



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TEMA:**

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA  
EMPRESA GABRI- HIDELEC DEL CANTÓN LA LIBERTAD**

**COMPONENTE PRÁCTICO DE EXAMEN COMPLEXIVO PREVIO A LA  
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**

**AUTOR:**

**Evelyn Gabriela Angel Tomala**

**LA LIBERTAD – ECUADOR**

**FEBRERO – 2022**



## **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GABRI- HIDELEC DEL CANTÓN LA LIBERTAD**

**AUTOR:**

**Angel Tomala Evelyn Gabriela**

**TUTOR:**

**Ing. Bacilio Jacqueline Msc.**

### **Resumen**

El presente ensayo de investigación tiene como objetivo general analizar la motivación extrínseca e intrínseca de la empresa Gabri-Hidelec del cantón La Libertad para proponer estrategias motivacionales que permita mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, el estudio pretende dar a conocer de qué manera incide la motivación en el desempeño de los trabajadores al momento de realizar las diferentes actividades dentro de la empresa. Para tener un mejor conocimiento el trabajo está sustentado en fundamentos teóricos de varios autores de acuerdo a las diferentes dimensiones, la metodología implementada es de tipo descriptiva y tiene un enfoque cualitativo, en donde la población considerada como objeto de estudio, son todos los trabajadores haciendo uso de un método no probabilístico, muestro por conveniencia, para ello se aplicó la encuesta como técnica de recolección de datos mediante escala de Likert, cuyos resultados obtenidos de estas herramientas permitieron realizar un análisis profundo de las deficiencias, en donde se determinó que no usan estrategias de motivación como reconocimientos monetarios, capacitaciones, ascensos evaluación de rendimiento, integraciones y/o actividades sociales que permitan fortalecer el desempeño laboral de los trabajadores. Una vez concluido con el análisis de los resultados propone estrategias de motivación para fortalecer el desempeño laboral.

**Palabras claves:** Motivación intrínseca, Motivación extrínseca, Desempeño Laboral



## **MOTIVATION AND WORK PERFORMANCE OF THE EMPLOYEES OF THE GABRI-HIDELEC COMPANY IN LA LIBERTAD CANTON**

**AUTOR:**

**Angel Tomala Evelyn Gabriela**

**TUTOR:**

**Ing. Bacilio Jacqueline Msc.**

### **Abstract**

The general objective of this research essay is to analyze the extrinsic and intrinsic motivation of the Gabri-Hidelec company of the La Libertad canton to propose motivational strategies that allow improving the work performance of workers, the study aims to make known how the motivation in the performance of the workers when carrying out the different activities within the company. In order to have a better knowledge, the work is supported by theoretical foundations of various authors in agreements with the different dimensions, the implemented methodology is descriptive and has a qualitative approach, where the population considered as the object of study are all the workers who make use of a non-probabilistic method, I sample for convenience, for this the survey was applied as a data collection technique using a Likert scale, whose results obtained from these tools allowed a deep analysis of the deficiencies, where they were limited that no use motivational strategies such as monetary recognition, training, performance promotions, integrations and / or social activities that help strengthen the work performance of workers. Once the analysis of the results is concluded, he proposes motivational strategies to strengthen job performance.

**Palabras claves:** Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Job Performance

## **APROBACIÓN DEL PROFESOR TUTOR**

En mi calidad de Profesor Tutor del trabajo de titulación, **“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GABRI- HIDELEC DEL CANTÓN LA LIBERTAD”** elaborado por el Sr./Srta. **Evelyn Gabriela Angel Tomala**, egresado de la Carrera de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Licenciado/a en Ciencias Administrativas, me permito declarar que luego de haber dirigido científica y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, éste cumple y se ajusta a los estándares académicos y científico, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.



Atentamente

Ing. Jacqueline Bacilio MSc.

PROFESOR TUTOR

## **DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD**

El presente Trabajo de Titulación con el Título de **“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GABRI- HIDELEC DEL CÁNTÓN LA LIBERTAD”** elaborado por **Angel Tomala Evelyn Gabriela** declara que la concepción, análisis y resultados son originales y aportan a la actividad científica educativa empresarial y administrativa.

### **Transferencia de derechos autorales.**

Declaro que, una vez aprobado el tema de investigación otorgado por la Facultad de **Ciencias Administrativas** carrera de **Administración de Empresas** pasan a tener derechos autorales correspondientes, que se transforman en propiedad exclusiva de la **Universidad Estatal Península de Santa Elena** y, su reproducción, total o parcial en su versión original o en otro idioma será prohibida en cualquier instancia.

**Atentamente,**

Evelyn Angel T.

**Angel Tomala Evelyn Gabriela**

**C.C. No.: 245032008-6**

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a Dios por darme la vida y permitirme culminar este trabajo con éxito. Por bendecirme y darme la fortaleza para enfrentar cada dificultad que se presentó en toda mi carrera universitaria.

A mis padres y hermana por brindarme su amor, comprensión y apoyo en todos estos años, gracias a ellos he logrado llegar hasta aquí para convertirme en lo que soy.

A mis abuelos, que siempre me inculcaron a seguir adelante y aunque ya no estén conmigo sus consejos, valores y principios siempre permanecerán en mi mente en cada proceso de mi vida.

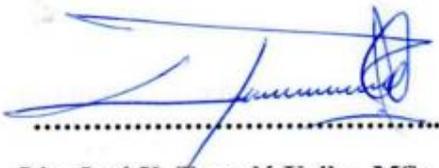
*Angel Tomala Evelyn Gabriela*

## **DEDICATORIA**

Con todo mi amor dedico este proyecto a Dios por darme la vida, sabiduría y ser mi guía en cada uno de mis pasos dados durante todo este proceso de formación de la misma manera a mi familia quienes me han apoyado en cada momento de mi existencia y por ser mi inspiración de seguir adelante en cada acto de sacrificio que realizo.

*Angel Tomala Evelyn Gabriela*

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**



**Lic. José X. Tomalá Uribe, MSc.**

**DIRECTOR DE LA CARRERA  
ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**



**Ing. Carola Alejandro, MSc.**

**PROFESOR ESPECIALISTA**



**Ing. Jacqueline Bacilio, MSc.  
PROFESOR TUTOR**



**Ing. Sabina Villón Perero, Mgs  
PROFESORA GUÍA DE LA UIC**

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	10
DESARROLLO.....	12
CONCLUSIONES.....	24
RECOMENDACIONES .....	25
REFERENCIAS .....	26
ANEXOS .....	28

## INTRODUCCIÓN

A nivel mundial la motivación para elevar el desempeño de los trabajadores ha tenido un bajo interés en algunos países según el estudio que fue realizado por Global Engagement Index a los países de Estados Unidos, China, India, Italia, Brasil, Alemania, Argentina, México (2020) demuestran que existe un bajo rendimiento de los empleados debido a que no cuentan con una motivación que les permita trabajar de una manera más eficiente. La motivación se ha convertido en una estrategia muy importante que debería ser empleada por las empresas para mejorar el rendimiento de los trabajadores y así poder conseguir el éxito de toda la organización, pero esto en la actualidad no se considera. Messina (2016) manifiesta que las empresas buscan el aumento de su rentabilidad y no toman en cuenta el sacrificio que cada empleado hace al tratar de cumplir las actividades sin importar que esto cause baja autoestima y estrés en sus colaboradores.

Ecuador es uno de los países que se encuentra enfocado en tener un alto nivel de competitividad lo que perjudica al desempeño de los trabajadores, ejemplo de ello es el estudio realizado a la empresa Celsius Ecuador del Cantón Quito, Provincia de Pichincha, Por Martínez (2020) en donde menciona que se pudo determinar que el 91% de colaboradores no se sienten satisfechos con la manera en que la empresa dirige a su personal y esto es debido a la falta de un plan motivacional que frena al rendimiento de los mismos. Es así, que se demuestra que son pocos los dueños de grandes empresas que incluyen en su plan estratégico, acciones o estrategias respecto a la motivación que brinde bienestar a su organización al momento de generar grandes ingresos como también resguardar la salud mental de los trabajadores que forman parte del talento humano.

Suárez (2018) hace referencia que dentro de la provincia de Santa Elena existen empresas que no consideran a la motivación como un factor que afecta el rendimiento de los trabajadores. Sin embargo, esto es causa de múltiples factores como: no contar con un excelente clima laboral, falta de recursos económicos, tiempo, inducción de funciones lo que ocasiona el desinterés en el rendimiento de los empleados provocando a que el trabajador no se sienta preparado para aplicar nuevas estrategias que permita que la empresa sea más productiva.

De acuerdo con los datos de la Superintendencia de Compañía el estudio realizado por Pincay (2019) muestra que existen 512 empresas en la provincia de Santa Elena de la cual se ha tomado de referencia a Gabri-Hidelec del cantón La Libertad como una institución que forma parte del conglomerado de las empresas comerciales dedicada a la venta de materiales de construcción para diagnosticar las causas y efectos ante la falta de motivación en la incidencia del desempeño laboral de los trabajadores.

Se consideró como *formulación del problema* de qué manera incide la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Gabri-Hidelec del cantón La Libertad. Con el *objetivo general* analizar la motivación extrínseca e intrínseca de la empresa Gabri-Hidelec del cantón La Libertad para proponer estrategias motivacionales que permita mejorar el desempeño laboral de los trabajadores. Y como *objetivos específicos* se consideró estudiar las dimensiones motivacionales y desempeño según varios autores, el segundo diagnosticar la realidad que presenta la empresa Gabri-Hidelec en relación con las dimensiones de motivaciones y desempeño laboral y finalmente el

tercero de elaborar propuesta de estrategias para mejorar la motivación y desempeño de los trabajadores de la empresa.

La importancia de esta investigación se generó a que hoy en día la motivación es un factor fundamental para el crecimiento de los negocios, debido a que si los empleados se sienten motivados pueden brindar su mayor esfuerzo disfrutando cada tarea asignada las misma que provoca un alto desempeño laboral y una buena rentabilidad.

De esta manera, es fundamental conocer qué situación afecta a los trabajadores a la hora que se diagnostica el problema y así, elaborar un plan estratégico que permita dar soluciones a las causas que presenten el desánimo y desinterés de los empleados, debido a que, si las empresas practican la motivación con sus trabajadores se sentirán satisfechos y elaborarán de una manera eficiente y eficaz.

El presente trabajo de investigación se enfoca en determinar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Gabri-Hidelec, para tal efecto se respalda un marco teórico que busca proporcionar información relevante del tema a la sociedad en donde da conocer que las empresas deben preocuparse por otorgar lo mejores beneficios a sus trabajadores

## **DESARROLLO**

En este ensayo se realizó la consulta a los diferentes estudios e investigaciones encontrados en los últimos 5 años, con temáticas relacionadas a las variables de investigación, motivación y desempeño laboral los mismo que son de gran aporte para diversos puntos a investigar debido a que la motivación es considerada un elemento fundamental dentro de las empresas para los trabajadores según el estudio de Sales (2020)

en su trabajo de titulación realizado en Argentina con el tema “Incidencia de la motivación laboral, en indicadores productivos de pequeñas empresas de Cría Bovina, ubicadas en el partido de Azul” se acentúa el problema de conocer cómo influyen los factores de motivación, en el desempeño de los empleados y que estrategias se deben emplear dentro del área de trabajo por lo cual se aplicó una metodología exploratoria con una población de 50 trabajadores, la misma que dio como resultado mediante las encuestas que las capacitaciones son una herramienta esencial para el desenvolvimiento de la productividad de los trabajadores.

Esta investigación aporta en el trabajo porque permite evidenciar que las capacitaciones forman parte de las estrategias que toda empresa debe implementar para mejorar los conocimientos, habilidades, conducta, productividad y desempeño de los trabajadores, la misma que ayudara a cumplir con los objetivos de la empresa.

Sánchez (2020) en su estudio analiza “La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Etral Sac en la ciudad de Trujillo, 2020”. En este trabajo de investigación realizado en Cajamarca – Perú se destaca el problema dentro del área de talento humano en el cual es indispensable conocer de qué manera la motivación forma parte del desempeño laboral de los trabajadores dentro de la empresa, que tiene como objetivo poder determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores. Para llevar a cabo la metodología de este estudio se utilizó un enfoque cualitativo, con diseño no experimental, en donde se implementó la encuesta como instrumento de investigación. Es así, que los resultados indican el análisis de confiabilidad de 82.4 % para la variable Motivación y de 85.8% para la variable

Desempeño laboral determinándose que los niveles de confiabilidad de ambas son buenos. Concluyendo que la Motivación tiene una gran relación directa e importante para mejorar el desempeño de los trabajadores dentro de la empresa y proponiendo la elaboración de un plan estratégico que permita alcanzar una excelente productividad.

María Verdesoto (2021), en el trabajo de titulación con el título “Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019” cuyo objetivo analizar la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, en donde la situación del problema es la falta de reconocimiento a los trabajadores que se ve reflejada en el desempeño de las actividades, se planteó una metodología descriptiva, cuantitativa en donde se ejecutó encuestas y entrevistas a 36 funcionarios, de tal manera que los resultados mostraron aspectos importantes que presentan los trabajadores como escasa motivación y baja remuneración entre otros. Este trabajo es de gran aporte para realizar el respectivo ensayo ya que nos da a conocer que es indispensable contar con un plan motivacional que permita mejorar el nivel e interés de productividad de los trabajadores.

Para la comprensión del tema es indispensable presentar las bases teóricas que son fundamentales para mejorar el entendimiento de los conceptos argumentados por diferentes autores sobre los términos relacionados a las variables de investigación.



**Gráfico:1**

**Elaborado por:** Evelyn Angel

El concepto de *Motivación* se considera un procedimiento psicológico que se relaciona con la conducta, la persistencia, dirección y los aspectos de los seres humanos. Tal como lo manifiesta Cabanilla et al. (2019) La motivación es parte de la conducta humana en donde es considerada como el proceso que dirige el impulso del comportamiento psicológico el mismo que es causa de los factores internos y externos de las personas en el cual despierta la acción, el progreso, el interés de cumplir metas y objetivos. En efecto, la motivación es la base principal en donde las personas pueden ejecutar actividades que conduzcan el cumplimiento de objetivos con el fin de satisfacer la necesidad o expectativa generando un buen desempeño que aumente la productividad.

Otro concepto fundamental según Manjarrez (2020) es la *Motivación Extrínseca* la cual se basa en tres componentes principales recompensa, incentivo o castigo. La “recompensa” es el acto de compensación o remuneración que ha sido ganado por el

cumplimiento de un servicio o tarea asignada. El “incentivo” es el objeto que atrae a las personas actuar con un comportamiento determinado con el fin de adquirir algo a cambio. El “castigo” es la sanción o penalización de la consecuencia de una mala conducta dirigida por una persona. En este sentido se comprende, que la motivación extrínseca forma parte de un factor o estímulo que presenta una persona en una situación externa en donde requiere una serie de recompensa para poder realizar una función con mayor desempeño.

Por otro lado, Chérrez (2020) menciona que dentro de la motivación extrínseca esta *Política de incentivo* la misma que son reglas que están diseñadas para aumentar la productividad de los trabajadores brindando bonos, premiaciones, aumento de salarios, reconocimientos que motiven al empleado a que mejore el desempeño al momento de realizar sus actividades con el fin de que las personas pongan el esfuerzo requerido para el cumplimiento de lo planificado.

Como también la *Promoción laboral* que para Rodríguez (2020) es un programa que se enfoca en los empleados y busca potenciar su experiencia a través de un ascenso que promueve el desempeño de la persona en donde se encarga de identificar las metas y motivaciones con los que cuentan los colaboradores para que de esta manera se pueda crear un ambiente lleno de confianza y productividad.

Es así, que dentro de la motivación se encuentra la *Motivación intrínseca* López citado por Gómez (2020) menciona que es la conducta que se encuentra dentro de la persona al momento de realizar una acción con el simple hecho de poder disfrutar la ejecución de la actividad expuesta sin esperar nada económico a cambio. En otras

palabras, es el entusiasmo e interés que tiene la personal al momento de ejercer una tarea que le guste en el cual implique tener la satisfacción al puede ejecutarse de varias maneras como: motivar el deporte, incluir a los trabajadores en las decisiones de la empresa, crear lugares adecuados para alimentarse, proporcionar uniformes, dar transporte; sin embargo, en esta investigación hemos direccionado a la motivación intrínseca con la capacitación.

La *Capacitación* que según Giraldo et al. (2019) manifiesta que las capacitaciones tienen como propósito ayudar a que las personas adquieran conocimientos y puedan desarrollar habilidades que permitan mejorar el rendimiento de la empresa. Bajo este criterio, las capacitaciones se han convertido en un método que ayuda a mejorar la motivación de los trabajadores y su vez aumenta la productividad.

El *Ambiente de trabajo* que es otro elemento que influye en el desarrollo de la productividad de los trabajadores. Según Organización Internacional del Trabajo (2019) hace referencia a que es el bienestar y la seguridad con la que cuenta el trabajador la misma que determina la efectividad a largo plazo de la organización. De esta manera el ambiente de trabajo es un factor muy importante que afecta al bienestar físico y mental de los trabajadores por lo cual se busca mantener un clima laboral agradable que permita la satisfacción del personal al momento de desarrollar sus actividades dentro de la organización.

De este modo Iberia (2018) menciona que la *Seguridad de trabajo* formar parte de la prevención de riesgos laborales en el cual la empresa es responsable de brindar todos los equipos y materiales adecuados que sean necesarios para que el empleado se sienta

seguro al momento que pueda realizar su trabajo de una manera eficiente, libre de cualquier posible accidente.

El concepto *Desempeño laboral* son aquellos comportamientos y conductas que son transmitidas por los empleados la misma que de alguna manera afecta a la organización. Carvajal citado por López (2021) manifiesta que el desempeño es transmitido en la manera en cómo la empresa instituye a los trabajadores mediante la evaluación, planificación y procedimientos que integran al grupo de colaboradores la misma que busca medir la conducta de cada uno de ellos con el fin de poder determinar cuáles son los factores que afectan su rendimiento. En este sentido, el desempeño laboral determina el rendimiento que involucran las acciones de los trabajadores para poder cumplir con los objetivos la misma que se realiza para identificar si existe falencias dentro de la organización en el cual se requiera mejorar para garantizar la productividad de la empresa.

De tal manera es importante conocer el *Perfil de puesto* que para los autores Sánchez & Laiseca (2018) son aquellos conocimientos, habilidades y cualidades que se requiere en el lugar de trabajo en la cual se fomenta la descripción general de los cargos en donde se establecen las características, deberes y responsabilidades con el objetivo de facilitar las funciones que debe cumplir el colaborador dentro de su área de trabajo.

Asimismo, las *Habilidades* que se desarrollan y se adquieren a lo largo de la vida de las personas. Por esta razón Parra et al (2019) manifiesta que son aquellas destrezas que tiene una persona en donde involucran el conocimiento y experiencia en determinados procesos, de tal manera que las habilidades son puestas en práctica por los

empleados para que de esta forma puedan hacer uso de técnicas y herramientas que ayuden a realizar de una manera rápida el trabajo.

El *Conocimiento* según Alan & Cortez (2018) es la capacidad más relevante que tienen las personas al momento de adquirir información a través de la formación, experiencia y habilidades, el cual les permite analizar, identificar y observar la situación que le rodea para de esta forma implementar estrategias que le ayude mejorar el desempeño en el área de trabajo.

Además del *Clima y comportamiento organizacional* es la manera en la cual se refleja el comportamiento de la persona de este modo interactúa la conducta del empleado para ejercer una labor dentro de la empresa. Chóez & Vélez (2021) en su trabajo de investigación sobre Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional menciona que son las características que se presentan dentro del ambiente del trabajo la misma que está ligada con el grupo de personas que forman parte de ella, en tal sentido que se enfocan en mantener la motivación de los trabajadores para luego poder cumplir con un buen desempeño laboral eficiente que satisfaga las necesidades de la empresa.

Por otro lado, es importante conocer el concepto de *Estructura organizacional* en donde Bastida (2018) resalta que forma parte de un método cambiante en el cual están relacionada con las estrategias que toman tiempo, en donde todas las organizaciones sean grandes o pequeñas requieren en tener una estructura que ayude a diferenciarse de la competencia y así poder brindar un servicio de calidad en conjunto a la innovación.

Es así, que *Ambiente organizacional* según Chirinos et al. (2018) es un factor que influye en el comportamiento y la productividad de los trabajadores en la ejecución de tareas como también en el rendimiento del trabajo. El ambiente dentro de la empresa está ligado a fomentar un clima positivo que ayude a potenciar la innovación y la creatividad de los empleados para mejorar el desempeño de los trabajadores.

De tal manera que *Satisfacción laboral* es la actitud que presenta la persona al momento de realizar su trabajo. Es por esta razón que dentro del área de trabajo la satisfacción laboral forma parte de la organización en el cual se puede medir el nivel las conductas y las emociones que los empleados presentan al cumplir con las tareas asignadas las misma que fomenta un buen desempeño para el desarrollo de la empresa. Hidalgo et al. (2021).

De forma que, la *política de evaluación desempeño* para Rivero (2019) es un proceso que se encarga de medir, valorar un conjunto de actitudes comportamiento y rendimiento de los trabajadores, con el fin de determinar detectar errores como también las necesidades que presentan los trabajadores para mejorar el desempeño dentro de su área de trabajo.

Asimismo, *Productividad* en donde Prada et al. (2020) manifiesta que la productividad laboral es un mecanismo principal para poder alcanzar la competitividad dentro de la empresa la misma que mide el valor de la producción que tiene el empleado en un determinado tiempo en cual se direcciona al aumento de la efectividad del desempeño de los trabajadores.

La metodología de esta investigación es descriptiva, se basa en observar y describir el comportamiento de los hechos, se aplicará el enfoque cualitativo que permite realizar un análisis con profundidad y a su vez como instrumento se implementara la encuesta de forma presencial para aclarar dudas en los encuestados con el fin de obtener información específica y direccionada al objeto de estudio para analizar el desempeño laboral de los colaboradores de GABRI - HIDELEC, de tal manera que establecen preguntas cerradas con escala de Likert con alternativas según el tema considerado de acuerdo con las dimensiones e indicadores de la investigación, la misma que va dirigida a los colaboradores de la empresa. La estructura implementada con la escala de Likert facilita un análisis e interpretación de información. Se aplicó a la totalidad de la población, de tal forma se recurrió al método no probabilístico, muestreo por conveniencia, con la finalidad de obtener información relevante.

#### **Diagnóstico de la Gestión de Talento Humano de la empresa Gabri-Hidelec**

Los resultados obtenidos de las encuestas permitieron realizar el siguiente diagnóstico aplicando la herramienta FODA, concluyendo con los siguientes enunciados, fortaleza se encargan de mantener un clima laboral agradable con los miembros de la organización, busca que se respeten los lineamientos de comunicación y se enfoca en cumplir con los pagos de manera puntual, y a su vez ofrecer los materiales necesarios para el cumplimiento de actividades.

Es así, que dentro de las oportunidades están las nuevas disposiciones establecidas por el estado, el aumento de salario permite que los trabajadores se sientan motivados para desarrollar estrategias que beneficien el cumplimiento de las metas propuestas.

En sus debilidades se logró conocer que los trabajadores de la empresa no reciben incentivos como reconocimiento, bonos y comisiones por realizar un excelente trabajo lo cual no permite que sea más productivo. Además, se determinó que no se realizan los ascensos de forma justa e imparcial, que no brindan capacitaciones al personal colaborador lo que es fundamental para el rendimiento de los trabajadores. Se comprobó que no se aplica la evaluación del desempeño, provocando una insatisfacción en los trabajadores, debido a que no conocen el desenvolvimiento que tiene cada persona al momento de alcanzar los objetivos. Asimismo, que no se realiza integraciones y/o actividades sociales que permita que los trabajadores tengan un tiempo de recreación.

Como amenazas se identificó la competencia que tiene la organización con la demanda de nuevas empresas enfocadas a la venta de materiales de construcción como también los nuevos reglamentos de contratación establecidos por el reglamento a la Ley Orgánica Sistema Nacional Contratación.

<b>Fortalezas</b>	<b>Debilidades</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La empresa cumple con las remuneraciones de manera puntual</li> <li>• La empresa cuenta con trabajadores que cumplen con el perfil de manual de funciones</li> <li>• La empresa brinda a los trabajadores los recursos (equipos, materiales, etc.) para desarrollo de actividades</li> <li>• Se respetan las líneas de autoridad y comunicación con los superiores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se realizan incentivos</li> <li>• No se brindan ascensos</li> <li>• No se realizan capacitaciones</li> <li>• No se realizan a integraciones y/o actividades sociales organizada por la empresa</li> <li>• Riesgo físico para los trabajadores</li> <li>• No se evalúa el desempeño laboral</li> </ul>
<b>Oportunidades</b>	<b>Amenazas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cambios regulatorios estableció por el estado que beneficien al trabajador (aumento de salario)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las nuevas formas de contratación</li> <li>• La competencia</li> </ul>

**Tabla 1**  
Elaborado por: Evelyn Angel

**Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Gabri-Hidelec.**

<b>Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral</b>	
Motivación extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear un plan de incentivos anualmente de acuerdo con la disposición económica de la empresa.</li> <li>• Crear reglamento de ascenso para mejorar la promoción laboral.</li> </ul>
Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar anualmente capacitaciones generales y capacitaciones específicas.</li> </ul>
Ambiente de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear y aplicar el manual de seguridad y salud ocupacional para prevención de accidentes y enfermedades relacionadas a las actividades de los trabajadores.</li> </ul>
Perfil de puesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valorar las habilidades y conocimientos desarrollados por los colaboradores en su área de trabajo mediante los reconocimientos.</li> </ul>
Clima y comportamiento organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Velar por la seguridad laboral y mejorar las relaciones personales con los trabajadores, administradores y gerente mediante integraciones y/o actividades sociales.</li> </ul>
Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar un sistema de evaluación de desempeño que permita identificar el nivel de desempeño y compromiso de cada persona.</li> </ul>

## CONCLUSIONES

- Mediante el trabajo de investigación se analizó el nivel de motivación y desempeño laboral de cada trabajador en donde se determinó que no cuenta con programas de motivación que permita elevar el desempeño de los trabajadores.
- Los fundamentos teóricos aplicados en el marco de la investigación sobre los temas de motivación, desempeño ayudaron a fortalecer el uso de las dimensiones en la empresa Gabri-Hidelec del cantón la Libertad.
- El diagnóstico determinó las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, las más relevantes que se dieron a conocer, es que no realizan incentivos, ascensos, capacitaciones, integraciones y/o actividades sociales, evaluación de desempeño.
- Se establecieron 7 estrategia relacionadas a la motivación y desempeño que permita reconocer la excelencia laboral, las necesidades y el desempeño de cada colaborador.

## **RECOMENDACIONES**

- Aplicar las estrategias de motivación extrínseca e intrínseca en la empresa Gabri-Hidelec con el fin de fortalecer el desempeño laboral de los trabajadores de la manera que se pueda establecer un excelente clima laboral y a su vez disminuir las debilidades que no permitan cumplimiento de los objetivos de la empresa.
- Se recomienda hacer uso de la información sobre las bases teóricas periódicamente como fuente que permita la orientación y entendimiento del proceso de motivación y desempeño.
- Considerar las debilidades para desarrollar programas de capacitaciones de manera anual, planes de incentivos que permitan a los trabajadores adquirir nuevos conocimientos, habilidades, técnicas para interactuar de una manera excelente en el área de trabajo.
- Se recomienda aplicar y analizar las estrategias de motivación descritas en este trabajo de investigación enfocada en los incentivos para que los trabajadores de la empresa incrementen el compromiso e interés laboral promoviendo un clima laboral adecuado que se enfoque en impulsar la excelencia y efectividad en el desempeño.

## REFERENCIAS

- Alan, D., & Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de Investigación Científica*. Machala-Ecuador: UTMACH.
- Bastida, V. (2018). La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicio. *Universidad Andina Simón Bolívar* , 23.
- Borquez, E., & Rodríguez, M. P. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *scielo*.
- Cabanilla, M., Farfán, O., & José, M. (2019). Estudio sobre el servicio civil y la motivación de los empleados de carrera de entidades de la administración pública ecuatoriana. En M. C. Múgica (Ed.). Ecuador - Colombia: Editorial UTEG.
- Caribe, C. C. (2020). Educación, juventud y trabajo: habilidades y competencia necesarias para un contexto cambiante. *Documentos de proyecto* .
- Chérrez, G. (Diciembre de 2020). Diseño de un plan de incentivos laborales con énfasis en la motivación para los colaboradores de una empresa de producción. *PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR*.
- Chirinos, Y., Meriño, V., & Martínez, C. (Junio de 2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *EAN*, 84.
- Chóez, M., & Vélez, L. (5 de Abril de 2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción . *Polo del Conocimiento*, 6(4).
- Giraldo, P., Monroy, F., & Santamaria, L. (Noviembre de 2019). Trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral. . *Universidad Católica de Colombia* , 13.
- Gómez, C. (2020). Motivación intrínseca y extrínseca de los trabajadores de la universidad privada de la selva Peruana s.a.c.- 2020 . *UNIVERSIDAD PRIVADA DE LA SELVA PERUANA*, 36-37.
- Hidalgo, J., Chiang, M., & Fuentealba, N. (20 de Abril de 2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Ciencias de la Administración y Economía*.
- Iberia, H. (2018). *Cómo mejorar la seguridad laboral en tu empresa en 2019*.
- López, A. (2021). CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL: PROPUESTA METODOLOGICA PARA LA UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA SEDE GUAYAQUIL. 9.
- Manjarrez, N. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados en los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador.
- Martínez, M. (2020). *La Motivación en el desempeño laboral de la empresa Celsius Ecuador del cantón Quito, provincia de Pichincha*. Ambato-Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.

- Messina, J. (8 de Noviembre de 2016). La productividad de las empresas y los salarios de los trabajadores. *Mejorando vida*.
- Parra, M., López, L., & Rubio, G. (08 de Abril de 2019). Habilidades gerenciales y su relación con la perdurabilidad de las empresas: estudios de caso empíricos en Florencia e Ibagué (Colombia). *Espacios*, 40(11).
- Pincay, D. (2019). *Empresas de la zona 5 - Provincia de Santa Elena del Ecuador y su aplicación de normas contable*. Santa Elena-Ecuador: Superintendencia de Compañía.
- Prada, R., Rueda, M., & Ocampo, P. (11 de Noviembre de 2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Espacio*, 41.
- Rivero, Y. (marzo de 2019). Evaluación de desempeño: tendencias actuales. *Camaguey*, 23(2).
- Rodríguez, P. (10 de Marzo de 2020). Promoción Laboral: La Estrategia de Retención más Importante en 2020. *MARKETING PRODENSA HR*.
- Sales, M. (Marzo de 2020). Incidencia de la motivación laboral, en indicadores productivos de pequeñas empresas de Cría Bovina, ubicadas en el partido de Azul. *UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES*.
- Sánchez, I. (2020). La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020. *Universidad Privada del Norte*.
- SÁNCHEZ, J., & LAISECA, H. (10 de Enero de 2018). Manual de perfiles de cargos por competencias en la empresa disolventes y pinturas del sur “Disolpin”. *UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA*.
- Suárez, V. (2018). *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados de la empresa municipal EMASA-EP*. La Libertad – Ecuador: Universidad Estatal Péninsula de Santa Elena.
- Trabajo, O. I. (2019). Seguridad y salud en el centro de futuro del trabajador . Suiza: LABADMIN.
- Verdesoto, M. (Enero de 2021). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019. *PUCESE* .

## ANEXOS

**Anexo 1: Matriz de consistencia**

TÍTULO	PROBLEMA	PROPÓSITO (OBJETIVO)	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA			
<b>Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Gabri-Hidelec del cantón La Libertad</b>	¿De qué manera incide la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Gabri-Hidelec del cantón La Libertad?	Analizar la motivación extrínseca e intrínseca de la empresa Gabri-Hidelec del cantón La Libertad para proponer estrategias motivacionales que permita mejorar el desempeño laboral de los trabajadores	<b>Independiente</b>	<b>Independiente</b>	<b>Independiente</b>	<b>Tipo de Investigación</b> Descriptiva <b>Método</b> Cualitativo <b>Población:</b> Colaboradores <b>Técnica</b> Encuesta			
			Motivación	Motivación extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política de incentivo</li> <li>• Promoción laboral</li> </ul>				
				Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación</li> </ul>				
				Ambiente de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad laboral</li> </ul>				
			<b>Dependiente</b>	<b>Dependiente</b>	<b>Dependiente</b>		Desempeño laboral	Perfil del puesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidades</li> <li>• Conocimiento</li> </ul>
								Clima y comportamiento organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructura organizacional</li> <li>• Ambiente</li> </ul>
								Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Productividad</li> <li>• Política de evaluación de desempeño</li> </ul>

## Anexo 2: Cronograma

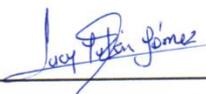
<b>Actividades</b>	<b>Abril- mayo 2021</b>	<b>Junio- Julio 2021</b>	<b>Agosto 2021</b>	<b>Septiembre 2021</b>	<b>Octubre 2021</b>	<b>Noviembre 2021</b>	<b>Diciembre 2021</b>	<b>Enero 2022</b>	<b>Febrero 2022</b>
Idea y tema									
Desarrollo del Anteproyecto									
Presentación del anteproyecto									
Aprobación del anteproyecto									
Tutorías del proyecto:									
Argumentos teóricos									
Argumentos metodológicos									
Resultados									
Conclusiones y Recomendaciones									
Entrega (archivo digital) de trabajo final									
Sustentación y Defensa del Trabajo de Titulación									

### **Anexo 3: Carta Aval**

#### **CARTA AVAL**

En mi consideración a la solicitud presentada por la Srta. Evelyn Gabriela Angel Tomala con CI: 2450320086 estudiante de la carrera de Administración de Empresa de la Universidad Estatal Península de Santa Elena y una vez analizada la propuesta para desarrollar el trabajo de titulación con el tema **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GABRI- HIDELEC DEL CANTÓN LA LIBERTAD**, procede a la aprobación de la solicitud, comprometiéndose a brindar apertura, el apoyo y la información necesaria para el desarrollo del respectivo trabajo de titulación, autorizando a la Universidad Estatal Península de Santa Elena situar mencionado trabajo a la plataforma web de la institución.

Atentamente:



---

Ing. Lucy Yulan Gómez

Gerente Administrador

#### Anexo 4: Formato de encuesta



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

El objetivo de la presente encuesta a los trabajadores de la empresa Gabri-Hidelec del cantón La Libertad es obtener información sobre la realidad de la motivación dentro del desempeño laboral.

La encuesta se valora de 1 al 5 con referencia a la escala de Likert.

<b>Nunca (N)</b>	<b>Casi nunca (CN)</b>	<b>A veces (A)</b>	<b>Casi siempre (CS)</b>	<b>Siempre (S)</b>
1	2	3	4	5

Instrucción: Marca con una (x) la respuesta.

	<b>Ítems</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>A</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
	<b>Motivación</b>					
	<b>Motivación extrínseca</b>					
1	Satisfacen mis necesidades básicas los beneficios económicos que recibo por mi trabajo.					
	<b>Dimensión: Políticas de incentivo</b>					
2	Por realizar un excelente trabajo recibo algún incentivo monetario					
	<b>Dimensión: Promoción Laboral</b>					
3	Se otorgan ascensos de forma justa e imparcial					
	<b>Motivación intrínseca</b>					
4	Las actividades que realiza están acorde a sus capacidades y funciones					
	<b>Dimensión: Capacitación</b>					
5	La empresa brinda a sus trabajadores capacitaciones constante.					

	<b>Ambiente de trabajo</b>					
6	Cuento con todos los recursos necesarios (equipos, materiales, etc.) para desarrollar mi trabajo					
	<b>Dimensión: Seguridad laboral</b>					
7	En el puesto de trabajo no existe riesgo físicos ni psicológicos					
	<b>Desempeño laboral</b>					
8	Se evalúa el desempeño laboral					
9	Se siente satisfecho con la evaluación laboral					
	<b>Perfil de puesto</b>					
10	Considera que cuenta con todas las capacidades y habilidades para cumplir con las actividades asignadas					
	<b>Dimensión: habilidades</b>					
11	Propongo estrategias para mejorar el cumplimiento de mis funciones					
	<b>Clima y comportamiento organizacional</b>					
12	Asiste a integraciones y/o actividades sociales organizada por la empresa					
	<b>Dimensión: Estructura organizacional</b>					
13	Desarrolla relaciones armónicas y eficaces con los superiores					
14	Conoce usted el organigrama, manual de funciones, manual de proceso					
	<b>Satisfacción laboral</b>					
15	La empresa se preocupa por el desarrollo de sus objetivos personales o expectativas					
	<b>Dimensión Productividad</b>					
16	Cumple con los objetivos establecidos oportunamente.					

**Anexo 5: Tablas de resultados de la encuesta realizadas a los trabajadores de la empresa Gabri-Hidelec del cantón la libertad.**

**Tabla 2**

*Satisfacen mis necesidades básicas los beneficios económicos que recibo por mi trabajo.*

<b>RESPUESTAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
NUNCA	0	0%
CASI NUNCA	0	0%
A VECES	3	30%
CASI SIEMPRE	7	70%
SIEMPRE	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla 3**

*Por realizar un excelente trabajo recibo algún incentivo monetario.*

<b>RESPUESTAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
NUNCA	3	30%
CASI NUNCA	5	50%
A VECES	2	20%
CASI SIEMPRE	0	0%
SIEMPRE	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla 4**

*Se otorgan ascensos de forma justa e imparcial.*

<b>RESPUESTAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
NUNCA	3	30%
CASI NUNCA	5	50%
A VECES	2	20%
CASI SIEMPRE	0	0%
SIEMPRE	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**TABLA 5**

*Las actividades que realiza están acorde a sus capacidades y funciones*

<b>RESPUESTAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
NUNCA	0	0%
CASI NUNCA	0	0%
A VECES	4	40%
CASI SIEMPRE	5	50%
SIEMPRE	1	10%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla 6***La empresa brinda a sus trabajadores capacitaciones constante*

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
NUNCA	10	100%
CASI NUNCA	0	0%
A VECES	0	0%
CASI SIEMPRE	0	0%
SIEMPRE	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla 7***Cuento con todos los recursos necesarios (equipos, materiales, etc.) para desarrollar mi trabajo*

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
NUNCA	0	0%
CASI NUNCA	0	0%
A VECES	0	0%
CASI SIEMPRE	8	80%
SIEMPRE	2	20%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla 8***En el puesto de trabajo no existe riesgos físicos ni psicológicos*

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
NUNCA	0	0%
CASI NUNCA	2	20%
A VECES	5	50%
CASI SIEMPRE	3	30%
SIEMPRE	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla 9***Se evalúa el desempeño laboral*

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
NUNCA	1	30%
CASI NUNCA	7	50%
A VECES	2	20%
CASI SIEMPRE	0	0%
SIEMPRE	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla 10***Se siente satisfecho con la evaluación laboral*

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
NUNCA	2	20%
CASI NUNCA	7	70%
A VECES	1	10%
CASI SIEMPRE	0	0%
SIEMPRE	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla 11***Considera que cuenta con todas las capacidades y habilidades para cumplir con las actividades asignadas*

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
NUNCA	0	0%
CASI NUNCA	0	0%
A VECES	0	0%
CASI SIEMPRE	6	60%
SIEMPRE	4	40%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla 12***Propongo estrategias para mejorar el cumplimiento de mis funciones*

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
NUNCA	0	0%
CASI NUNCA	0	0%
A VECES	0	0%
CASI SIEMPRE	6	60%
SIEMPRE	4	40%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla 13***Asiste a integraciones y/o actividades sociales organizada por la empresa*

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
NUNCA	10	100%
CASI NUNCA	0	0%
A VECES	0	0%
CASI SIEMPRE	0	0%
SIEMPRE	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla 14***Desarrolla relaciones armónicas y eficaces con los superiores.*

<b>RESPUESTAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
NUNCA	0	0%
CASI NUNCA	0	0%
A VECES	0	0%
CASI SIEMPRE	4	40%
SIEMPRE	6	60%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla 15***Conoce usted el organigrama, manual de funciones, manual de proceso.*

<b>RESPUESTAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
NUNCA	0	0%
CASI NUNCA	0	0%
A VECES	0	0%
CASI SIEMPRE	0	0%
SIEMPRE	10	100%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

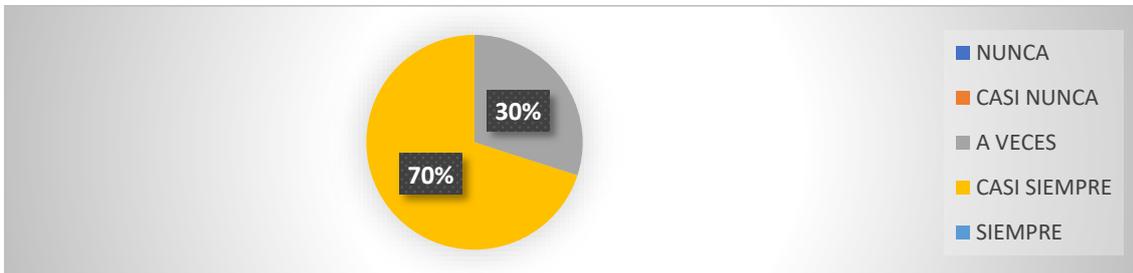
**Tabla 16***La empresa se preocupa por el desarrollo de sus objetivos personales o expectativas*

<b>RESPUESTAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
NUNCA	0	0%
CASI NUNCA	0	0%
A VECES	0	0%
CASI SIEMPRE	3	30%
SIEMPRE	7	70%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

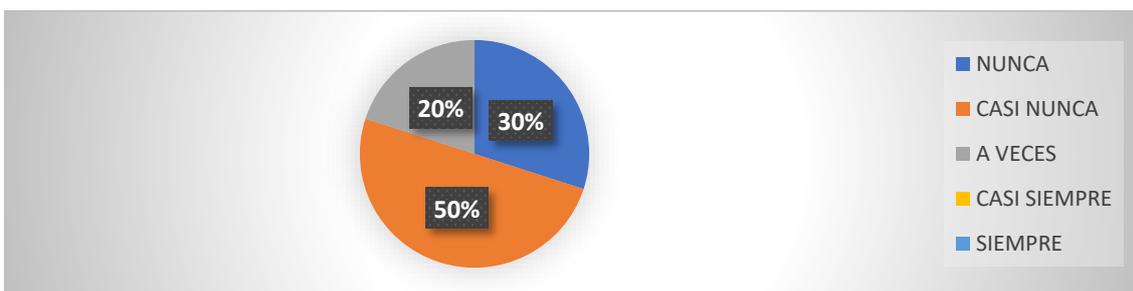
**Tabla 17***Cumple con los objetivos establecidos oportunamente.*

<b>RESPUESTAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
NUNCA	0	0%
CASI NUNCA	0	0%
A VECES	1	10%
CASI SIEMPRE	4	40%
SIEMPRE	5	50%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

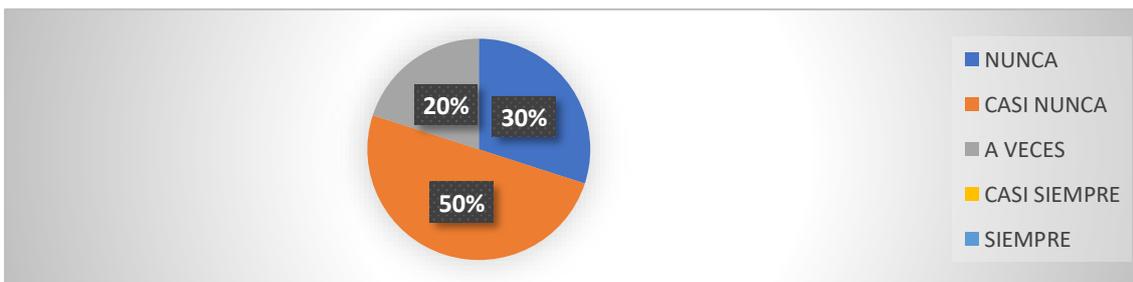
**Anexo 6: Figuras de resultados de las encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa Gabri-Hidelec del cantón la libertad.**



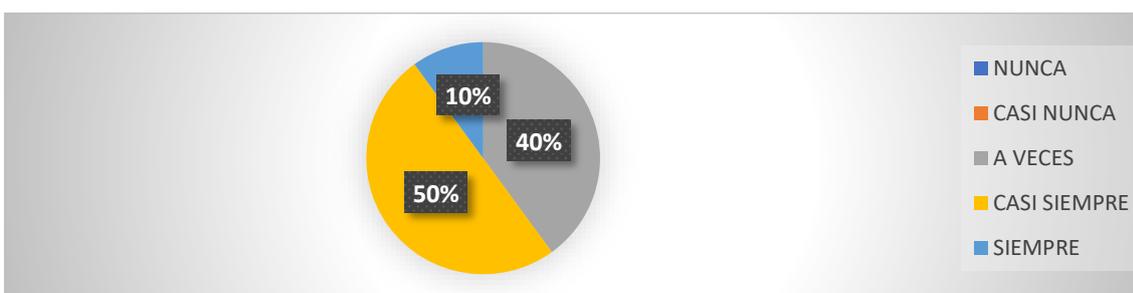
**Figura 1** Satisfacen mis necesidades básicas los beneficios económicos que recibo por mi trabajo.



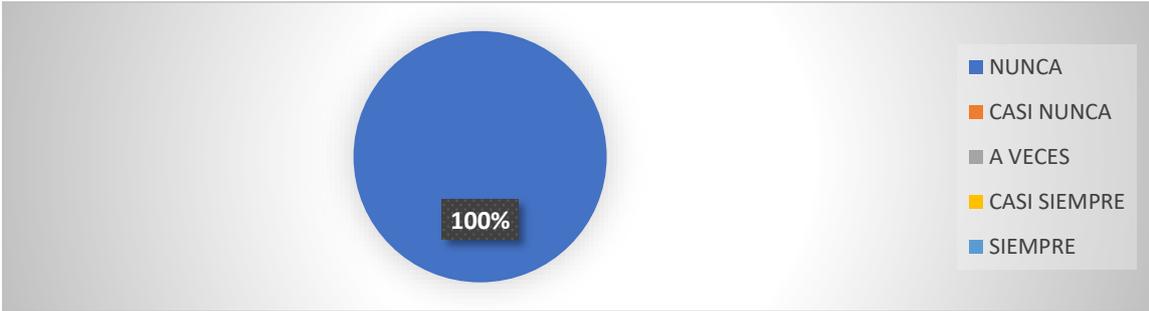
**Figura 2** Por realizar un excelente trabajo recibo algún incentivo monetario.



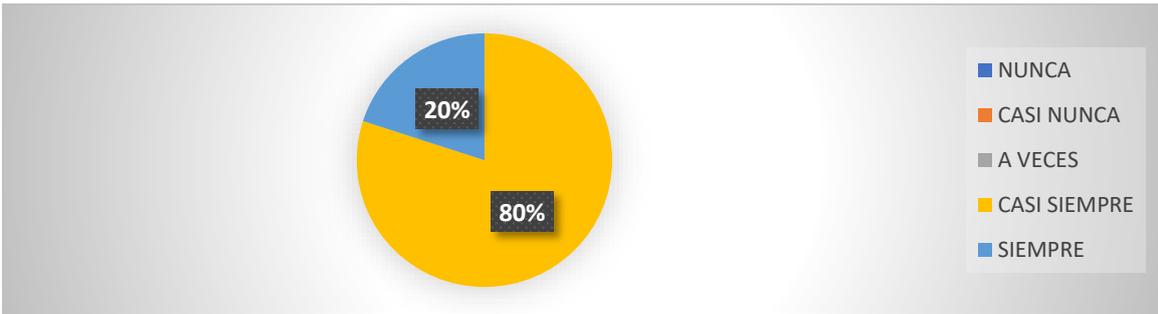
**Figura 3** Se otorgan ascensos de forma justa e imparcial.



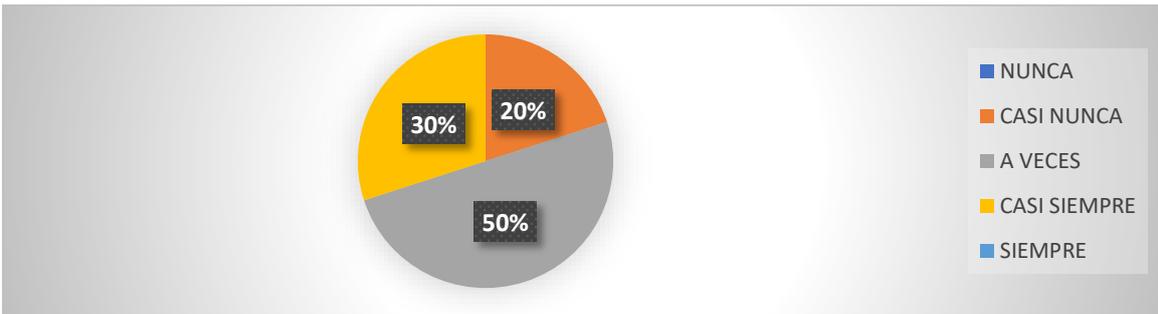
**Figura 4** Las actividades que realiza están acorde a sus capacidades y funciones



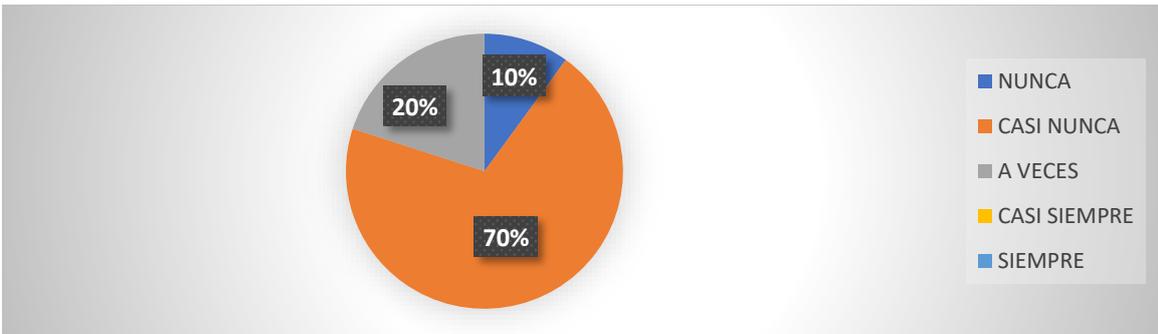
**Figura 5** La empresa brinda a sus trabajadores capacitaciones constante



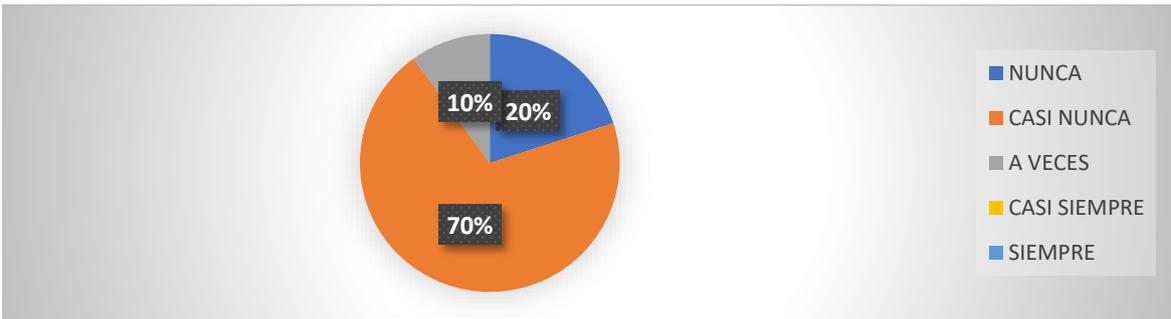
**Figura 6** Cuento con todos los recursos necesarios (equipos, materiales, etc.) para desarrollar mi trabajo.



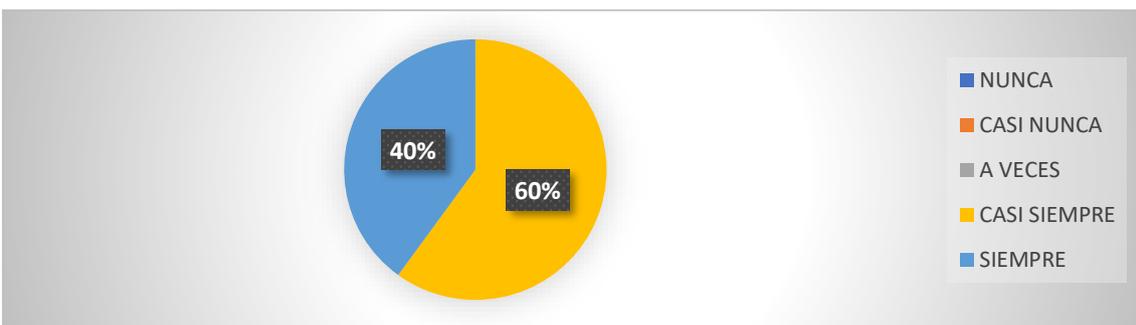
**Figura 7** En el puesto de trabajo no existe riesgo físicos ni psicológicos.



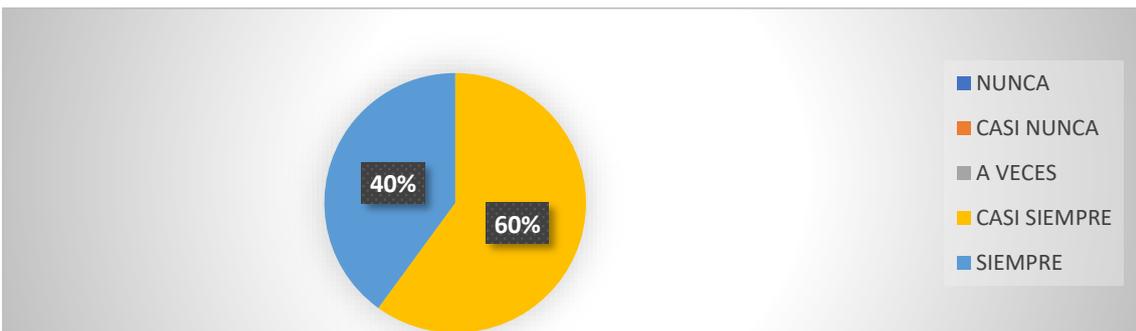
**Figura 8** Se evalúa el desempeño laboral



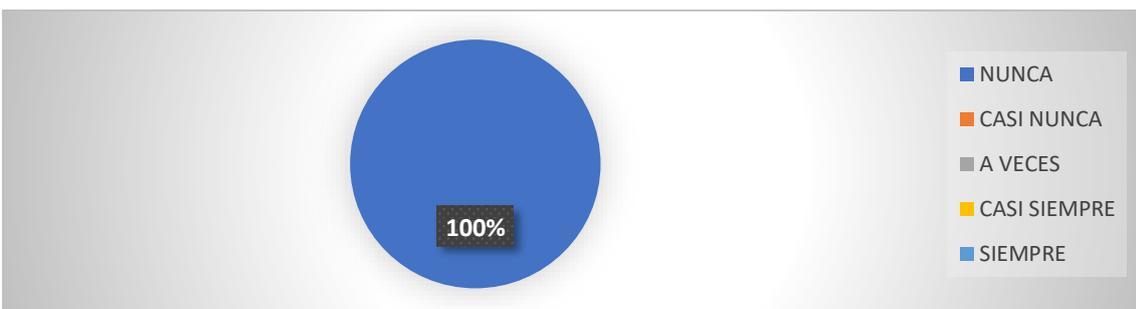
**Figura 9** Se siente satisfecho con la evaluación laboral



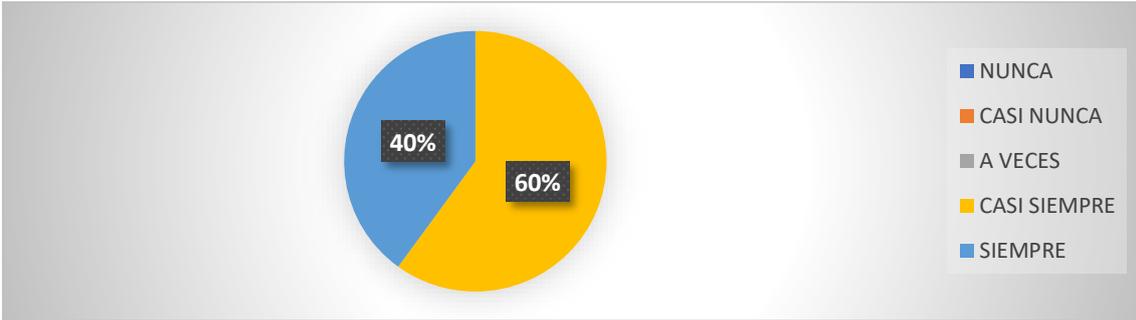
**Figura 10** Considera que cuenta con todas las capacidades y habilidades para cumplir con las actividades asignadas



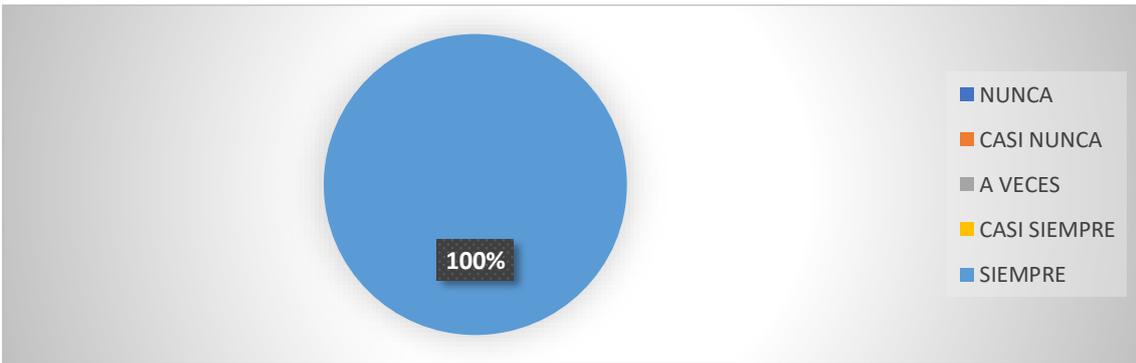
**Figura 11** Propongo estrategias para mejorar el cumplimiento de mis funciones



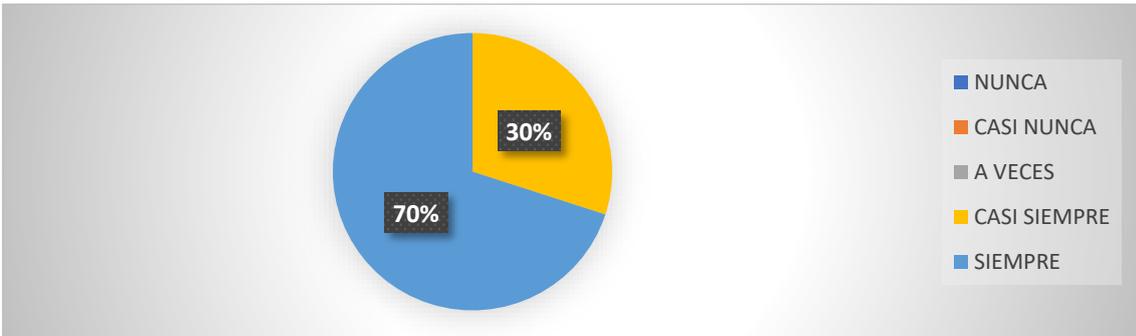
**Figura 12** Asiste a integraciones y/o actividades sociales organizada por la empresa.



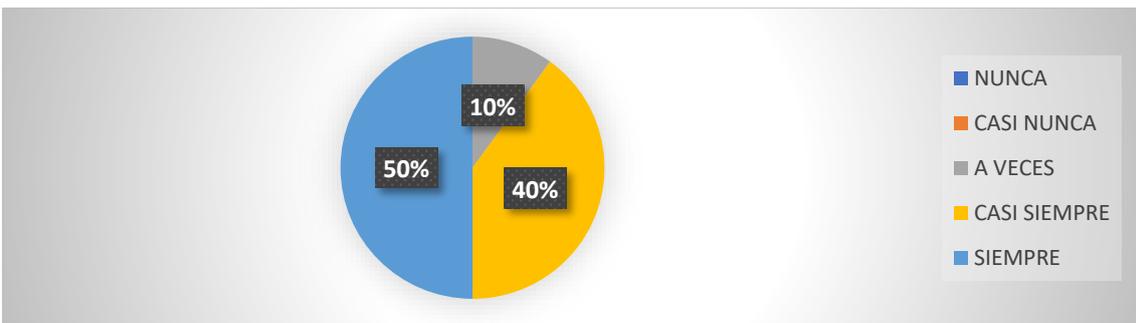
**Figura 13** Desarrolla relaciones armónicas y eficaces con los superiores.



**Figura 14** Conoce usted el organigrama, manual de funciones, manual de proceso.



**Figura 15** La empresa se preocupa por el desarrollo de sus objetivos personales o expectativas.



**Figura 16** Cumple con los objetivos establecidos oportunamente.

### Anexo 7: Cuadro de causa y efecto

Causa	Efecto
<ul style="list-style-type: none"> <li>Desconocimiento de la parte gerencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de reconocimiento</li> <li>Ambiente laboral no adecuado</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Inexistencia del departamento de talento humano</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inexistencia de Inducción de las funciones para trabajadores</li> <li>Bajo rendimiento de los primeros empleados</li> <li>Carga excesiva de actividades</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Centralización en la toma de decisiones (sucursal)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Poca participación</li> <li>Desinterés del trabajo ordinario</li> <li>Disminución de la productividad</li> </ul>

### Anexo 8: Levantamiento de información







09

La Libertad, 21 de enero del 2022

**CERTIFICADO**  
**ANTIPLAGIO 001-TUTOR**  
**JDRBB-2022**

En calidad de tutor del trabajo de titulación denominado *“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GABRI-HIDELEC DEL CANTÓN LA LIBERTAD.”*, elaborado por el estudiante **Evelyn Gabriela Angel Tomala**, de la Carrera Administración de Empresas, de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Licenciada en Administración de Empresas, me permito declarar que una vez analizado en el sistema antiplagio URKUND, luego de haber cumplido los requerimientos exigidos de valoración, el presente proyecto ejecutado, se encuentra con el 5% de la valoración permitida, por consiguiente, se procede a emitir el presente informe.

Adjunto reporte de similitud.

Atentamente,

**Ing. Jacqueline Bacilio Bejeguen PhD.**

CI.: 0918831314

DOCENTE TUTOR



## Reporte Urkund

# Curiginal

### Document Information

Analyzed document	MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GABRI- HIDELEC DEL CANTÓN LA LIBERTAD.docx (D125764412)
Submitted	2022-01-21T20:45:00.0000000
Submitted by	
Submitter email	evelyn.angeltomala@upse.edu.ec
Similarity	5%
Analysis address	jbaclio@upse@analysis.orkund.com

### Sources included in the report

SA	<b>PLAN DE TESIS -3- MAJO VERDESOTO-1.docx</b> Document PLAN DE TESIS -3- MAJO VERDESOTO-1.docx (D64020879)		3
W	URL: <a href="https://cienciamatriarevista.org/ve/index.php/cm/article/view/602">https://cienciamatriarevista.org/ve/index.php/cm/article/view/602</a> Fetched: 2022-01-21T20:53:19.0300000		1
SA	<b>T3_ProyectoTesis_Pajares Llanos Lesdy Jhoana.docx</b> Document T3_ProyectoTesis_Pajares Llanos Lesdy Jhoana.docx (D109535774)		1
SA	<b>Tesis Alava-Perez Urkund.docx</b> Document Tesis Alava-Perez Urkund.docx (D112529403)		1
W	URL: <a href="https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2144004">https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2144004</a> Fetched: 2021-08-04T12:02:45.2900000		1
SA	<b>ESTUDIO DE CASO - PISCO TRONCOZO ANDREA VIVIANA.docx</b> Document ESTUDIO DE CASO - PISCO TRONCOZO ANDREA VIVIANA.docx (D78422175)		1
W	URL: <a href="http://blog-prodensahr.com/promocion-laboral-la-estrategia-de-retencion-mas-importante-en-2020/">http://blog-prodensahr.com/promocion-laboral-la-estrategia-de-retencion-mas-importante-en-2020/</a> Fetched: 2022-01-21T20:53:15.1630000		1

