial entre los trabajadores para mejorar el ambiente laboral y la motivación. Elaborar una propuesta para mejorar la motivación de los miembros de la empresa HENAPAL.	Si la motivación laboral de los trabajadores de la empresa HENAPAL S.A no está en un óptimo nivel.	Variable independiente: Motivación laboral

Elaborado por: Emely Briones

2.9. Justificación de la investigación

(Chiavenato, 2008) Establece que “la gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o

recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.

Tal como sostiene este autor la gestión del talento humano tiene que ver de forma directa con los colaboradores es razón por la cual se vuelve trascendental la motivación en las empresas por ello está basada en mantener a los trabajadores con un alto nivel de eficacia en el cual ellos puedan desarrollar actitudes de manera positiva, logrando así con ello, mejorar su desempeño en el trabajo además podría conceptualizarse como una técnica esencial para las empresas. Es tal la importancia del recurso humano que se le considera la clave del éxito de una empresa y la gestión del capital humano es concebida como la esencia de la gestión empresarial. De esta manera una organización eficiente ayuda a crear una mejor calidad de vida del trabajador, dentro de la cual sus empleados estén motivados a realizar sus funciones.

Esta investigación va a lograr analizar la motivación como factor fundamental en el desempeño laboral de los empleados de la empresa HENAPAL S.A, además el abordar esta problemática se justifica por las propias necesidades que requieren de motivación el área de Capital Humano y por ende, mejor rendimiento en sus labores.

3. Marco teórico

3.1. Antecedentes de la investigación

Según el autor (Herrera, 2004) sostiene que la motivación estuvo relacionada con la investigación experimental, esto sucedió entre 1920 y la década de 1960, ya que para este autor este tema está relacionado con la conducta motora, el instinto y el impulso que posee cada persona. Entre esos años de estudios Herrera lo que trataba de determinar basados en los factores externos que es lo que lleva a un individuo a restaurar el estado de equilibrio u homeostasis de la motivación.

Luego aparecieron teorías cognitivas sobre la motivación, esto después de la década de 1960, que se basaban en la experiencia consciente, sobre el rendimiento y los logros en la vida personal, es decir, que la motivación está determinada por el rendimiento del valor otorgado a las experiencias y metas logradas, considerando las características de las personas, con alta o baja necesidad de rendimiento, control interno y ansiedad.

Por otro lado el autor (Caballero, 2004) realizó un estudio el cual tuvo como propósito conocer el grado de motivación del personal directivo y clima organizacional de las escuelas básicas arquidiocesanas, las teorías que fundamentaron esta investigación fueron las de Likert, Maslow y Goncalves.

Finalmente, se pudo obtener en los resultados que entre el personal y el clima laboral hay una relación positiva en cuanto refiere a la motivación, también se demuestra el desarrollo de la variable de motivación, el mismo que se tomó de guía para el instrumento del estudio al momento de analizar los indicadores y de observar las conclusiones.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Motivación

“La motivación es una característica de la psicología humana que contribuye el grado de compromiso de la persona mediante un proceso que ocasiona, activa, orienta, dinamiza, y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados”. (Lopez Mas, 2005).

Tal como sostiene el autor López, la motivación es la base del ser humano en cada actividad que este desarrolla ya sea dentro del ámbito laboral o no, ya que de una forma generalizada se trata de satisfacer necesidades.

“La palabra motivación proviene del latín *overe*, la cual significa todo aquello que provoca al comportamiento humano para poder satisfacer sus necesidades y que son la fuerza de su conducta”. (Hernandez Avilla, 2019)

Es de mucha importancia conocer los conceptos básicos de los temas de forma general que se van tratar incorporando palabras claves, por ello se presentan significados de ciertos autores que ayudan a fortalecer en base a la experiencia e investigación.

3.2.2. Características de la motivación:

Es la forma que experimenta cada individuo de manera interna pese a esto los factores externos son los que influyen en el estado emocional en que el sujeto se desenvuelve.

Un estado de motivación es percibido por el individuo de tal forma que le produce interés o desinterés al desarrollo de un comportamiento hacia una acción.

Es un proceso integral que construye con varios factores y con la posibilidad de obtener varios resultados.

3.2.3. Tipos de motivación

Es fundamental hacer referencia que el grado de motivación que experimenta una persona se puede llegar a sentir por una misma cosa, es decir que puede tener niveles de intensidad diferentes en cada persona, lo que se evidenciara a continuación fundamentado por varios autores:

Motivación Extrínseca: esta hace relación a cualquier actividad que puede llegar a ser recompensada o que busca tener una recompensa ya sean estos premios o incentivos, los cuales se obtienen por medios externos a la actividad que se está realizando, es porque se la considera como menos forma de motivación ya que requieren de esfuerzos a largo plazo.

Motivación Intrínseca: cuando se habla de motivación intrínseca quiere decir que no tiene como propósito conseguir algún premio o incentivo al contrario esta se da a corto plazo y se presenta una vez realizada dicha actividad que generan de forma simple placer o gusto.

Motivación positiva: esta motivación surge de forma independiente ya sea o no la recompensa algún premio o incentivo o internos como sentir gratificación, parte del interés de la superación e interés personal.

Motivación negativa: esta nace de acciones que provocan temor y se actúa para evitar situaciones negativas como sanciones, multas, humillaciones y castigos o incluso de manera interna como frustración o fracaso.

3.2.4. Motivación Laboral

De acuerdo con (Sum Mazariegos, 2018):

“La motivación en el trabajo es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un individuo de lo mejor de él y así también elija un acto de acción y se conduzca de cierta manera por medio de la dirección y enfoque de la conducta, el nivel de esfuerzo aportado y la persistencia de la conducta”. (p.14)

Esto no solo hace referencia a que la motivación tiene que ver con un sentido económico es decir que tenga que ver con salarios altos y bono sino más bien es algo complejo en cuanto a valores y trato como el capital humano puede ser tratado.

(Cortes Mejia, 2005) Afirma que:

“La motivación es un fenómeno multicausal, originado por diversas fuentes, tales como los tipos de incentivos, reconocimientos, promociones, el trabajo por sí mismo, las necesidades de las personas, las metas y objetivos que se tengan, las condiciones de trabajo, los salarios, etc.” (p.204).

En el ámbito laboral es importante tener presente que el éxito no solo se da manera individual si no de forma grupal, por ello las organizaciones deben de darle importancia y desarrollar planes de motivación para que sus colaboradores sientan que satisfacen sus necesidades.

3.2.5. Importancia de la motivación laboral

De acuerdo con (Peña Rivas, 2017) es importante la motivación laboral ya que trae consigo los siguientes beneficios:

Mejor imagen de la empresa: si la empresa se preocupa de un valor tan importante como su capital humano, su imagen mejorara tanto por el simple hecho de hacerlo como por las consecuencias de ellas.

Mayor compromiso con la empresa: si los empleados sienten que se les valora en la empresa y que se hace algo para que se encuentren más a gusto se sentirán comprometidos con ella.

Mayor rendimiento laboral: si los trabajadores son motivados rendirán más porque se sienten mejor en su trabajo y lo hacen con mayor eficiencia y eficacia.

3.2.6. Glosario de términos

E

Extrínseca: Este término hace referencia a algo que es obtenido o incorporado a la entorno propio de algo.

I

Intrínseca: El término intrínseca quiere decir que es conforme o propio a la situación que se da por sí misma y no depende de los escenarios.

Incentivos: Es el beneficio que motiva a hacer que las personas se esfuercen y mejoren ya sea en diferentes tareas o aspectos de la vida.

M

Multicausal: que se da por diferentes factores o por diferentes causas, este término puede indicar situaciones que se dan en base a diferentes fundamentos.

4. Metodología

4.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio que se realizó fue de tipo analítico-sintético, el cual reúne muchos conocimientos teniendo como finalidad estudiar y examinar la realidad de la empresa HENAPAL para así analizar y sintetizar toda la información recopilada permitiendo estructurar las ideas que ayudaran a crear un propuesta sobre motivación laboral.

4.2. Población de estudio

Para la realización del presente proyecto de investigación la población la componen 20 personas.

Tabla 2 Edad

Fuente: encuesta aplicada en la Empresa HENAPAL

Categoría de edades	
18-22	4
23-27	6
28-32	3
33-38	2
39-43	3
43-47	2
Total	20

Elaborado por: Emely Briones

Tabla 3 Estado civil

Estado civil	
Casados	11
Solteros	4
Divorciados	0
Viudos	0
Unión libre	5
Total	20

Elaborado por: Emely Briones

4.3. Tamaño de muestra

Debido al tamaño de la población, por ser un número manejable y después de analizar la situación de la empresa el tamaño de población no tiene variación al de la muestra.

4.4. Técnicas de recolección de datos

Para el desarrollo de este proyecto de investigación se tomó en cuenta el modelo tipo encuesta de Likert el cual da la opción a los colaboradores de la empresa HENAPAL que en relación a la pregunta la valoren con ítems como:

- 1) En desacuerdo
- 2) Algo en desacuerdo
- 3) Indeciso
- 4) Algo de acuerdo
- 5) De acuerdo

El instrumento que se aplicó es denominado “escala de motivación laboral” la escala parte desde la teoría de extrínseca e intrínseca.

5. Diagnostico

5.1. Resultados

Análisis e interpretación de los resultados

PREGUNTA 1

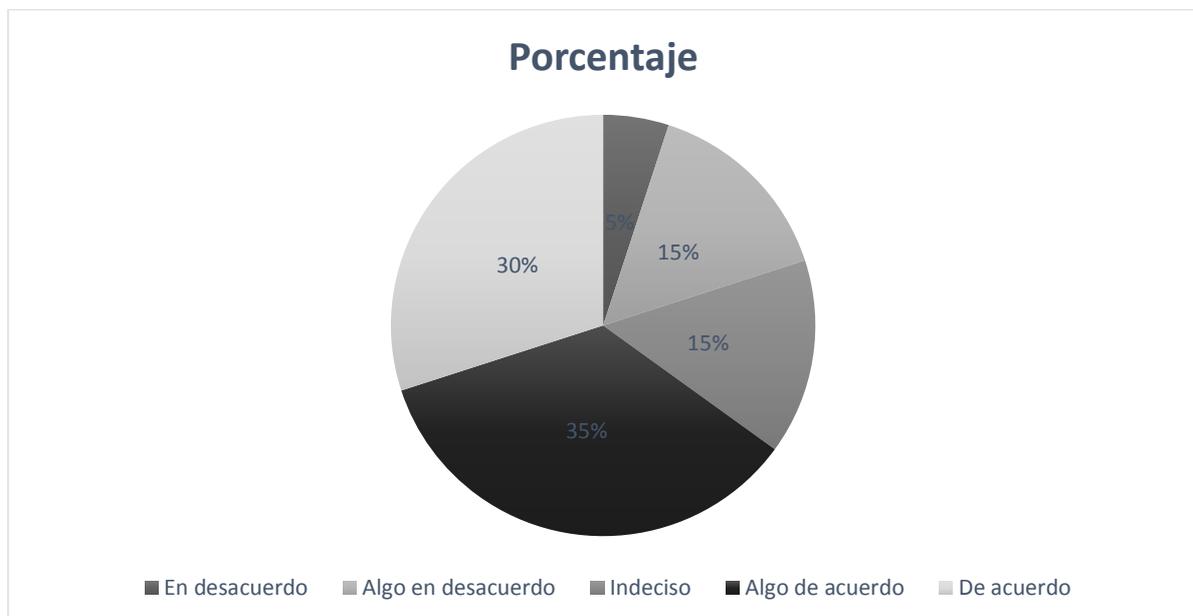
Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, de mis superiores y compañeros de trabajo).

Tabla 4 Pregunta 1

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	5%
Algo en desacuerdo	3	15%
Indeciso	3	15%
Algo de acuerdo	7	35%
De acuerdo	6	30%
Total	20	100%

Fuente: resultado de encuesta en la empresa HENAPAL

Elaborado por: Emely Briones



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De la imagen anterior de los 20 trabajadores de la empresa HENAPAL S.A, 7 de ellos que corresponde al 35% manifestaron que están algo de acuerdo y consideran que ponen mayor esfuerzo en su trabajo para obtener la aprobación de otras personas en cambio el 5% de ellos considera que no se esfuerzan por esa razón, situación que permite identificar que son otras las causas por las que se esfuerzan los empleados en el trabajo.

PREGUNTA 2

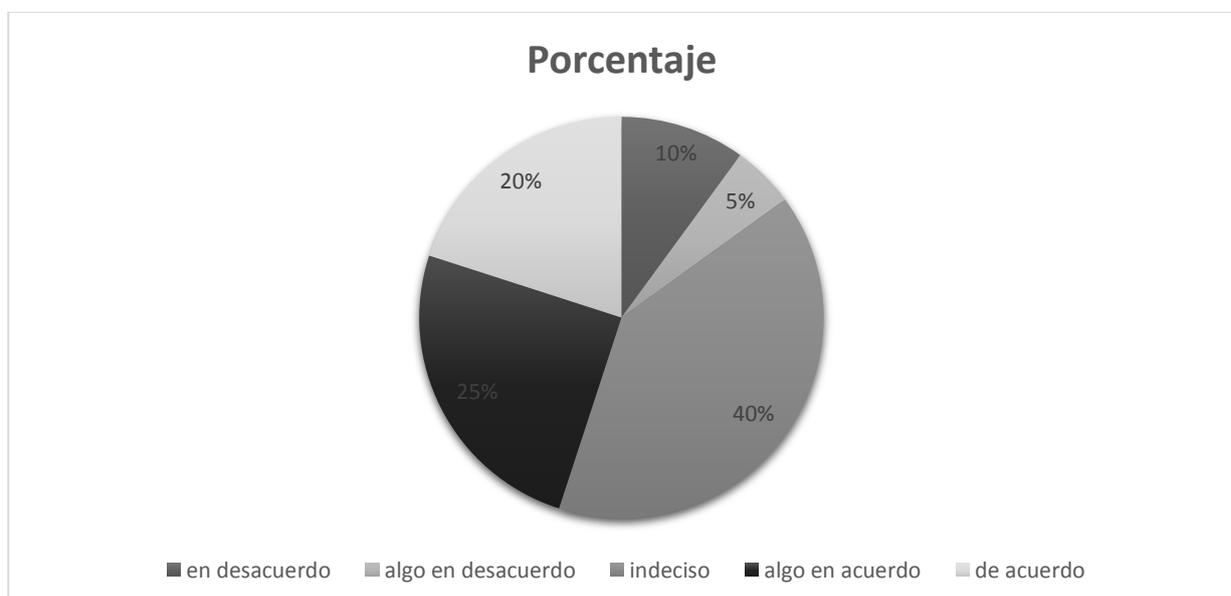
Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque otras personas me ofrecerán mayor seguridad laboral.

Tabla 5 Pregunta 2

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	2	10%
Algo en desacuerdo	1	5%
Indeciso	8	40%
Algo de acuerdo	5	25%
De acuerdo	4	20%
Total	20	100%

Elaborado por: Emely Briones

Fuente: resultado de encuesta en la empresa HENAPAL



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Mediante la visualización de los resultados observamos que 8 de los 20 trabajadores correspondiente al 40% se encuentran indeciso respecto a si realizan su mayor esfuerzo para obtener una seguridad laboral en cambio el 5% consideran que están algo en desacuerdo, por lo que podemos determinar que en la mayoría de los trabajadores no saben en su totalidad si se preocupan por cuidar su integridad física mientras realizan sus respectivas ocupaciones o lo realizan por otras causas determinadas.

PREGUNTA 3

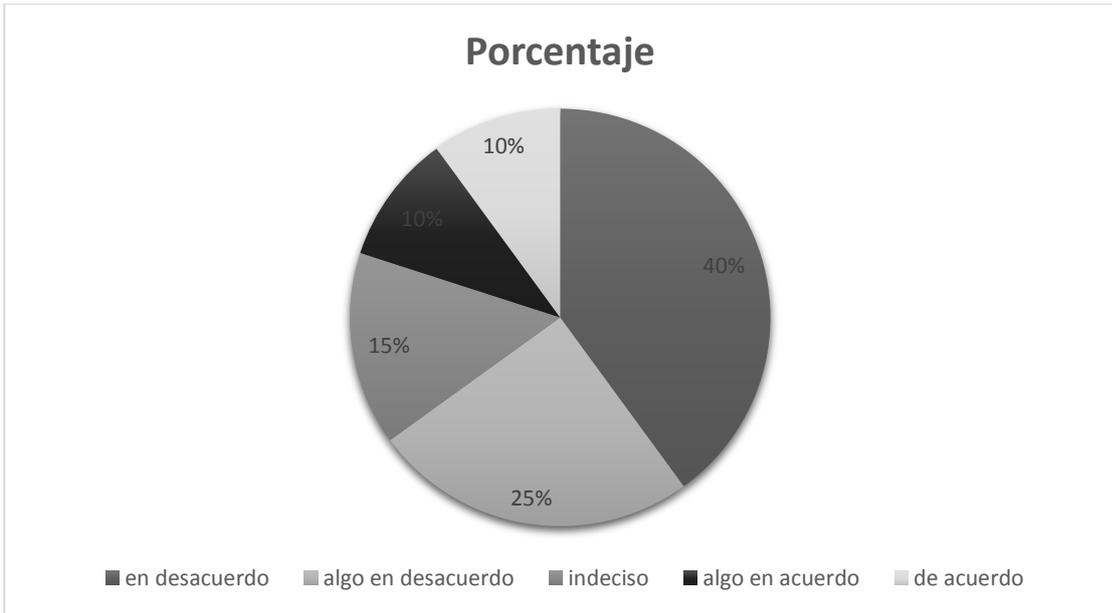
Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, de mis superiores y compañeros de trabajo).

Tabla 6 Pregunta 3

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	8	40%
Algo en desacuerdo	5	25%
Indeciso	3	15%
Algo de acuerdo	2	10%
De acuerdo	2	10%
Total	20	100%

Fuente: resultado de encuesta en la empresa HENAPAL

Elaborado por: Emely Briones



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Mediante el resultado de la encuesta se pudo conocer que trabajadores están en desacuerdo ya que ellos consideran que no se esfuerzan en el trabajo no evitar que otras personas lo critiquen siendo este el porcentaje mayor correspondiente a un 40% y 2 de ellos correspondiente al 10% están algo de acuerdo coincidiendo con la respuesta alternativa de acuerdo en la cual se obtuvo el mismo porcentaje, lo que se puede determinar claramente que hacen caso omiso a las críticas mal intencionadas de sus compañeros de trabajos o superiores.

PREGUNTA 4

Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, de mis superiores y compañeros de trabajo)

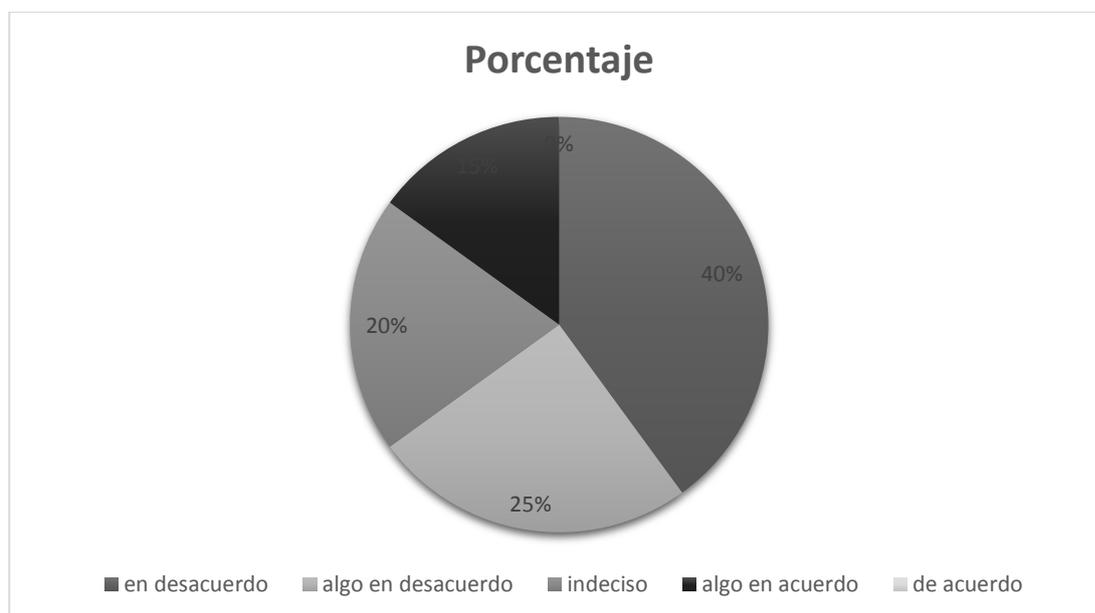
Tabla 7 Pregunta 4

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	8	40%
Algo en desacuerdo	5	25%

Indeciso	4	20%
Algo de acuerdo	3	15%
De acuerdo	0	0%
Total	20	100%

Fuente: resultado de encuesta en la empresa HENAPAL

Elaborado por: Emely Briones



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 40% correspondiente a 8 trabajadores están en desacuerdo, pues consideran que ellos ponen todo su esfuerzo en el trabajo pero no lo hacen para que los respeten más y un 25% siendo este el porcentaje más bajo de las respuestas obtenidas consideran que si están algo de acuerdo, en mayor medida el capital Humano de la empresa HENAPAL S.A realizan sus labores de calidad pero consideran que el respeto debe darse independiente de la calidad de su trabajo.

PREGUNTA 5

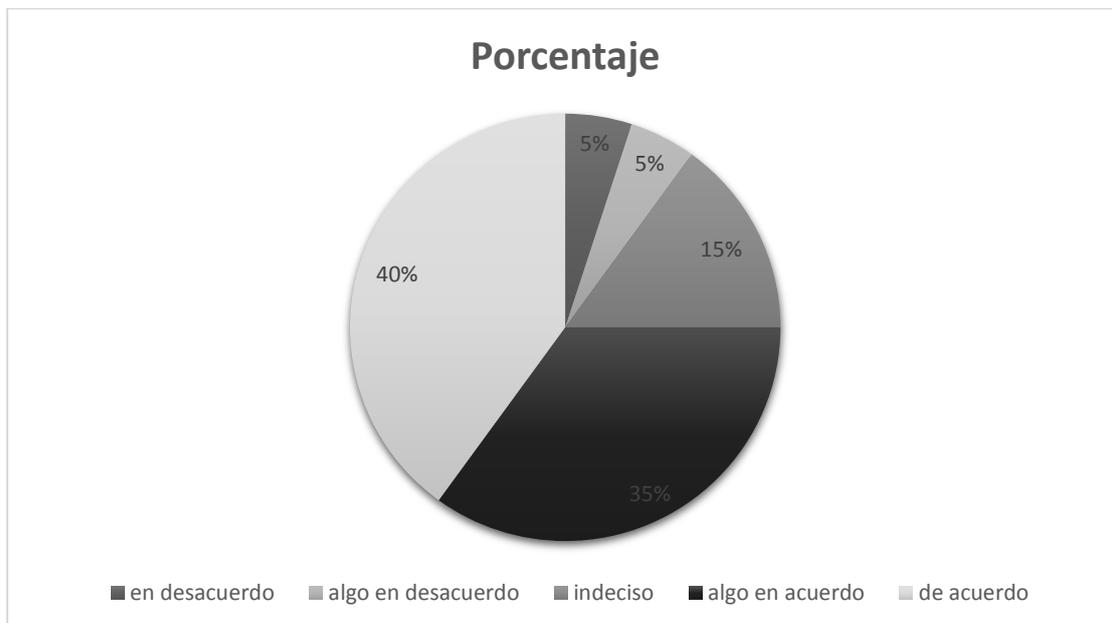
Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque me arriesgo a perderlo sino lo hago.

Tabla 8 Pregunta 5

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	5%
Algo en desacuerdo	1	5%
Indeciso	3	15%
Algo de acuerdo	7	35%
De acuerdo	8	40%
Total	20	100%

Fuente: resultado de encuesta en la empresa HENAPAL

Elaborado por: Emely Briones



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Se puede observar que el 40% de los encuestados ponen mucho esfuerzo en el trabajo porque consideran que si no lo hacen están en riesgo a que sean despedidos y solo el 5% de ellos están en desacuerdo al igual el 5% de ellos están algo en desacuerdo, lo que quiere decir que en su mayoría realizar sus tareas de forma óptima para seguir trabajando en dicha organización.

PREGUNTA 6

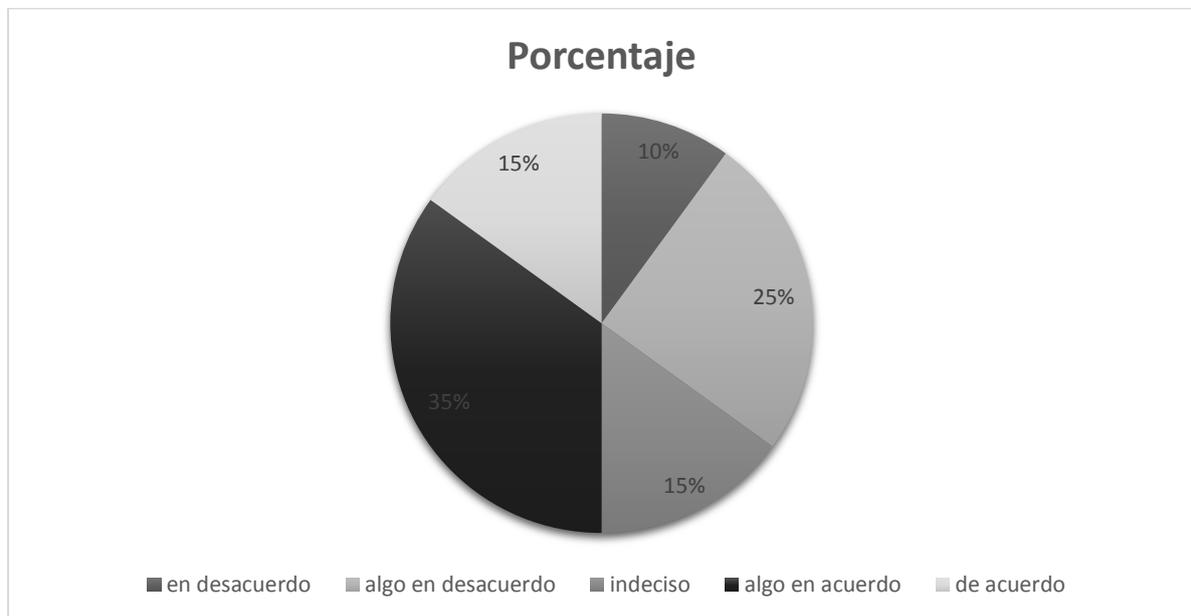
Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque solo así otras personas me van a compensar financieramente

Tabla 9 Pregunta 6

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	2	10%
Algo en desacuerdo	5	25%
Indeciso	3	15%
Algo de acuerdo	7	35%
De acuerdo	3	15%
Total	20	100%

Fuente: resultado de encuesta en la empresa HENAPAL

Elaborado por: Emely Briones



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Con los resultados observamos que 7 de los colaboradores, es decir, el 35% están algo de acuerdo en que se esfuerzan mucho en su trabajo porque consideran que ellos van a ser compensados financieramente y 2 de ellos que serían el 10% están en desacuerdo con esta pregunta de la encuesta, lo que podemos determinar que los empleados sienten motivación cuando se reconoce su esfuerzo de manera monetaria.

PREGUNTA 7

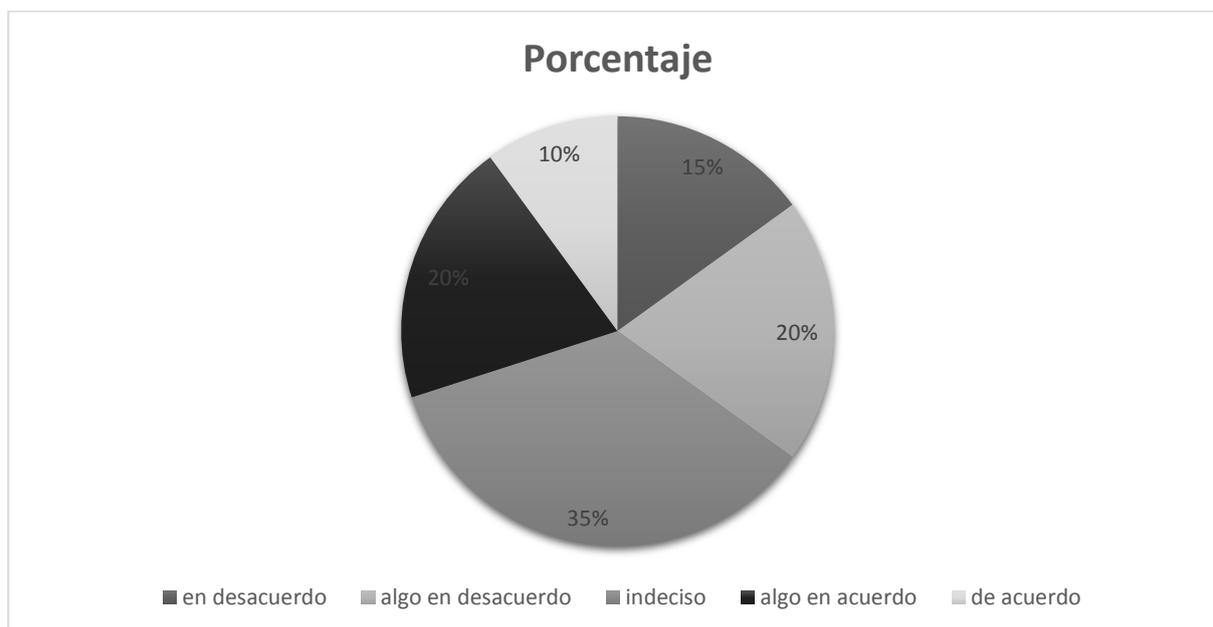
Mis superiores generalmente aprecian la forma en que realizo mi trabajo

Tabla 10 Pregunta 7

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	3	15%
Algo en desacuerdo	4	20%
Indeciso	7	35%
Algo de acuerdo	4	20%
De acuerdo	2	10%
Total	20	100%

Fuente: resultado de encuesta en la empresa HENAPAL

Elaborado por: Emely Briones



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Se puede observar la gráfica donde se demuestra que la mayoría de los colaboradores correspondiente a un 35% están indecisos ya que consideran que de vez en cuando sus superiores aprecian la forma en la que realizaron su trabajo y el 10% de ellos están de

acuerdo, reconocer la labor de un trabajador de manera constante contribuye a su bienestar y satisfacción contribuyendo al éxito de la empresa.

PREGUNTA 8

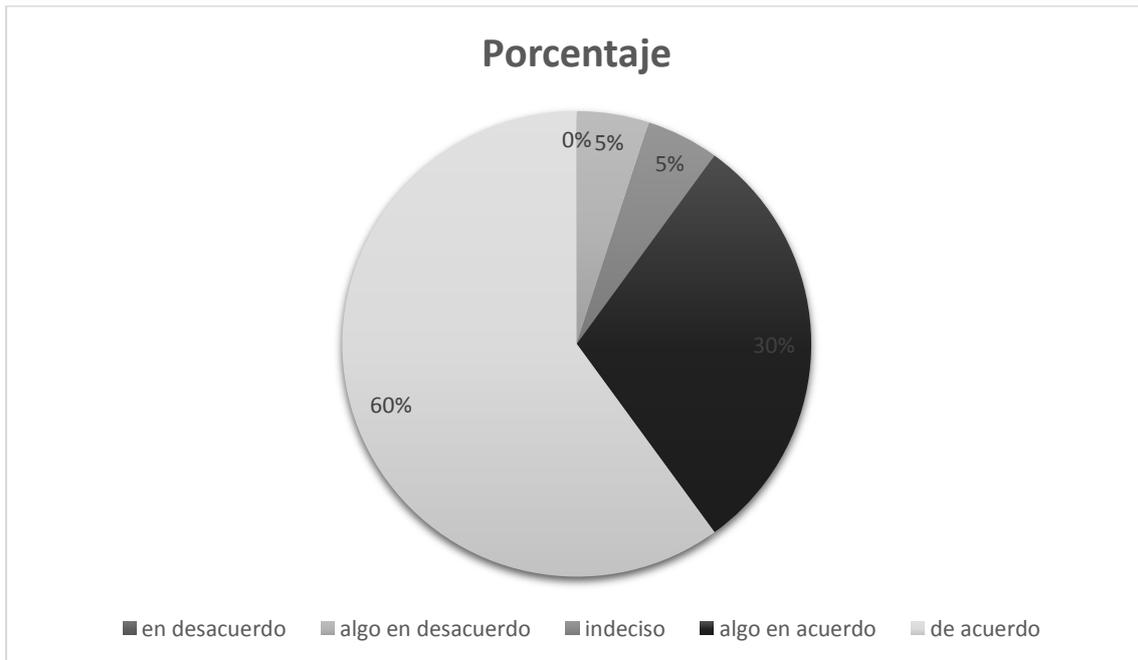
Disfruto que mi esfuerzo sea reconocido

Tabla 11 Pregunta 8

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
En desacuerdo	0	0%
Algo en desacuerdo	1	5%
Indeciso	1	5%
Algo de acuerdo	6	30%
De acuerdo	12	60%
Total	20	100%

Fuente: resultado de encuesta en la empresa HENAPAL

Elaborado por: Emely Briones



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos el 60% de los empleados consideran que disfrutan que su esfuerzo sea reconocido por parte de sus superiores y ninguno de ellos está

en desacuerdo en esta pregunta, por lo que para casi todos les resulta una fuente de motivación que le toman importancia a la forma en la que realizan su trabajo.

PREGUNTA 9

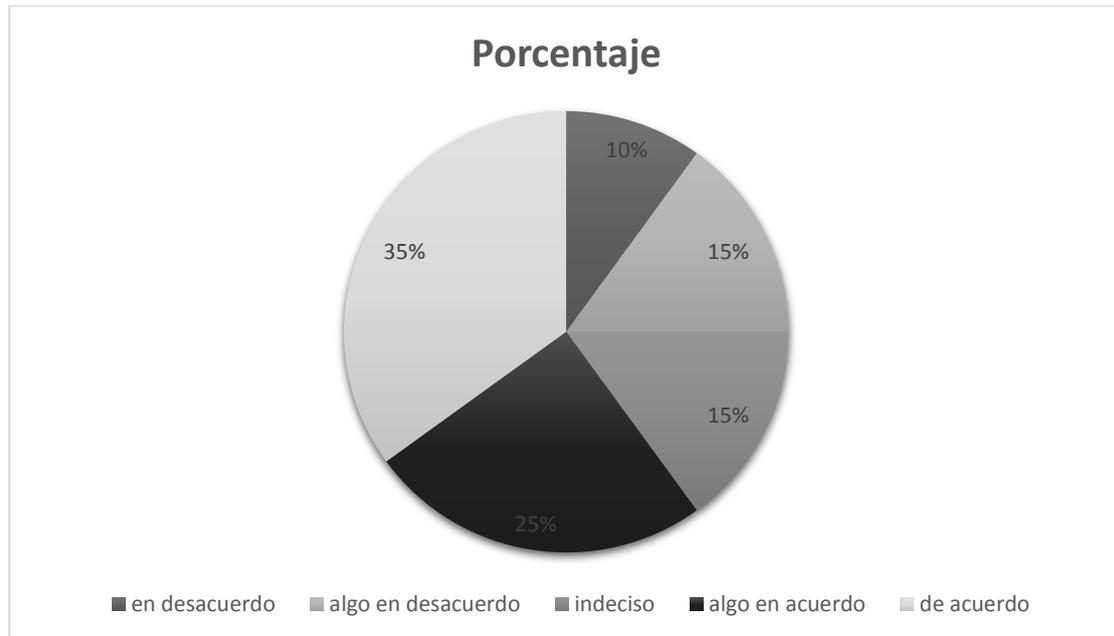
Tengo oportunidades de crecer y aprender en esta dependencia

Tabla 12 Pregunta 9

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	2	10%
Algo en desacuerdo	3	15%
Indeciso	3	15%
Algo de acuerdo	5	25%
De acuerdo	7	35%
Total	20	100%

Fuente: resultado de encuesta en la empresa HENAPAL

Elaborado por: Emely Briones



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los datos estadísticos señalan que el 35% de los encuestados consideran que tienen oportunidades de crecer y de aprender en el trabajo favoreciendo el rendimiento de los

trabajadores obteniendo así un beneficio también para la organización y una motivación extra para alcanzar todos los objetivos marcados, por otro lado solo el 10% están en desacuerdo con esta interrogante.

PREGUNTA 10

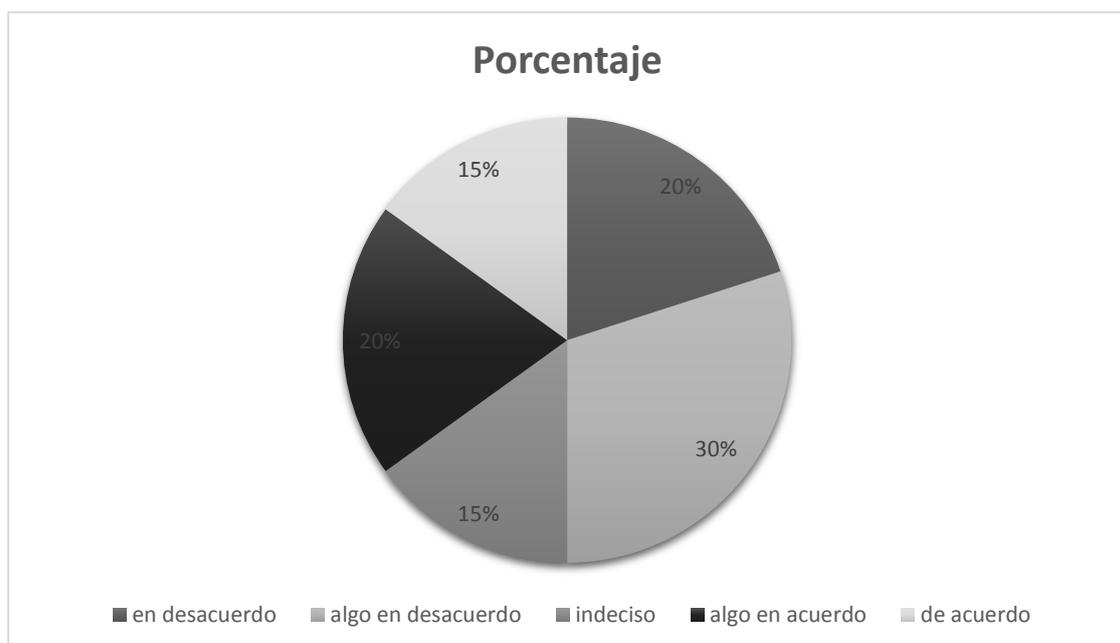
El sueldo que percibo es justo por las labores que realizo

Tabla 13 Pregunta 10

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	4	20%
Algo en desacuerdo	6	30%
Indeciso	3	15%
Algo de acuerdo	4	20%
De acuerdo	3	15%
Total	20	100%

Fuente: resultado de encuesta en la empresa HENAPAL

Elaborado por: Emely Briones



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Las encuestas reflejan que del 100% de los encuestados el 30% de ellos están algo en desacuerdo ya que creen que no es del todo justo el sueldo que reciben por las labores que cada uno de los trabajadores realizan en la empresa siendo esta una parte importante que ayuda a retener al personal ya que podrían irse a trabajar a la competencia y el 15% de ellos consideran que están indecisos con esta pregunta y otro 15% de ellos que están de acuerdo siendo estos dos los porcentajes más bajos obtenidos.

PREGUNTA 11

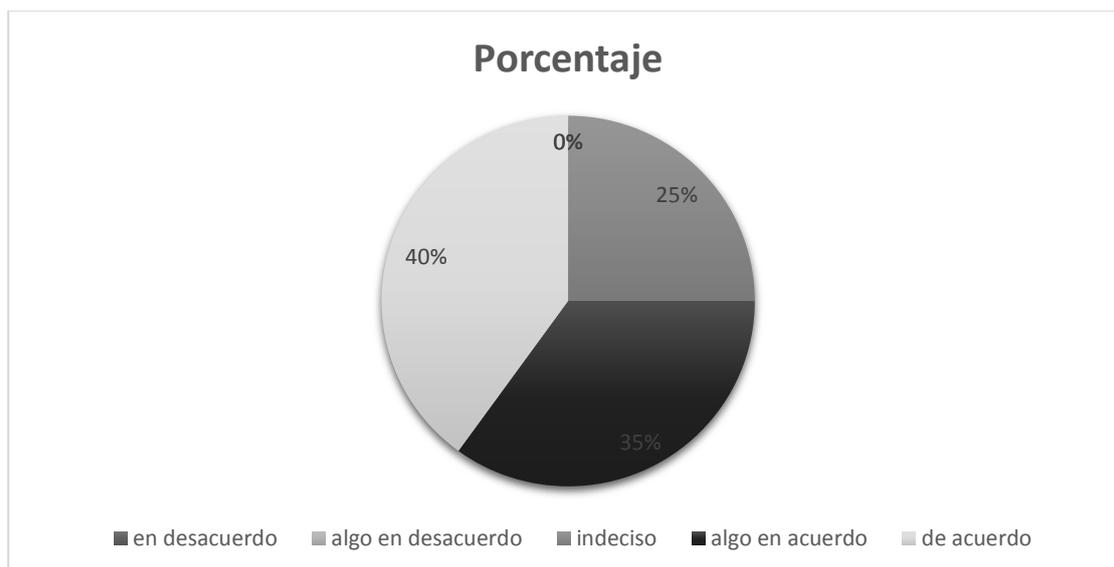
Es estimulante que en esta dependencia los esfuerzos personales sean recompensados en todo momento

Tabla 14 Pregunta 11

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	0	0%
Algo en desacuerdo	0	0%
Indeciso	5	25%
Algo de acuerdo	7	35%
De acuerdo	8	40%
Total	20	100%

Fuente: resultado de encuesta en la empresa HENAPAL

Elaborado por: Emely Briones



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los datos estadísticos demuestran que el 40% de los encuestados están de acuerdo en que es estimulante que en su empresa los esfuerzos personales sean recompensados en todo momento ya que así sienten esa satisfacción de que están haciendo un trabajo eficaz y de calidad, por otro lado el 0% de los empleados coinciden en que están algo en desacuerdo y en desacuerdo con relación a esta pregunta.

PREGUNTA 12

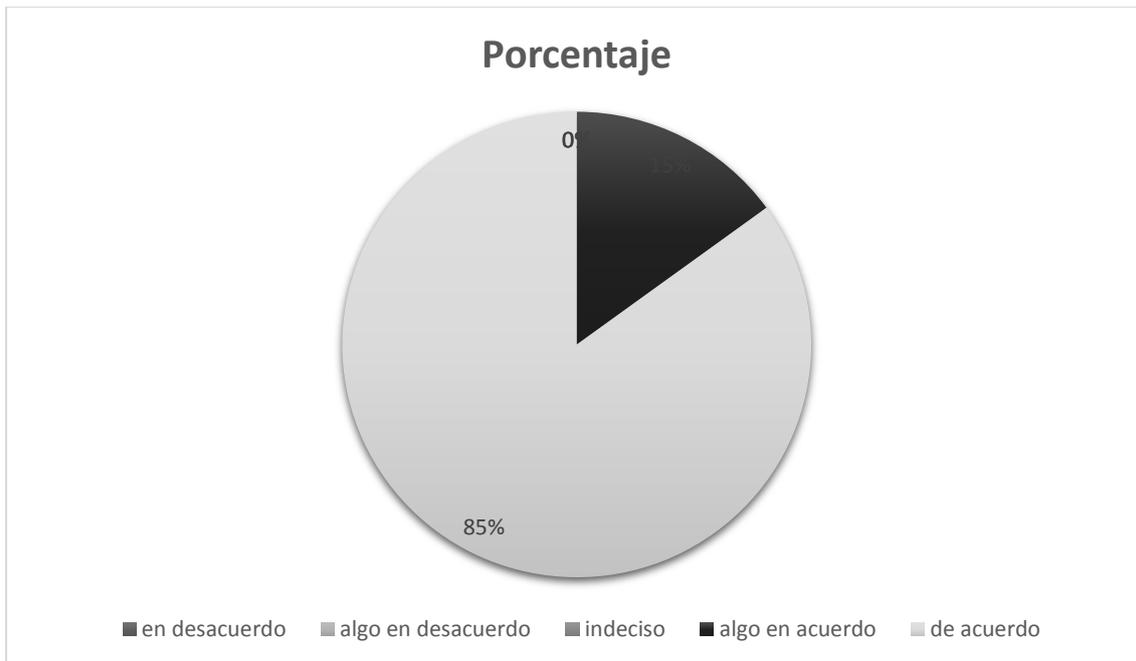
La puntualidad en el pago de mi sueldo me da tranquilidad personal

Tabla 15 Pregunta 12

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	0	0%
Algo en desacuerdo	0	0%
Indeciso	0	0%
Algo de acuerdo	3	15%
De acuerdo	17	85%
Total	20	100%

Fuente: resultado de encuesta en la empresa HENAPAL

Elaborado por: Emely Briones



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de la población encuestada el 85%, es decir, 17 trabajadores están de acuerdo que si el pago del suelo se les realiza de manera puntual esto les genera tranquilidad porque así pueden cubrir sus necesidad básicas en su hogar y esto hará que se entreguen plenamente al trabajo y lo realicen con más entusiasmo, en cambio las alternativas de algo en desacuerdo y en desacuerdo dieron un resultado del 0%.

PREGUNTA 13

Las condiciones físicas y ambientales de trabajo (iluminación, climatización, ruido, etc.) me parecen agradables.

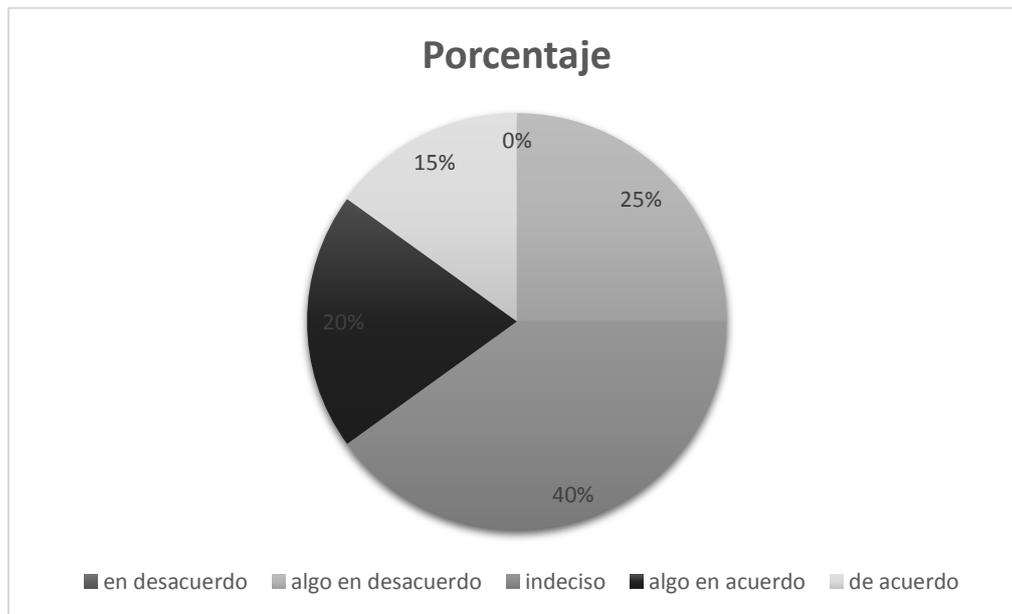
Tabla 16 Pregunta 13

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	0	0%
Algo en desacuerdo	5	25%
Indeciso	8	40%
Algo de acuerdo	4	20%
De acuerdo	3	15%

Total**20****100%**

Fuente: resultado de encuesta en la empresa HENAPAL

Elaborado por: Emely Briones



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El gráfico señala que el 40% de los colaboradores están indecisos referente a si las condiciones físicas y ambientales de trabajo como iluminación, climatización, y ruido donde desempeñan sus labores diarias son agradables o no siendo este el porcentaje más alto obtenido en cambio ninguno de los trabajadores están en total desacuerdo.

PREGUNTA 14

La distribución física y geográfica de mi área contribuye al flujo de trabajo e información

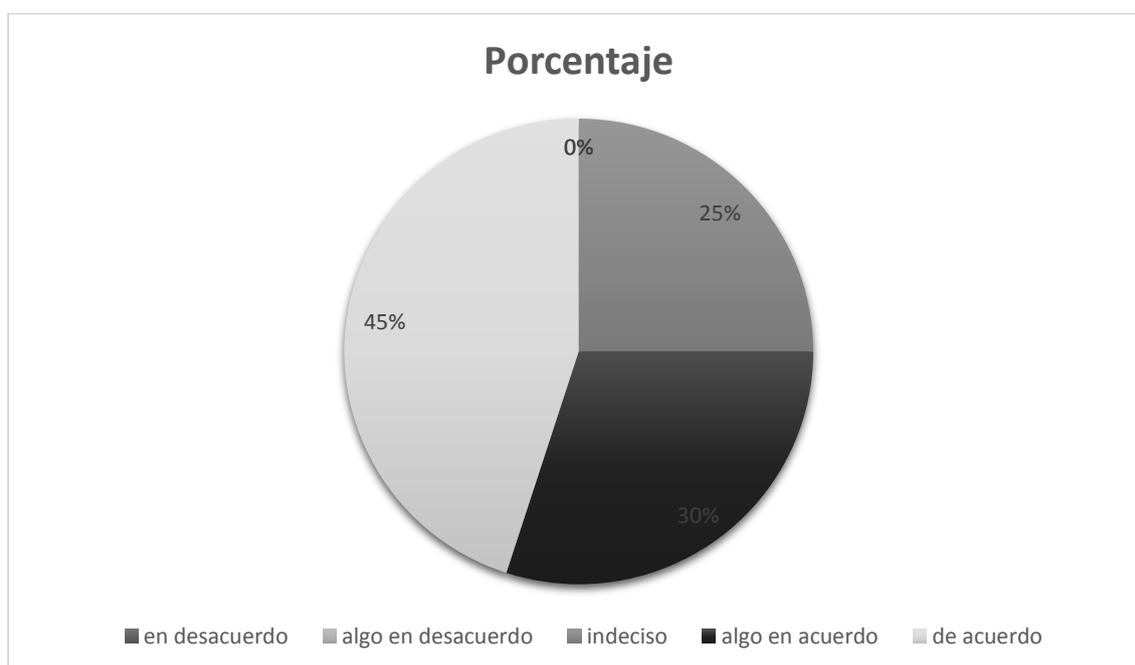
Tabla 17 Pregunta 14

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	0	0%
Algo en desacuerdo	0	0%
Indeciso	5	25%
Algo de acuerdo	6	30%

De acuerdo	9	45%
Total	20	100%

Fuente: resultado de encuesta en la empresa HENAPAL

Elaborado por: Emely Briones



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del trabajo de campo realizado en los datos se puede observar que el 45% de los encuestados están de acuerdo con la distribución física y geográfica de su área de trabajo las cuales consideran que si contribuyen al flujo de este y a la información por lo que sentirse bien en el espacio donde desarrollan sus respectivas actividades laborales les crea un sentimiento de tranquilidad y motivación y ninguno de ellos es decir el 0% están algo en desacuerdo y en desacuerdo.

PREGUNTA 15

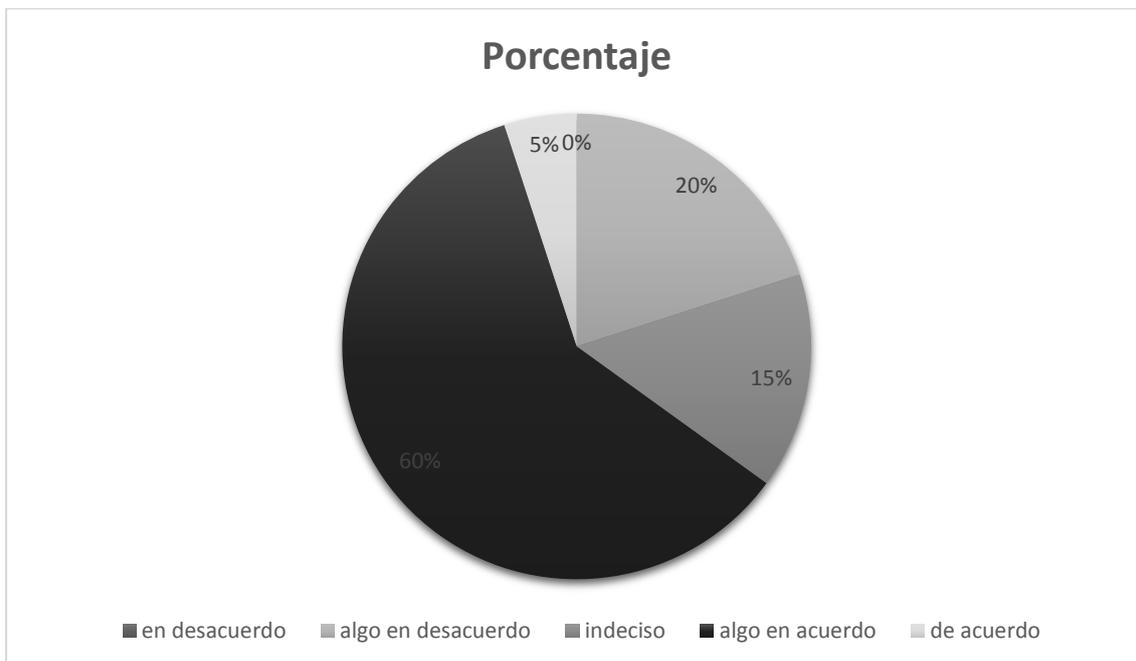
El mobiliario que tengo en mi área de trabajo es apropiado para mi desempeño laboral

Tabla 18 Pregunta 15

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	0	0%
Algo en desacuerdo	4	20%
Indeciso	3	15%
Algo de acuerdo	12	60%
De acuerdo	1	5%
Total	20	100%

Fuente: resultado de encuesta en la empresa HENAPAL

Elaborado por: Emely Briones



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del 100% de los encuestados el 60% consideran que están algo de acuerdo con el mobiliario que tienen en su área de trabajo y que éste es apropiado para su desempeño laboral lo cual es positivo porque forman parte de un espacio donde se pasan muchas horas al día y puede repercutir en el estado de ánimo y la forma en que se relacionan con sus compañeros de trabajo y ninguno de los ellos están en desacuerdo con esta interrogante.

6. Propuesta

6.1. Datos informativos

Título: Plan de mejora a la motivación laboral del personal de la empresa HENAPAL S.A.

6.1.1. Datos de la propuesta:

Institución: HENAPAL S.A

País: Ecuador

Región: Costa

Cantón: Portoviejo

Parroquia: Alhajuela

Lugar: Cascabel

Beneficiarios: Colaboradores y directivos de la empresa HENAPAL S.A

Equipo Técnico: La presente propuesta contara con la participación de la autora y estudiante a Licenciada de Administración de Empresas de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí: Emely María Briones Intriago

6.2. Presentación

Los plan de mejoras son esenciales para el adecuado funcionamiento de las organizaciones, en ocasiones empresas hacen uso de herramientas que son funcionales para el fortalecimiento del desempeño de las mismas.

Este plan de motivación laboral es una herramienta que se depende de la variedad de estrategias que pueden ser aplicadas y utilizadas dentro de las organizaciones y que encarga de forma exclusiva de intensificar la motivación de los colaboradores para el mejoramiento del desempeño de cargos.

6.3. Antecedentes de la propuesta

La empresa en cual se desarrolló la investigación no presenta antecedentes de haber realizado un plan para mejorar la percepción que tienen los colaboradores de la Empresa HENAPAL S.A, es decir es una propuesta nueva que permitirá incrementar y fortalecer la motivación laboral para así generar beneficios de superación para organización.

6.4. Objetivos de la propuesta

6.4.1. Objetivo General

- Elaborar estrategias que permitan fortalecer el nivel de motivación de los trabajadores.

6.4.2. Objetivo Especifico

- Atender las necesidades que son requeridas desde el punto de vista de los colaboradores de la empresa HENAPAL S.A.
- Mejorar las condiciones laborales que tiene los trabajadores en la empresa.

6.5. Plan de mejoramiento

Tabla 19 Matriz de mejora

Objetivo	Objetivos específicos	Alternativa y frecuencia (%)	Situación actual	Estrategias	Actividades	Responsables
Elaborar estrategias que permitan fortalecer el nivel de motivación de los trabajadores	Atender las necesidades que requieran desde el punto de vista de los colaboradores.	De acuerdo- 40%	Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque me arriesgo a perderlo sino lo hago.	Realizar encuestas para saber cuáles son las áreas de interés los empleados	Juegos de roles temporáneos	Área de Talento Humano
	Mejorar las condiciones laborales que tienen los trabajadores de la empresa.	Indeciso- 35%	Mis superiores generalmente aprecian la forma en que realizo mi trabajo	Implementar el dialogo y evaluar su desempeño para reconocer su esfuerzo.	Pulseras o acreditaciones distintivas	
		Algo en Desacuerdo- 30%	El sueldo que percibo es justo por las labores que realizo	Determinar cuál es el sistema de remuneración idóneo para la empresa	Revisión y socialización de leyes que regulan los salarios.	
		De acuerdo- 35%	Tengo oportunidades de crecer y aprender en esta dependencia	Ofrecer capacitaciones especializadas de acuerdo a las diferentes áreas de trabajo	Debates	
		Indeciso- 40%	Las condiciones físicas y ambientales de trabajo (iluminación, climatización, ruido, etc.) me parecen agradables.	Determinar lo necesario e innecesario en las áreas de trabajo de la empresa.	Ordenamiento y limpieza en las instalaciones.	

Elaborado por: Emely Briones

7. Conclusión:

Una vez realizada las investigaciones pertinentes en este proyecto se puede llegar a la conclusión que:

- Referente al nivel de motivación laboral que existe en el personal de la empresa “HENAPAL S.A” se comprobó por medio de los resultados que poseen un nivel bajo en cuanto a sus áreas de interés, su esfuerzo no es reconocido, un salario justo.
- En cuanto a la convivencia entre los trabajadores para mejorar el ambiente laboral se lo logro fomentar mediante la realización del plan que ofrece las formas adecuadas para actuar y las medias que se van a poner en marcha.
- En relación a la elaboración de la propuesta se diseñó un plan para mejorar la motivación de los trabajadores que contiene objetivos generales y específicos, analiza la situación actual de la empresa lo que permitió crear estrategias y actividades.

8. Recomendación

- Se requiere realizar de manera constante monitoreo e incrementar sistemas de evaluación y realizar trabajos de seguimiento para estar al tanto del nivel de motivación que poseen cada uno de los trabajadores en base a de las estrategias propuestas.
- Tener más comunicación con todo el equipo de colaboradores, para que ellos realicen sus tareas con mayor seguridad, que sepan que cuentan con confianza y apoyo para poder tomar decisiones y opinar.

- Para llevar de forma óptima el programa propuesto se debe emplear recursos como económicos, físicos y humanos los cuales serán una inversión que tendrá un resultado para la organización a largo plazo.

9. Bibliografía

- Caballero. (2004). *Motivacion y clima laboral de escuelas arquidiocesanas* . Maracaibo.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. (3a ed.) Recuperado de: <https://bit.ly/2JaKYGy>.
- Cortes Mejia, A. (2005). *Estilos de liderazgo y motivacion laboral*. Ciencias sociales.
- Delgado, N. (10 de Noviembre de 1999). *Los Estilos de Enseñanza en Educación Física*. Granada: Universidad de Granada. Obtenido de <http://motivacion.euroresidentes.com/2013/09/motivacion-empresarial.html>
- gggggggggggggggggggg. (s.f.).
- Hernandez Avilla, C. (2019). *Introduccion a los tipos de muestreo*. ALERTA.
- Herrera, F. R. (2004). *Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales*. España: Revista Iberoamericana de Educación, Sección de Investigación N° 37/2. E.
- Lopez Mas, J. (2005). *Motivacion Laboral* . Obtenido de Lima: <http://www.acuedi.org/ddata/410.pdf>
- Peña Rivas, H. C. (2017). *Motivacion Laboral*.
- Sum Mazariegos, G. (2018). *Motivacion y desempeño laboral* . Puno.

10. Anexos

1 anexo: formato de encuesta

Cuestionario sobre motivación laboral

El presente cuestionario tiene como finalidad conocer su percepción respecto a los factores motivacionales que se mencionan, con el propósito de aportar información al proyecto de investigación con fines académicos en la organización HENAPAL S.A.

Edad: _____ Estado civil: _____

Instrucciones de llenado: antes de responder a cada pregunta se le solicita analizar detenidamente y elegir solamente una respuesta marcando con (X) la que considere apropiada, favor de considerar las escala siguiente:

Preguntas Constructo: motivación laboral	Preguntas				
	1	2	3	4	5
1. Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, de mis superiores y compañeros de trabajo).					
2. Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque otras personas me ofrecerán mayor seguridad laboral.					
3. Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, de mis superiores y compañeros de trabajo).					
4. Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, de mis superiores y compañeros de trabajo).					
5. Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque me arriesgo a perderlo sino lo hago.					
6. Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque solo así otras personas me van a compensar financieramente.					
7. Mis superiores generalmente aprecian la forma en que realizo mi trabajo.					
8. Disfruto que mi esfuerzo sea reconocido.					
9. Tengo oportunidades de crecer y aprender en esta dependencia.					
10. El sueldo que percibo es justo por las labores que realizo.					
11. Es estimulante que en esta dependencia los esfuerzos personales sean recompensados en todo momento.					
12. La puntualidad en el pago de mi sueldo me da tranquilidad personal.					
13. Las condiciones físicas y ambientales de trabajo (iluminación, climatización, ruido, etc.) me parecen agradables.					
14. La distribución física y geográfica de mi área contribuye al flujo de trabajo e información					
15. El mobiliario que tengo en mi área de trabajo es apropiado para mi desempeño laboral.					

2Anexo: Realización de encuesta



3Anexo: Entrega de la propuesta

