



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA:

**MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS DE LA
DISTRIBUIDORA DISTRIKAZUAY S.A DE LA CIUDAD DE CUENCA**

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

AUTOR:

Michelle Lisbeth Mendoza Mendoza

LA LIBERTAD- ECUADOR

FEBRERO -2022



MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS DE LA DISTRIBUIDORA DISTRIKAZUAY S.A DE LA CIUDAD DE CUENCA

AUTOR:

Mendoza Mendoza Michelle Lisbeth

TUTOR:

Eco. Tigrero González Félix Fernando, MSc.

Resumen

La motivación es un tema de gran relevancia en cualquier organización, si se ejecuta bien los trabajadores podrán tener una productividad alta, en ella inciden varios factores que harán que se sientan o no motivados. El objetivo es analizar los factores de motivación y sus efectos en la productividad de los empleados de la distribuidora DistrikAzuay S.A. La metodología fue exploratoria-descriptiva, con enfoque mixto, mediante el método deductivo, incorporando la técnica de recolección bibliográfica para profundizar el estudio, fortaleciendo el desarrollo de los antecedentes y bases teóricas, para la recolección de datos se aplicó una entrevista al Gerente y una encuesta online a 40 trabajadores. Como resultado se obtuvo que las reuniones de trabajo sobre ascensos o cambios genera inconformidad y retrocesos en las actividades de la empresa, por otro lado, la gran mayoría de los trabajadores no tienen una buena comunicación con el jefe y esto genera malestar, ya que no pueden expresarse con libertad, en cuanto a los beneficios e incentivos la mayoría no siente motivación y esto afecta de manera considerable su productividad. En conclusión, los trabajadores de la distribuidora presentan desmotivación ante ciertos factores internos y externos que afectan su productividad y rendimiento en la empresa.

Palabras claves: Motivación, factores, productividad.



**MOTIVATION AND PRODUCTIVITY OF THE EMPLOYEES OF
DISTRIBUIDORA DISTRIKAZUAY S.A DE LA CIUDAD DE CUENCA.**

AUTHOR:

Mendoza Mendoza Michelle Lisbeth

TUTOR:

Eco. Tigreiro González Félix Fernando, MSc.

Abstract

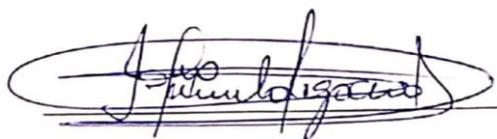
Motivation is a topic of great relevance in any organization, if it is executed well, workers will be able to have high productivity, several factors affect it that will make them feel motivated or not. The objective is to analyze the motivation factors and their effects on the productivity of the employees of the distributor DistrikAzuay S.A. The methodology was exploratory-descriptive, with a mixed approach, using the deductive method, incorporating the bibliographic collection technique to deepen the study, strengthening the development of the background and theoretical bases, for data collection an interview with the Manager and a online survey of 40 workers. As a result, it was obtained that work meetings about promotions or changes generate disagreement and setbacks in the company's activities, on the other hand, the vast majority of workers do not have good communication with the boss and this generates discomfort, since they do not they can express themselves freely, in terms of benefits and incentives, most do not feel motivated and this considerably affects their productivity. In conclusion, the workers of the distributor present demotivation in the face of certain internal and external factors that affect their productivity and performance in the company.

Keywords: Motivation, factors, productivity.

APROBACIÓN DEL PROFESOR TUTOR

En mi calidad de Profesor Tutor del Ensayo titulado, “MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS DE LA DISTRIBUIDORA DISTRIKAZUAY S.A DE LA CIUDAD DE CUENCA”, elaborado por el Srta. Michelle Lisbeth Mendoza Mendoza, egresado de la Carrera Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Licenciado en Administración de Empresas, con la modalidad Trabajo de Integración Curricular, 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 científicos, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

Atentamente

A handwritten signature in black ink, enclosed within a hand-drawn oval. The signature is cursive and appears to read 'Félix Tigrero'.

Econ. Félix Tigrero, MSc.

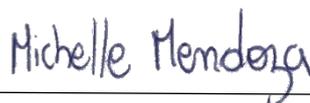
DOCENTE TUTOR

DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

El presente Trabajo de Titulación con el Título de “**MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS DE LA DISTRIBUIDORA DISTRIKAZUAY S.A DE LA CIUDAD DE CUENCA**”, elaborado por **Mendoza Mendoza Michelle Lisbeth** 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,

MENDOZA MENDOZA MICHELLE LISBETH

C.C. No.: 245061042-9

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por siempre guiarme y darme fuerzas para continuar en cada momento, de manera cordial a la Universidad Estatal Península de Santa Elena, por abrirme sus puertas y permitir formarme en sus instalaciones, A todos mis docentes que a lo largo de esta carrera me han impartido conocimientos, a la Ing. Sabina Villón por siempre estar dispuesto aclarar mis dudas, a mi tutor Econ. Félix Tigero por guiarme en mi trabajo de titulación. A mis padres por apoyarme en toda mi carrera universitaria y a mi pareja por ayudarme a conseguir la información para obtener los resultados del trabajo de investigación

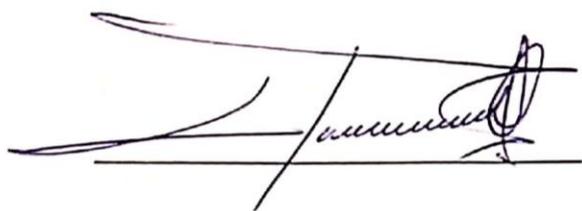
Michelle Lisbeth Mendoza Mendoza

DEDICATORIA

El presente trabajo de titulación se lo dedico a Dios por darme las fortalezas de seguir y nunca rendirme ante todas las dificultades presentadas en mi carrera universitaria. A mis padres Sra., María Mendoza y Ángel Mendoza por brindarme su apoyo y ayuda incondicional siempre, a mi hijo Eitan Borbor Mendoza, por darme la motivación y valentía de nunca renunciar a mis sueños y que veas a tu mamá convertida en una profesional a mi pareja Richard Borbor, por apoyarme en toda mi carrera universitaria y darme impulso en todo momento.

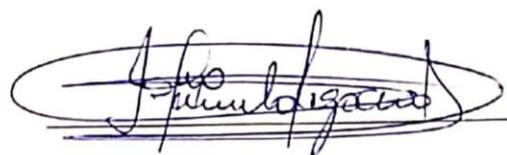
Michelle Lisbeth Mendoza Mendoza

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN



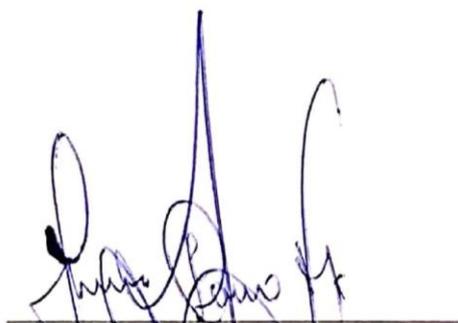
Lic. José Xavier Tomalá U., MSc

DIRECTOR DE CARRERA



Econ. Félix Tigrero, MSc.

DOCENTE TUTOR



Ab. Isauro Domo Mendoza, MSc.

DOCENTE ESPECIALISTA



Ing. Sabina Villón Perero, MSc.

DOCENTE GUÍA DE LA UIC

Índice

INTRODUCCIÓN.....	10
DESARROLLO.....	11
CONCLUSIONES.....	26
RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS.....	30

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la motivación es uno de los elementos más importantes en las empresas a nivel mundial, determina el logro de los objetivos y metas trazadas, pues el ser humano es pilar fundamental para la ejecución y gestión de las actividades en cualquier organización y dependerá mucho de su estado de energía para que se dé una productividad deseada.

Los factores de motivación son aspectos cruciales en cualquier sector sea público o privado, pues se determina que la colaboración que el trabajador tenga en la organización es de vital importancia y esto dependerá de la satisfacción para realizar sus actividades, por tal razón se debe proporcionar incentivos para que el trabajo a ejercer no se vuelva rutinario y esto no afecte su productividad dentro de la empresa.

Sin embargo, las decisiones que se tomen en una empresa generan un impacto que puede afectar al personal que labora, los dirigentes deben de tener en consideración que los factores de motivación internos y externos afectan de manera considerable el desarrollo de sus integrantes, por otro lado, la no productividad presenta aspectos influyentes que detienen el crecimiento económico por distintos factores que provienen de la empresa o del entorno. Se dará respuesta a la siguiente pregunta-problema ¿Cuáles son los factores de motivación y sus efectos en la productividad de los empleados de la distribuidora DistrikAzuay S.A.?

La importancia de la presente investigación, radica en los factores motivacionales y sus efectos en la productividad de los colaboradores de la

distribuidora DistrikAzuay S.A, de este modo los resultados que se obtengan permitirán generar conclusiones, beneficiando o no a la dirección de la distribuidora a motivar a sus empleados, aportando de forma directa a la empresa. Por lo tanto, el objetivo de la investigación es analizar estos factores y sus efectos en la productividad de los empleados de la distribuidora DistrikAzuay S.A, de la ciudad de Cuenca.

El presente trabajo se realizó con el tipo de investigación exploratoria-descriptiva con enfoque de carácter cualitativo y cuantitativo, con el fin de recolectar información de forma directa ante la problemática propuesta, incorporando la técnica de recolección bibliográfica o referencial para profundizar el estudio de las variables, sobre la motivación y productividad de los empleados, mediante la elaboración de una entrevista que se la realizará al Gerente y una encuesta online a los trabajadores de la distribuidora.

DESARROLLO

La motivación es uno de los elementos más importante en las organizaciones, dependerá mucho del comportamiento que tengan los trabajadores, esto les permitirá tener energía, realizar esfuerzos y tener una buena conducta en el trabajo permitiéndole un mejor desempeño y por ende sentirse a gusto con lo que realiza, estimulando sus logros y objetivos.

Según la investigación realizada por Ollague Álvarez (2018), en su trabajo de titulación “Motivación Laboral Y Productividad De Los Trabajadores Del Área

De Rentas De La Municipalidad De Villa María Del Triunfo-2018”, realizado en la Universidad Autónoma de Perú, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la motivación y la productividad del área de rentas de la municipalidad Villa María Del Triunfo. Con el uso de un tipo de investigación no experimental, con un diseño descriptivo correlacional, ya que se buscó la relación entre las variables, con una muestra de 20 colaboradores, concluyo que existe una alta relación entre la motivación y la productividad de los trabajadores, y que se debe de fomentar incentivos y reconocimientos para que trabajen y alcancen una alta productividad.

Para Muriel & Huacho (2018), en su investigación “Motivación y su relación con la productividad de los Trabajadores de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata – 2018”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe en la motivación y productividad de los empleados, el diseño de la tesis fue correlacional de corte transversal, que fue aplicada a 31 trabajadores, aplicando un cuestionario para ambas variables de estudio, concluyendo en correlación positiva moderada entre las variables, siendo significativo el resultado, recomendando a la gerencia que tomen en cuenta los factores motivacionales ya que influyen en la productividad.

Por lo tanto, las investigaciones antes mencionadas manifiestan que existe una relación significativa entre la variable motivación y productividad, y que los factores de motivación deben de ser de preocupación por la administración, ya que estos pueden incrementar la productividad de los empleados y por ende se mejora el desarrollo personal y organizacional.

Motivación. La motivación consiste en el impulso de las personas para realizar sus actividades de la mejor manera, según (Jiménez, 2016) mantener motivado al recurso humano de una empresa es necesario para todo administrador, le permite saber el comportamiento de manera individual y grupal del personal, con el fin de guiarlo hacia la excelencia y que logre las metas y objetivos de la organización.

Es un reto de las empresas mantener a su personal motivado y a gusto con las actividades que ejerce, debe ser preocupación de los gerentes que exista una buena motivación de su personal, para que obtener una mayor productividad y desempeño, si esto no sucede afectará en alguna medida la productividad de la organización.

Por otro lado, la motivación es un factor indispensable en las personas pues determinan el grado de conformidad en su labor, para (Montoya Martínez & Zuluaga Zuluaga, 2020) se verifica de diferente manera en cada persona, pues esta se ve relacionada con la percepción que tenga, ante su ambiente laboral y por ende a un sin número de procesos psicológicos que integran y afectan a las actividades del individuo a su energía al momento de realizar las tareas encomendadas.

La fuerza laboral de la empresa, debe de implicar a sus altos mandos, de acuerdo a lo que indica, (Peña Rivas & Villón Perero, 2018) menciona, que el éxito de toda organización va a consistir en la dedicación y el esfuerzo que se logre en conjunto con todos los integrantes, y para lograrlo la motivación juega un rol necesario para llegar al éxito.

Un trabajador motivado al realizar su labor va a ejercerla de la mejor manera, generando beneficios tanto para él como para la empresa, es decir una persona motivada va a salir adelante día a día, va a depender también de su relación o desenvolvimiento en aspectos personales y laborales que influirán en su desempeño, pero el interés y la necesidad de satisfacer sus deseos les darán fuerzas para lograr sus objetivos individuales y organizacionales.

A partir de varias investigaciones que se han realizado se evidencia la influencia que tienen los factores internos como son: afiliación, logro, poder y los factores externos como: supervisión, contenido de trabajo, grupo trabajo, salario y promoción), (Toro, 1992 citado por Londoño Bolívar, Ortiz Pérez, & García Correa, 2016, p.2). Esto se da por el grado que tienen las empresas de lograr un compromiso en cada uno de los trabajadores, que en su momento generará beneficios si se logran identificar de forma adecuada en la organización.

Es indispensable que la gerencia reconozca el esfuerzo y la cooperación que tienen los colaboradores, ya sea implementando estrategias o generando técnicas que permitan incentivar a dar lo mejor de sí en sus tareas, logrando alcanzar las metas u objetivos trazados, y por ende cumplir con los deseos de cada individuo.

Uno de los objetivos de las empresas es identificar cuáles son los factores que influyen en su desempeño laboral, para poder implementar estrategias que logren el cumplimiento efectivo de sus actividades, los trabajadores buscan sentirse cómodos en su ambiente de trabajo por tal razón (Toro, 1992 citado por Londoño Bolívar, Ortiz Pérez, & García Correa, 2016, p.4)., menciona que las condiciones

de carácter cognitivo y afectivo determinan los sentimientos de conformidad e inconformidad ante aspectos que se den en sus puestos de trabajos.

Factores internos

Tal como mencionó el autor, los tres términos internos que dan respuestas a su comportamiento se definen de la siguiente manera:

Necesidad de logro: se relaciona con el comportamiento y la búsqueda de metas a un mediano plazo, a luchar por el éxito evitando de alguna manera el fracaso, obteniendo la excelencia deseada, impulsando a trabajar con empeño por alcanzar sus objetivos y salir triunfante ante cualquier situación adversa que tenga en su camino, teniendo satisfacción por los logros alcanzados.

Necesidad de poder: se refiere a la influencia que se trata de conseguir hacia las demás personas, y el control que se puede tener en alguna situación de acuerdo a la forma de actuar de las personas, con el fin de obtener un reconocimiento con el control que se logre tener, ejerciendo el dominio que se desee tener.

Necesidad de afiliación: se refleja a partir del comportamiento y deseo de una persona de obtener o entablar una relación de una forma efectiva con una o más personas de una manera armoniosa, sintiéndose aceptado mediante la demostración de afecto que lo haga sentir bien y en un ambiente agradable.

Factores externos

Los factores externos: son aquellos que afectan de alguna manera las actividades del trabajador, influyendo de forma directa en el desarrollo y la productividad de la empresa, de acuerdo a (Toro, 1992 citado por Londoño Bolívar, Ortiz Pérez, & García Correa, 2016, p.5), menciona los siguientes:

Supervisión: se debe de considerar el seguimiento y cumplimiento que tiene el trabajador para que de esta manera sea reconocido e incentivado de una manera equitativa y justa.

Grupo de trabajo: el trabajador debe de sentirse en un ambiente confortable y sin problemas, por ello es importante que el grupo de personas con los que este rodeado no interfiera en su productividad, sino más bien posibilite su desarrollo de manera efectiva.

Contenido de trabajo: las actividades que se realicen deben de ser de una manera creativa, que lleve al trabajador a desarrollar todo su potencial en cuanto a su creatividad e ingenio, para que de esta forma no caiga en la monotonía y no realice su labor por obligación.

Salario: se debe de considerar una retribución económica acorde a las actividades que realiza el trabajador, incentivando su desempeño en su labor y también que sea de manera justa para que no existan inconformidades.

Promoción: incentivar al desarrollo del personal, en cuanto a los ascensos de puestos y responsabilidades que permitan desarrollarse profesionalmente dentro de la organización.

En este sentido, una vez que los directivos de las organizaciones identifiquen cuales son los factores que están afectando a sus colaboradores, ejecutarán las medidas pertinentes, por tal razón, (Verona Franco, 2020) menciona que los individuos siempre buscan satisfacer y cumplir con sus necesidades, es por esto que deben de tener muy en cuenta los empleadores a sus colaborados,

básicamente deben de asegurarles una estabilidad emocional buena y en efecto podrán cumplir los objetivos organizacionales.

Productividad de los empleados. La productividad es un tema muy mencionado en las empresas, ya que todas quieren alcanzar una productividad alta, pero para esto hay que tener en cuenta a todos los integrantes de la empresa, pues ellos son los que realizan las actividades que van a llevar a la excelencia de la organización, por este motivo consideran importante ya que esto genera competitividad en el mercado.

El buen desarrollo de una empresa va a depender de los gerentes y de las personas que trabajan, según (Fontalvo Herrera, De La Hoz Granadillo, & Morelos Gómez, 2018) mencionan que la productividad es el uso de manera eficaz de todos los recursos de la empresa y la innovación que da un plus al producto o servicio que se esté ofreciendo.

Es decir, la productividad se refiere al proceso que se da entre los elementos que se encuentran en la organización que deben de dar buenos resultados al momento de ejecutarlos, sean estos tierra, trabajo, capital, materiales o energía, con el fin que los administradores de las empresas conozcan y den una buena gestión a todos ellos, sin obviar al personal que es el que ejecuta las labores en una organización.

En todo caso, la productividad se conoce como el valor agregado que una persona puede brindar para que la empresa u organización en donde se encuentre laborando alcance un nivel de crecimiento considerable, para (Benites Gutiérrez, y otros, 2020) mencionan que, la productividad se ve afectada por varios factores

tantos de la empresa como del entorno competitivo, que de una u otra manera afectan a la relación entre personas y por ende su rendimiento laboral.

Muchas veces se toma en cuenta un sinnúmero de factores como es superar a la competencia y se invierten muchos recursos en capacitación de cómo mejorar la atención al cliente o como innovar el producto, y esto no funciona si no se va desde el motor de la organización que son los trabajadores, se debe de implementar estrategias que motiven a los empleados a que mejoren su productividad, es la única opción para poder llegar al éxito en una organización que es la productividad y el buen desarrollo del personal en acción

Se identifican dimensiones claves en la productividad de acuerdo a (Flores, 2012 citado por Herrera Yoncle, 2017) que permiten incrementar la productividad como es: la eficiencia y la eficacia.

Eficiencia. La eficiencia del personal en una empresa, se refiere a la optimización de recursos y tiempo que permitan cumplir las metas de la organización, de una u otra forma, se tiene un impacto favorable en la productividad, según (Iguaran Manjarrés & Campo Rivadeneira, 2017) menciona que, la productividad se ve relacionada con la eficiencia en el desarrollo de la actividad individual o empresarial, cumpliendo con los objetivos a menor o igual cantidad de recursos, esto podrá determinar si la empresa es realmente productiva.

Por otro lado, (Brito, 2020) nos hace referencia que, la eficiencia es el grado en el que se aprovechan los recursos de la empresa, con el fin de minimizar el exceso de desperdicios de tiempos en el personal y recursos, también aprovechar cada uno de ellos de una manera eficaz para llevar a cabo las actividades.

Es necesario considerar la eficiencia en la empresa, de acuerdo a (Villón Holguín, 2020), menciona que, si un trabajador es ineficiente no va a realizar sus objetivos sean estos individuales u organizacionales, es decir se ve influenciado con los factores de motivación, porque si realiza su trabajo de una manera eficiente sea optimizando su tiempo en la labor y los recursos empleados, la productividad y desarrollo de la empresa se verá beneficiado.

Talento humano. El talento humano dentro de una empresa es quien aporta en habilidades, experiencia y fuerza, para la ejecución de las actividades que permitan un desarrollo productivo eficiente, dentro del marco competitivo. Para (Cequea & Nuñez 2011 citado por Fontalvo Herrera, De La Hoz Granadillo, & Morelos Gómez, 2017), expresan que los individuos están presentes en todas las facetas de la empresa y son un recurso indispensable para la operación de las actividades, para esto se requiere de su participación con los grupos de trabajo, logrando de esta manera una productividad deseada en la organización.

Es decir, los autores también recalcan que la productividad se ve afectada por varias situaciones en las organizaciones que van desde la participación de los colaboradores, trabajando de manera individual, colectiva u organizacional.

Rotación del personal. En toda organización es indispensable que exista una salida y entrada de personal, siempre y cuando sea en una mínima medida, pero no siempre es considerado a beneficio de la empresa, muchas veces puede generar aspectos buenos entre sus colaboradores al conocer todas las áreas de la empresa, pero no siempre sucede así. Una alta rotación de personal puede provocar inconformidad en los empleados, también se pierden líneas de comunicación y por

ende la productividad de la empresa es la más afectada, debido a la desmotivación que puede provocar la rotación del personal.

Por otro lado, (Chavez, 2019) menciona que, la rotación del personal en una organización, se puede determinar como una preparación en el proceso o desarrollo de los empleados, debido al movimiento que se da entre sus áreas, aportando en conocimiento y experiencia para el trabajador, siempre y cuando realice en menor escala. Pues de acuerdo a varios estudios se evidencia que a una alta rotación del personal existe una baja productividad.

Participación. La participación de los empleados es indispensable y tiene un impacto en la productividad, de acuerdo a (Gómez. 2010 citado por Arévalo Díaz, 2018) mencionan que existen aspectos positivos y negativos que van a depender mucho del entorno en el que se encuentre la empresa, y de la perspectiva que tenga el colaborador, en cuanto a la competencia laboral y la comunicación que genere con sus altos directivos.

Cabe resaltar que, un personal participativo y activo en la empresa aportará con buenas ideas innovadoras y por ende poseerá un nivel de consideración, de acuerdo al trabajo que realice, dándole retribuciones económicas por su buen rendimiento, elevando la competitividad y productividad del personal.

Eficacia. Es el impacto que se genera ante un deseo logrado, es decir, es alcanzar una meta sin importar las dificultades, lo importante es haber cumplido con ese objetivo. Por lo tanto (Cequea, Rodríguez Monroy, & Núñez Bottini, 2011 citado por Ollague Alvarez, 2018) mencionan que, la eficacia es el conjunto de

competencia y habilidades que tienen los individuos para concluir y cumplir con su labor, desarrollando un mayor potencial en su puesto de trabajo.

Por otro lado, (Almeida Bazaldua, 2018) nos dice que, la dirección de la empresa trata de maximizar la eficacia en la productividad de sus empleados, tomando en cuenta todos los factores vinculados a su motivación para lograr con éxito las labores encomendadas, ya que trata de cumplir con sus necesidades y las de la empresa.

Competencias. Un trabajador eficaz desarrolla todas sus competencia y habilidades de una forma óptima dentro del puesto de trabajo, con el fin de cumplir con todas sus tareas diarias, es decir, que entre más cumpla con lo propuesto más eficaz será, en medida resulta satisfactorio para el trabajador y para la empresa.

Las competencias en el personal, prácticamente es el conocimiento que se genera por constantes capacitaciones, con el fin de que realicen las actividades de una manera más eficaz, cumpliendo competentemente con los objetivos de la empresa, por otro lado, (Lorenzo, 2018) menciona que la competencia laboral, se refiere a un conjunto de destrezas adquiridas para un mejor funcionamiento en el área de trabajo, es decir, la empresa al querer conseguir una mayor productividad va a obtener un incremento en las competencias de sus colaboradores, por el constante desarrollo de su personal.

Habilidades. Las habilidades en el personal, determina la capacidad que tienen para destacar en sus labores diarias, se relaciona con la competencia debido a que los conocimientos adquiridos en cierta medida permiten un buen desarrollo

en el desempeño de las tareas de manera eficaz, para que de esta manera el trabajador pueda garantizar calidad en su labor.

Desarrollada las bases teorías, se explica a continuación cuál fue la metodología, técnicas e instrumentos utilizados para la realización del presente ensayo.

El tipo de investigación utilizado es de carácter exploratorio- descriptivo, el exploratorio ayudó a tener una visión general de la problemática teniendo un acercamiento profundo ante la necesidad de conseguir información completa sobre el tema, llegando a definir las características del fenómeno, por otro lado, el descriptivo partió de una búsqueda en sitios web, libros, revistas que permitieron un análisis de los conceptos y definiciones sobre la motivación y productividad de los empleados de la distribuidora,

De igual forma se utilizó un enfoque cualitativo y cuantitativo, la misma que permitió conocer cuáles son los factores de motivación y sus efectos en la productividad de los empleados de la distribuidora DistrikAzuay S.A. incorporando la técnica de recolección bibliográfica o referencial para profundizar el estudio, se aplicó el método deductivo, fundamentando las teorías para poder realizar las conclusiones pertinentes, con los indicios de la situación actual de la empresa. Para la obtención de datos, se procedió a realizar una entrevista, utilizando preguntas previamente validadas, por la importancia del estudio se requirió información directa del Gerente de la distribuidora en cuanto a la variable productividad, para obtener información más precisa, también se efectuó una encuesta online, con el fin

de conocer si hay motivación en los trabajadores de la distribuidora DistrikAzuay S.A, considerando una población de 40 empleados.

Análisis de resultados

Una vez realizada la entrevista al Gerente de la distribuidora y encuesta a los trabajadores se procede al respectivo análisis de acuerdo a los instrumentos empleados en cada variable de estudio.

Los trabajadores de la distribuidora DistrikAzuay, en su mayoría están de acuerdo y conformes con la actividad que desempeñan dentro la empresa, pues la realizan de acuerdo a sus habilidades por los años de experiencia en el trabajo.

En la pregunta planteada sobre los beneficios y motivación que sienten los trabajadores, se obtiene un porcentaje significativo que no están motivados y la razón de ello es por el área donde realizan su labor, mientras que el otro porcentaje significativo es porque están conformes con el trabajo que realizan, se debe porque no en todas las áreas de la empresa se perciben los mismos beneficios.

Por otro lado, la comunicación con el jefe es de gran importancia para los empleados, pues de este depende que realicen sus labores de la mejor manera, en su mayoría manifiestan que en ocasiones tienen una buena relación con su jefe, mientras que otros sienten que su comunicación casi nunca es buena.

Hay que destacar que la distribuidora realiza reuniones de manera constante para compartir los cambios que se están dando en el trabajo, capacitando y dando todas las directrices necesarias para que logren estar informados y que no se sientan desmotivados los trabajadores.

Los empleados de la distribuidora manifestaron que, en cuanto a la preocupación que mantiene su jefe por el rendimiento o si valora el esfuerzo que realizan, se obtuvo como respuesta que en ocasiones si lo hace, otros mencionaron que casi nunca y esto se debe a que ellos laboran en otra área, y los restantes que siempre o casi siempre, pues debe ser de preocupación del jefe, que el personal de ventas rinda de la mejor manera.

Por consiguiente, las opiniones o sugerencias de los trabajadores siempre deben ser considerado por el jefe, de acuerdo a lo que mencionaron en su mayoría enfatizó que en ocasiones el jefe escucha sus opiniones o piensa en beneficio del grupo de trabajo y en cierta medida los restantes se sienten inconformes, puesto que creen que no hay una buena comunicación con el jefe.

Los incentivos por la labor desempeñada deben de considerarse indispensable para mantener motivados al personal y que puedan rendir de la mejor manera en su área de trabajo, se destacó que los empleados de la distribuidora en ocasiones reciben incentivos, mientras que otro porcentaje significativo manifestó que casi nunca reciben incentivos por su labor.

En lo relacionado al sueldo que perciben en la empresa, un porcentaje significativo de los empleados manifestaron que en ocasiones se sienten conformes con el sueldo que reciben, mientras algunos creen que casi siempre se analizan los sueldos que reciben.

En la entrevista el gerente de la distribuidora mencionó que efectivamente

la relación que se tiene entre los compañeros de trabajo es un buen indicador que va a permitir generar mayor productividad incentivando al trabajo en equipo y por ende generando eficiencia en las labores.

La rotación del personal efectivamente genera inconformidades, ya que se produce un retroceso en las actividades cotidianas en la distribuidora, sin embargo, en ciertos casos el cambio de personal no productivo permite contratar nuevas personas con expectativas laborales.

El recurso humano es importante para la productividad de la empresa, por ende, infiere en gran proporción la participación que tengan cada uno de los trabajadores, mediante esto se pueden obtener mejores resultados en ventas y se logra incrementar los beneficios en ellos, si no existe participación prácticamente no podrán rendir ni ser reconocidos por su labor.

De acuerdo a la motivación que utiliza la empresa para que los trabajadores se comprometan y participen satisfactoriamente, el gerente mencionó que el buen clima laboral que se mantiene genera compromiso y excelente participación por parte de la mayoría de los colaboradores, de parte de él siempre está dispuesto a atender de la mejor forma cualquier situación o particularidad, una buena motivación es mantener una excelente relación y darles apertura a todos los compañeros de trabajo.

La ubicación de los trabajadores de acuerdo a su formación y el sueldo que reciben en la distribuidora, está en relación a su conocimiento profesional o técnica, cada departamento maneja diferentes tipos de remuneración en consideración a sus resultados y actividades que realiza.

Por otro lado, en su gran mayoría los colaboradores poseen las habilidades necesarias para el cargo que desempeñan, pues la distribuidora cuenta con un personal muy capaz y preparado, cabe recalcar que también consideran el crecimiento profesional interno, promoviendo y promocionando nuevos puestos de trabajos o ascensos que beneficien en cierta medida al trabajador y la empresa.

CONCLUSIONES

Las reuniones de trabajo para compartir información, ascensos y cambios en los puestos en la distribuidora, generan cierta inconformidad en los trabajadores, presentando retrocesos por la adaptación que se da ante el cambio, no obstante, se dan resultados positivos en la mayoría del personal, pues al momento de presentar un ascenso se mide su capacidad y preparación en el área, de acuerdo a sus habilidades y competencias, aumentando su productividad laboral.

La relación y comunicación entre jefe y colaboradores de acuerdo a los resultados, no es la correcta, representa un gran impacto en la empresa, pues un porcentaje considerable de trabajadores no se sienten en total libertad al momento de opinar o sugerir ideas con relación a su trabajo, esto impide que el trabajador genere un buen desempeño y desarrollo su potencial, generando inconvenientes de baja productividad por la falta de comunicación que existe con su jefe inmediato.

Finalmente, los beneficios e incentivos que brinda la empresa no hacen sentir motivados a sus colaboradores, la mayoría presentan descontentos, pues de acuerdo a los resultados se verifica que en las diferentes áreas de la distribuidora se manejan distintas remuneraciones y por ende los incentivos, estos se miden de

acuerdo al rendimiento que genere el trabajador en su labor y para algunos en la empresa no representa mayores beneficios por el área en el que se encuentran.

RECOMENDACIONES

Mantener reuniones de trabajo e integrar a todos los trabajadores, es la mejor manera de que se sientan motivados, el cambio a diferentes áreas de trabajo no debería generar inconformidades en beneficio de la distribuidora, realizar test de conocimientos para verificar si están en el área correcta, es la mejor manera de que sienta un ambiente positivo y se obtengan excelentes resultados en la productividad de los trabajadores.

Emplear más tiempo y atención a cada uno de los trabajadores, en cuanto a la comunicación y relación con el grupo, realizando actividades que generen compañerismo y que los trabajadores se sientan en confianza al decir sus opiniones o sugerencias sin ningún temor, esto permitirá una buena relación afectiva con el grupo y por ende mejoren su rendimiento laboral.

Es importante, realizar una rotación adecuada de los trabajadores en las diferentes áreas de trabajo, a fin de que puedan percibir las diferencias de remuneraciones incentivos y beneficios, con el fin de evitar el descontento y desmotivación de los colaboradores de la empresa.

REFERENCIAS

- Fontalvo Herrera, T., De La Hoz Granadillo, E., & Morelos Gómez, J. (2018). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *scielo*.
- Villón Holguín, H. G. (Octubre de 2020). *La productividad laboral en el laboratorio de larvas "texcumar", San Pablo- Provincia De Santa Elena*.
- Almeida Bazaldúa, K. A. (Junio de 2018). *Motivación laboral y satisfacción en los trabajadores de la empresa Wong S.A. Lima*. Obtenido de UAP.
- Arévalo Díaz, S. C. (04 de Diciembre de 2018). *Análisis de un programa de motivación intrínseca y su impacto de la productividad en los colaboradores de la empresa E.P.S*. Obtenido de UPU.
- Benites Gutiérrez, L. A., Ruff Escobar, C., Ruiz Toledo, M., Matheu Pérez, A., Inca Alayo, M., & Juica Martínez, P. (23 de Abril de 2020). Análisis de los factores de competitividad para laproductividad sostenible de las PYMES. *Revista De Métodos Cuantitativos Para La Economía Y La Empresa*, 29, 208–236.
- Brito, I. (2020). Productividad laboral del talento humano: Criterios a considerar en las Fundaciones de intervención Social de Colombia. *Revista Interdisciplinaria De Investigación*.
- Chavez, S. (2019). *Rotación y productividad del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano*. Obtenido de Universidad César Vallejo.
- Herrera Yoncle, G. M. (2017). Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores. *Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión*.

- Iguaran Manjarrés, V., & Campo Rivadeneira, L. E. (2017). Eficiencia en la productividad desde la perspectiva del cliente interno y externo de las empresas. *Investigación e Innovación en Ingenierías*.
- Jiménez, P. (2016). Manual de recursos humanos. ESIC.
- Lorenzo, E. P. (2018). *La Productividad Laboral y Competencia Laboral*.
Obtenido de Universidad Cesar Vallejo.
- Montoya Martínez, J., & Zuluaga Zuluaga, A. (2020). Motivación laboral en los empleados de planta de la empresa Listos S.A en la ciudad de Pereira.
Universidad Católica de Pereira.
- Muriel, P., & Huacho, R. (2018). *Motivación Y Productividad De Los Trabajadores De La Gerencia De Rentas*. Obtenido de Universidad Nacional Amazónica De Madre De Dios.
- Ollague Alvarez, J. J. (2018). Motivación laboral y productividad de los trabajadores del área de rentas de la municipalidad de Villa María del triunfo. *UAP*.
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Dialnet*.
- Verona Franco, A. (2020). Influencia de la motivación de los empleados para el logro de objetivos empresariales. *Universidad Militar Nueva Granada*.

ANEXOS

Anexo A. Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	PROPÓSITO	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS DE LA DISTRIBUIDORA DISTRIZUAY S.A. DE LA CIUDAD DE CUENCA.	¿Cuáles son los factores de motivación y sus efectos en la productividad de los empleados de la distribuidora DistrikAzuay S.A.?	Analizar los factores de motivación y sus efectos en la productividad de los empleados de la distribuidora DistrikAzuay S.A.	Variable independiente Motivación Variable dependiente Productividad de los empleados	Factores internos Factores externos Eficiencia Eficacia	Afiliación Logro Poder Supervisión Grupo de trabajo Contenido de trabajo Salario Promoción Talento humano Rotación del personal Participación Competencias Habilidades	Tipo de investigación Exploratoria/ descriptiva enfoque cualitativo-cuantitativo. Técnica a utilizar Encuesta para medir la variable independiente Entrevista para medir la dependiente

Fuente: Michelle Lisbeth Mendoza Mendoza

Elaborado por: Michelle Lisbeth Mendoza Mendoza

Anexo B. Carta aval



Cuenca, 25 de octubre del 2021

**Sres.
UNIVERSIDAD PENINSULA DE SANTA ELENA-UPSE
Ciudad.-**

De mi consideración-

Por medio del presente se extiende la autorización a la Srta. Michelle Lisbeth Mendoza Mendoza con número de cédula de ciudadanía N. 245061042-9, para que se mencione en su proyecto el nombre de DistrikAzúay S.A.

Atentamente,

DISTRIK - AZUAY

**Sr. Fernando Javier Zambrano Verdy
C.I. N° 070429204-4
Gerente General**

Ave. Gil Ramírez Dávalos y Los Pedregales
Bodegas Ugalde # 15
Teléfono: 2862109

Anexo C. Evidencia de encuesta

1. Género de los encuestados

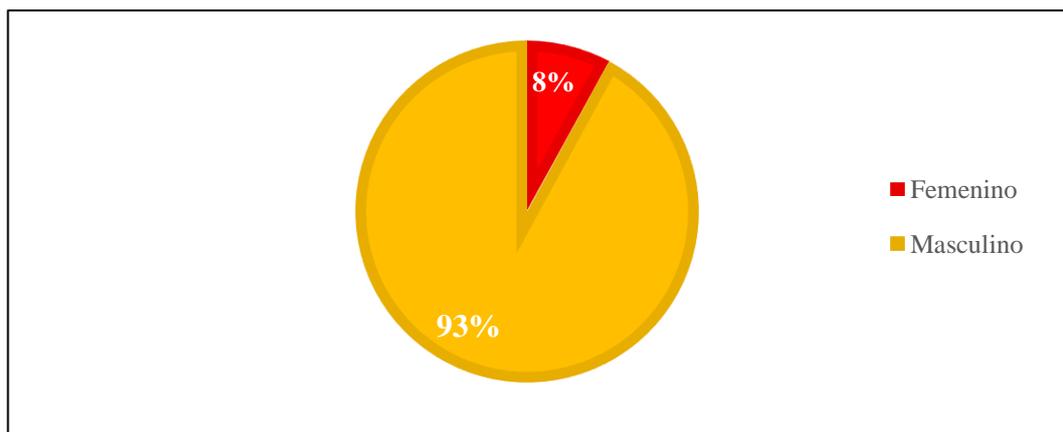
Tabla 1: Género

Ítems	Valoración	Frecuencia	Porcentaje
1	Femenino	3	8%
	Masculino	37	93%
	Total	40	100%

Fuente: encuesta online de empleados de la distribuidora DistrikAzúay

Elaborado por: Michelle Mendoza

Gráfico 1. Género



Fuente: encuesta online de empleados de la distribuidora DistrikAzúay

Elaborado por: Michelle Mendoza

2. Años de experiencia

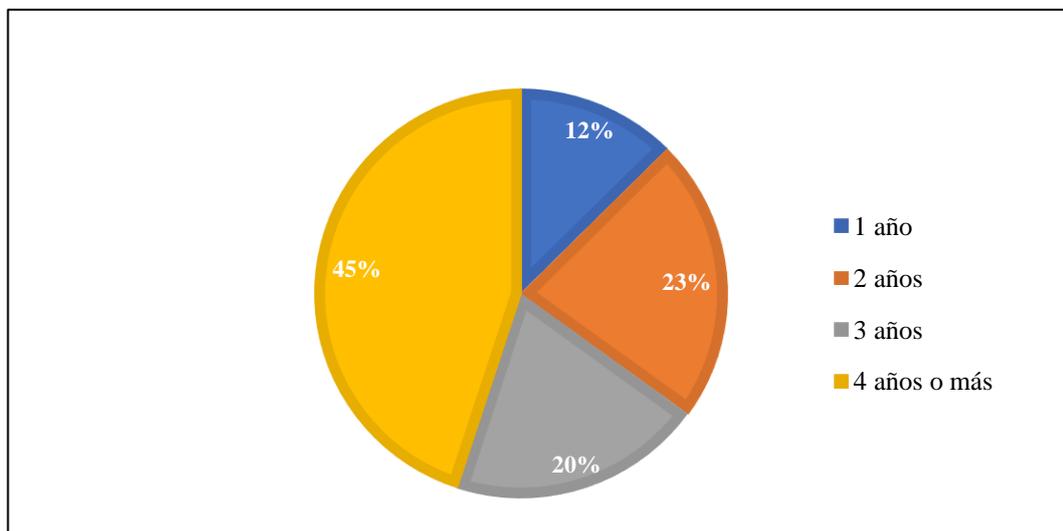
Tabla 2. Años de experiencia

Ítems	Valoración	Frecuencia	Porcentaje
2	1 año	5	13%
	2 años	9	23%
	3 años	8	20%
	4 años o más	18	45%
	Total		40

Fuente: encuesta online de empleados de la distribuidora DistrikAzuay

Elaborado por: Michelle Mendoza

Gráfico 2. Años de experiencia



Fuente: encuesta online de empleados de la distribuidora DistrikAzuay

Elaborado por: Michelle Mendoza

3. ¿Usted se siente conforme con el trabajo que realiza?

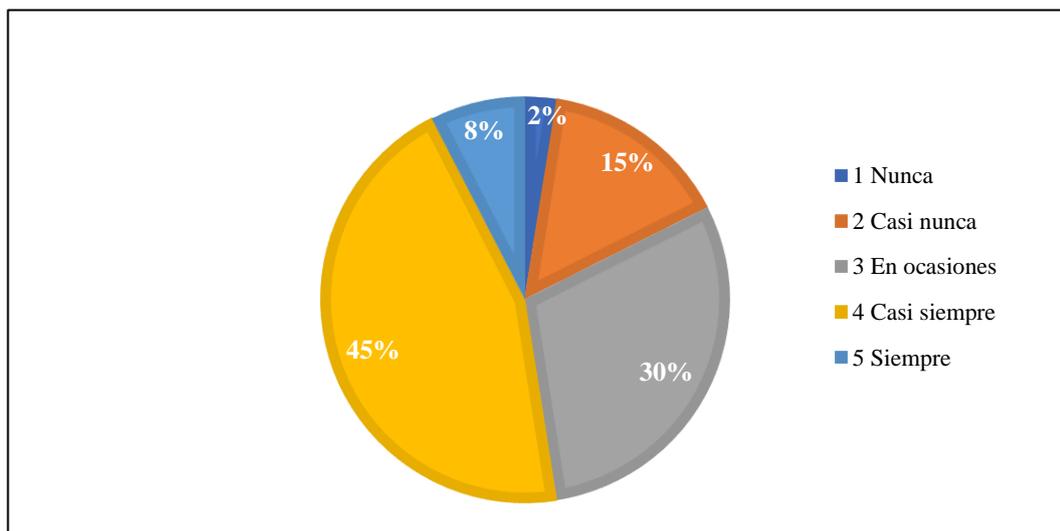
Tabla 3. Conformidad en el trabajo

Ítems	Valoración	Frecuencia	Porcentaje
3	1 Nunca	1	3%
	2 Casi nunca	6	15%
	3 En ocasiones	12	30%
	4 Casi siempre	18	45%
	5 Siempre	3	8%
	Total		40

Fuente: encuesta online de empleados de la distribuidora DistrikAzuay

Elaborado por: Michelle Mendoza

Gráfico 3. Conformidad en el trabajo



Fuente: encuesta online de empleados de la distribuidora DistrikAzuay

Elaborado por: Michelle Mendoza

4. ¿Cree usted que la empresa le brinda beneficios que lo hacen sentir motivado?

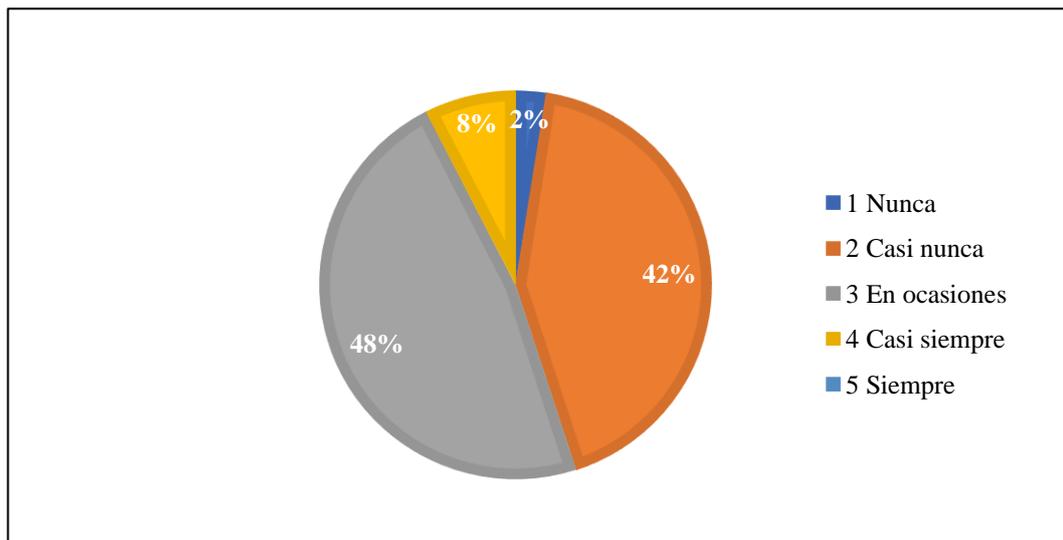
Tabla 4. Beneficios de motivación

Ítems	Valoración	Frecuencia	Porcentaje
4	1 Nunca	1	3%
	2 Casi nunca	17	43%
	3 En ocasiones	19	48%
	4 Casi siempre	3	8%
	5 Siempre	0	0%
	Total		40

Fuente: encuesta online de empleados de la distribuidora DistrikAzuay

Elaborado por: Michelle Mendoza

Gráfico 4. Beneficios de motivación



Fuente: encuesta online de empleados de la distribuidora DistrikAzuay

Elaborado por: Michelle Mendoza

5. ¿Es buena su relación y comunicación con su jefe?

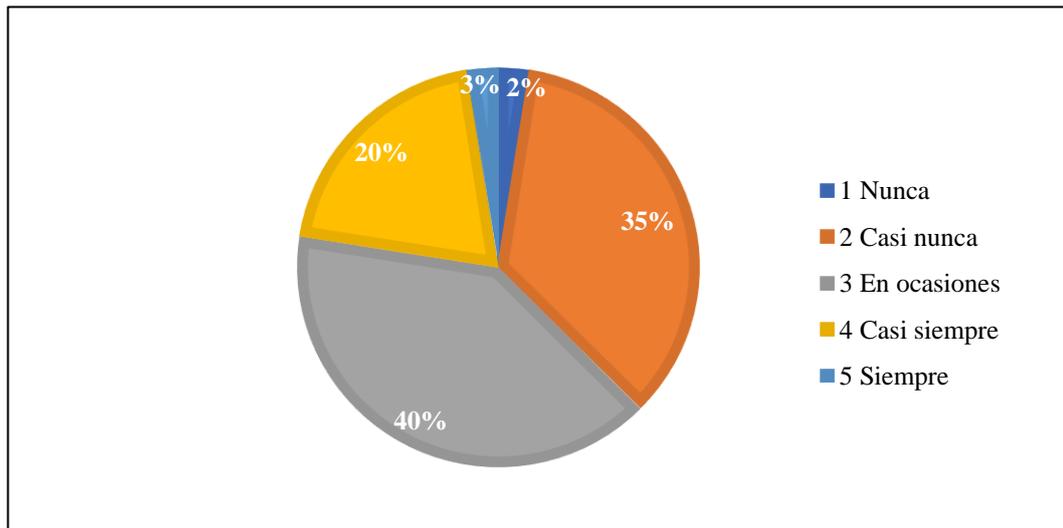
Tabla 5. Relación y comunicación con el jefe

Ítems	Valoración	Frecuencia	Porcentaje
5	1 Nunca	1	3%
	2 Casi nunca	14	35%
	3 En ocasiones	16	40%
	4 Casi siempre	8	20%
	5 Siempre	1	3%
	Total		40

Fuente: encuesta online de empleados de la distribuidora DistrikAzuaay

Elaborado por: Michelle Mendoza

Gráfico 5. Relación y comunicación con el jefe



Fuente: encuesta online de empleados de la distribuidora DistrikAzuaay

Elaborado por: Michelle Mendoza

6. ¿Se realizan reuniones para compartir cambios e información del trabajo?

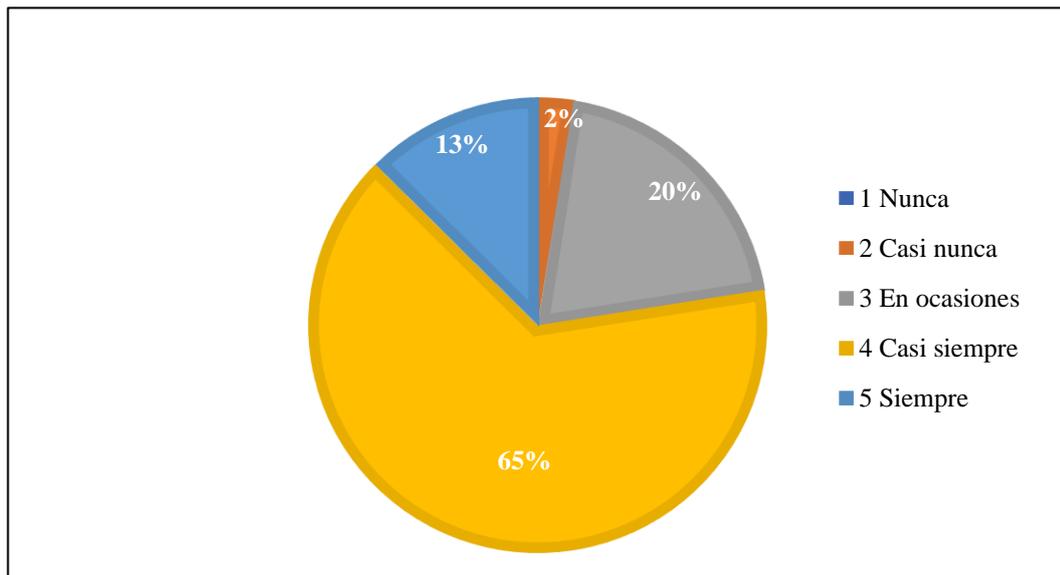
Tabla 6. Reuniones en el trabajo

Ítems	Valoración	Frecuencia	Porcentaje
6	1 Nunca	0	0%
	2 Casi nunca	1	3%
	3 En ocasiones	8	20%
	4 Casi siempre	26	65%
	5 Siempre	5	13%
	Total		40

Fuente: encuesta online de empleados de la distribuidora DistrikAzuay

Elaborado por: Michelle Mendoza

Gráfico 6. Reuniones en el trabajo



Fuente: encuesta online de empleados de la distribuidora DistrikAzuay

Elaborado por: Michelle Mendoza

7. ¿Su jefe valora su esfuerzo y se preocupa por su rendimiento?

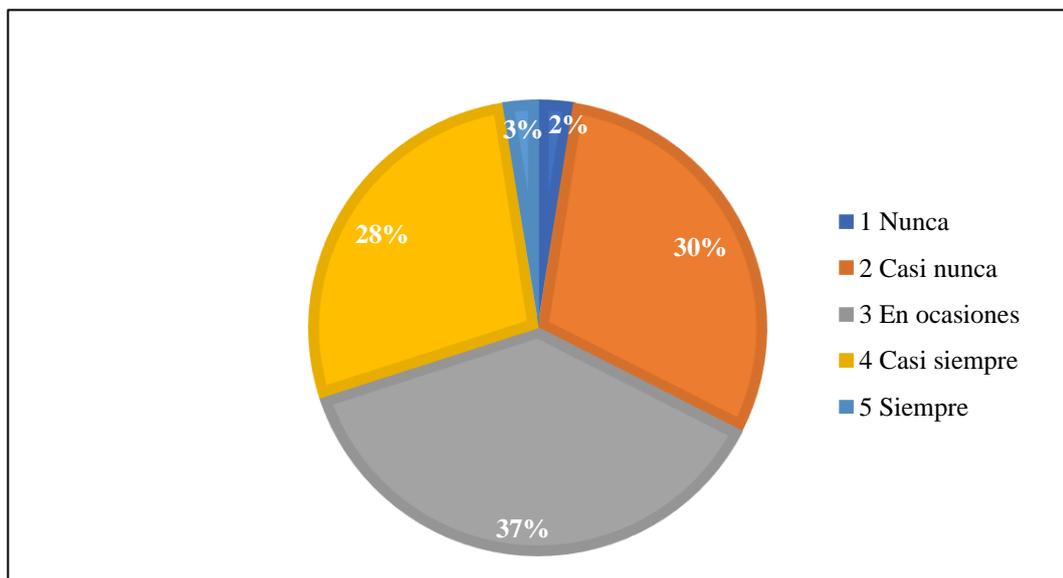
Tabla 7. Rendimiento

Ítems	Valoración	Frecuencia	Porcentaje
7	1 Nunca	1	3%
	2 Casi nunca	12	30%
	3 En ocasiones	15	38%
	4 Casi siempre	11	28%
	5 Siempre	1	3%
	Total		40

Fuente: encuesta online de empleados de la distribuidora DistrikAzuay

Elaborado por: Michelle Mendoza

Gráfico 7. Rendimiento



Fuente: encuesta online de empleados de la distribuidora DistrikAzuay

Elaborado por: Michelle Mendoza

8. ¿Se escuchan sus opiniones en beneficio del grupo de trabajo?

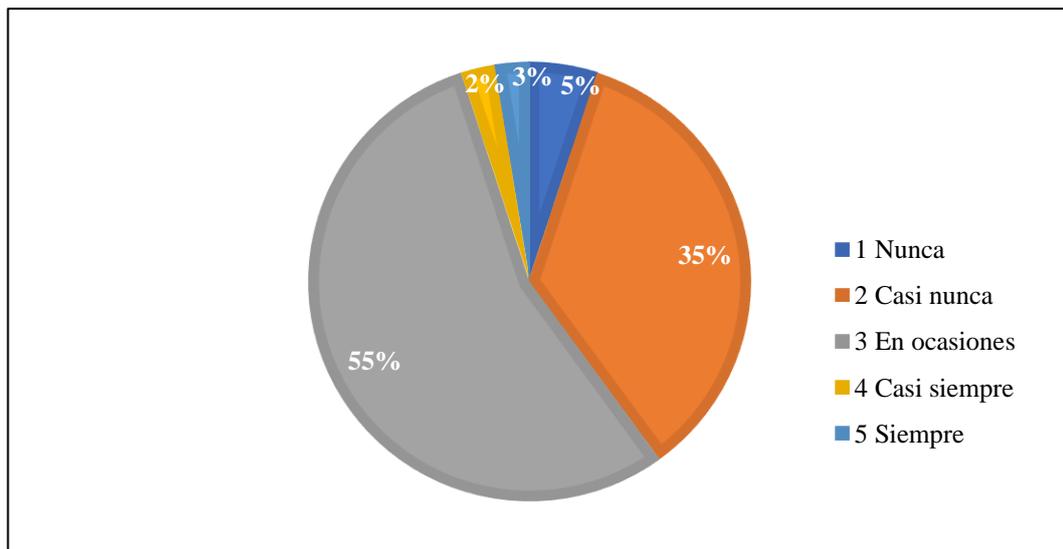
Tabla 8. Comunicación efectiva

Ítems	Valoración	Frecuencia	Porcentaje
8	1 Nunca	2	5%
	2 Casi nunca	14	35%
	3 En ocasiones	22	55%
	4 Casi siempre	1	3%
	5 Siempre	1	3%
	Total		40

Fuente: encuesta online de empleados de la distribuidora DistrikAzuay

Elaborado por: Michelle Mendoza

Gráfico 8. Comunicación efectiva



Fuente: encuesta online de empleados de la distribuidora DistrikAzuay

Elaborado por: Michelle Mendoza

9. ¿Recibe incentivos por su excelente labor desempeñada?

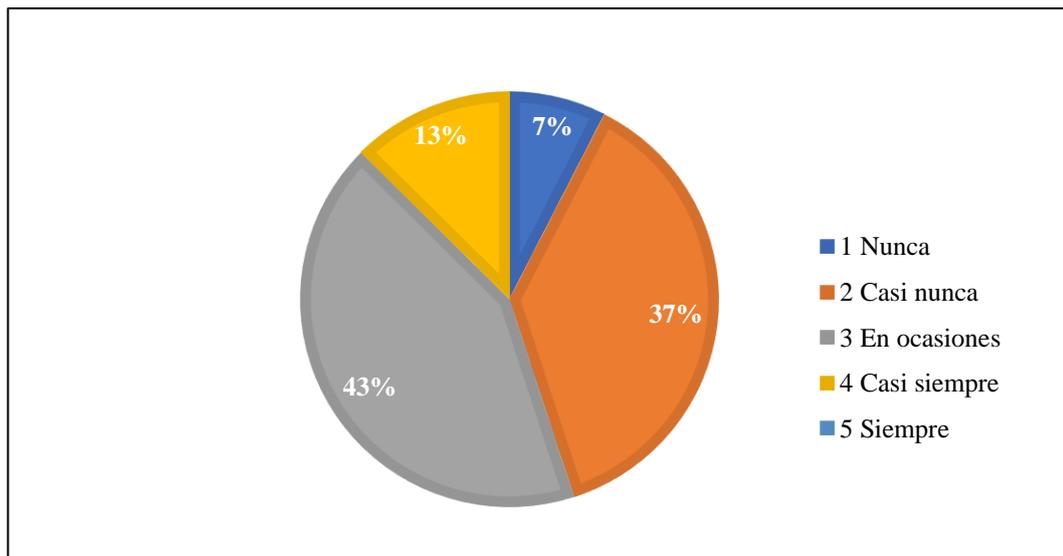
Tabla 9. Incentivos

Ítems	Valoración	Frecuencia	Porcentaje
9	1 Nunca	3	8%
	2 Casi nunca	15	38%
	3 En ocasiones	17	43%
	4 Casi siempre	5	13%
	5 Siempre	0	0%
	Total		40

Fuente: encuesta online de empleados de la distribuidora DistrikAzúay

Elaborado por: Michelle Mendoza

Gráfico 9. Incentivos



Fuente: encuesta online de empleados de la distribuidora DistrikAzúay

Elaborado por: Michelle Mendoza.

10. ¿El sueldo que recibe, está acorde a la actividad que realiza?

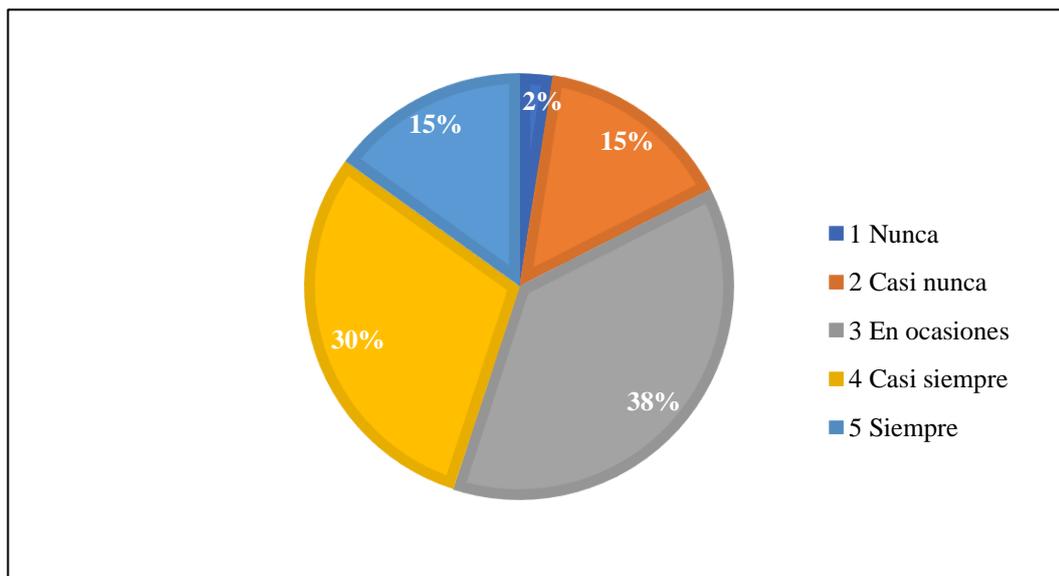
Tabla 10. Conformidad con el sueldo

Ítems	Valoración	Frecuencia	Porcentaje
10	1 Nunca	1	3%
	2 Casi nunca	6	15%
	3 En ocasiones	15	38%
	4 Casi siempre	12	30%
	5 Siempre	6	15%
	Total		40

Fuente: encuesta online de empleados de la distribuidora DistrikAzuay

Elaborado por: Michelle Mendoza

Gráfico 10. Conformidad con el sueldo



Fuente: encuesta online de empleados de la distribuidora DistrikAzuay

Elaborado por: Michelle Mendoza

Anexo D. Instrumento para medir variable motivación

Objetivo: Analizar la opinión de los trabajadores en cuanto a la motivación en su área de trabajo.						
instrucciones: <ul style="list-style-type: none"> • Responda todas las preguntas, de forma individual. • Responda con total sinceridad, de acuerdo a la siguiente valoración 1. Nunca 2. Casi nunca 3. En ocasiones 4. Casi siempre 5. Siempre						
Género: Masculino () Femenino ()						
Experiencia: 1 año () 2 años () 3 años () 4 o más ()						
N°	Preguntas	Nunca (1)	Casi nunca (2)	En ocasiones (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
1	¿Usted se siente conforme con el trabajo que realiza?					
2	¿Cree usted que la empresa le brinda beneficios que lo hacen sentir motivado?					
3	¿Es buena su relación y comunicación con su jefe?					
4	¿Se realizan reuniones para compartir cambios e información del trabajo?					
5	¿Su jefe valora su esfuerzo y se preocupa por su rendimiento?					
6	¿Se escuchan sus opiniones en beneficio del grupo de trabajo?					
7	¿Recibe incentivos por su excelente labor desempeñada?					
8	¿El sueldo que recibe, está acorde a la actividad que realiza?					



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



Anexo E. Guía de entrevista para la variable Productividad

Tema de estudio: Motivación y productividad de los empleados de la distribuidora DistrikAzuay S.A de la ciudad de Cuenca.

Objetivo: Obtener información sobre la productividad de los empleados en la distribuidora DistrikAzuay S.A.

Nombre del entrevistado: Ing. Fernando Zambrano

1. ¿Qué le motivó a iniciar esta actividad?

La gran oportunidad de servir a la sociedad, generando empleos y sobre todo ofrecer un servicio de calidad para todos nuestros clientes. Que gracias a ellos seguimos creciendo.

2. ¿En qué año inicio sus actividades?

La empresa inició sus actividades en Mayo 2013.

3. ¿Cuál es el cargo que usted desempeña dentro de la distribuidora?

Actualmente mi cargo es Gerente General y Representante Legal.

4. ¿Cuántos trabajadores tiene usted a su cargo?

A mi cargo se encuentran 40 personas.

5. ¿Considera que la buena relación entre los compañeros de trabajo aumenta la productividad?

Efectivamente es un buen indicador para generar mayor productividad incentivando el trabajo en equipo, generando eficiencia.

6. ¿La rotación del personal que se realiza genera inconformidades por parte de los trabajadores o se presentan resultados positivos ante estos cambios?

Generalmente genera inconformidades ya que se produce un retroceso en las actividades cotidianas, sin embargo, en ciertos casos el cambio de personal no productivo permite contratar nuevas personas con mejores expectativas laborales.

7. ¿Piensa usted que la participación de los trabajadores influye en la productividad de la distribuidora?

El recurso humano siempre es el principal factor de productividad en nuestra empresa, la cual influye en gran proporción de una forma positiva.

8. ¿Qué motivación utiliza para que los trabajadores se comprometan y participen satisfactoriamente?

Considero que el buen clima laboral que mantenemos en nuestra empresa ha generado compromiso y excelente participación por parte de la mayoría de los colaboradores. De mi parte siempre dispuesto a atender de la mejor forma cualquier situación o particularidad, pienso que es una buena motivación mantener una excelente relación y sobre todo la apertura entre todos los compañeros de trabajo.

9. ¿Los trabajadores se encuentran ubicados de acuerdo a su formación y reciben su sueldo de acuerdo a está?

Si, correcto. Todos los colaboradores se encuentran ubicados en relación a su formación profesional o técnica, cada departamento maneja diferentes tipos de remuneración en consideración a sus resultados y actividades.

10. ¿Considera usted que los colaboradores de la empresa poseen todas las habilidades en el cargo que desempeñan?

En su gran mayoría si, contamos con personal muy capaz y preparado para todas las áreas, cabe recalcar que también consideramos el crecimiento profesional interno, promoviendo y promocionando nuevos puestos de trabajo o ascensos. Adicional apoyamos a profesionalizarse a nuestros colaboradores, si el caso lo amerita.

Atentamente.

Ing. Fernando Zambrano

GERENTE GENERAL

Av. Gil Ramirez Dávalos s/n y El Pedregal

Bodegas José Ugalde Jérvés. **Bodega N°15**

Cel. 0993245003

Telf. 072862109



Anexo F. Cronograma

Actividades	Mayo 2021	Junio-Julio 2021	Agosto 2021	Septiembre 2021	Octubre 2021	Noviembre 2021	Diciembre 2021	Enero 2022	Febrero 2022
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									

La Libertad, 19 de diciembre de 2021

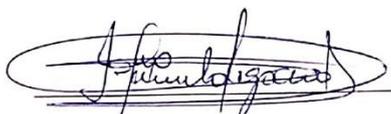
CERTIFICADO ANTIPLAGIO

001-TUTOR

JXTU-2021

En calidad de tutor del trabajo de titulación denominado **“MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS DE LA DISTRIBUIDORA DISTRIKAZUAY S.A DE LA CIUDAD DE CUENCA”**, elaborado por la estudiante Michelle Lisbeth Mendoza Mendoza 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 **2%** de la valoración permitida, por consiguiente se procede a emitir el presente informe. Adjunto reporte de similitud.

Atentamente,



Econ Félix Fernando Tigrero González, MSc

CI.: 0905071254

DOCENTE TUTOR



Reporte Urkund

Education superior - Original x Inicio - ORIGINAL x Index - ORIGINAL View x +

secure.orkund.com/account/#137098/0/0

Aplicaciones Gmail YouTube Maps Traducir

Original Help Subir documentos TIGRERO GONZALEZ FELIX FERNANDO

Dirección de análisis: ftigrero.upse@analysis.orkund.com

ftigrero.upse@analysis.orkund.com (96)

<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	2%	D123087919	MENDOZA MENDOZA MICHELLE LISBETH -análisi...	MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPL...	735 KB	8132 palabra(s)	ftigrero@upse.edu.ec	19/12/2021 17:30
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	99%	D101042278	PROYECTO DE TITULACIÓN IMPACTO AMBIENTA...	IMPACTO AMBIENTAL DE LA ACTIVIDAD TURISTI...	357 KB	10764 palabra(s)	ftigrero@upse.edu.ec	09/04/2021 1:25
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	26%	D99501918	PROYECTO DE TITULACIÓN IMPACTO AMBIENTA...	IMPACTO AMBIENTAL DE LA ACTIVIDAD TURISTI...	2 MB	14184 palabra(s)	ftigrero@upse.edu.ec	24/03/2021 18:02
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	3%	D61200205	TESIS - ANALÍA SUÁREZ URKUND.docx	Análisis	13 MB	13981 palabra(s)	ftigrero@upse.edu.ec	16/12/2019 20:34
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	99%	D60765562	Carlos Chamba Robalino.docx	Carlos Chamba Robalino	2 MB	5203 palabra(s)	ftigrero@upse.edu.ec	11/12/2019 5:32
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	71%	D55353263	TESIS DANIA SUAREZ MEDINA 2019 - Urkund.docx	Potencialidades del ciclturismo en la cabecera ...	260 KB	11722 palabra(s)	ftigrero@upse.edu.ec	06/09/2019 19:59
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	9%	D54382344	Dania Suarez.docx	Análisis urkund	517 KB	14263 palabra(s)	ftigrero@upse.edu.ec	10/07/2019 23:20
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	12%	D47842722	Danny Lainez CPA 03.docx	Análisis de proyecto integrador	78 KB	10314 palabra(s)	ftigrero@upse.edu.ec	12/02/2019 0:29
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	100%	D37503209	TESIS v1.0 marjorie Palma 2.docx.docx	Analysis Urkund	3 MB	22564 palabra(s)	felixtigrerog@hotmail.com	12/04/2018 20:29
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	2%	D31996210	TESIS pesca artesanal vivencial mod 3 urkund....	Análisis Urkund	454 KB	11611 palabra(s)	felixtigrerog@hotmail.com	02/11/2017 19:19
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	88%	D29015724	jhonny rodriguez.docx	Analysis Urkund	158 KB	8168 palabra(s)	felixtigrerog@hotmail.com	01/06/2017 6:05
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	100%	D28722686	Jhonny Rodríguez.docx	Análisis Urkund	153 KB	8226 palabra(s)	felixtigrerog@hotmail.com	24/05/2017 20:22
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	49%	D28072108	Jhony Rodríguez Franco.docx	Análisis Urkund	180 KB	9321 palabra(s)	felixtigrerog@hotmail.com	10/05/2017 20:15
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	5%	D27950360	Milton Suárez García.docx	Análisis Urkund	2 MB	9417 palabra(s)	felixtigrerog@hotmail.com	07/05/2017 18:03
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	11%	D27178433	CATALINA MOLINA.docx	Análisis Urkund	671 KB	11273 palabra(s)	felixtigrerog@hotmail.com	11/04/2017 19:04
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	4%	D26709537	Ronny F Reyes Urkund.docx	Análisis Urkund	365 KB	8302 palabra(s)	felixtigrerog@hotmail.com	24/03/2017 0:34
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	12%	D26697711	RONNY URKUND.docx	Análisis Urkund	3 MB	10281 palabra(s)	felixtigrerog@hotmail.com	23/03/2017 15:53
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	100%	D25382896	RICHARD DUQUE MARIN.docx	Análisis Urkund	180 KB	5261 palabra(s)	felixtigrerog@hotmail.com	31/01/2017 3:20
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	100%	D25346694	7 ARTICULO UPSE LIBRO 3 MARG- HERME - ADM...	Análisis Urkund	36 KB	3054 palabra(s)	felixtigrerog@hotmail.com	29/01/2017 15:00
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	100%	D25336753	7 ARTICULO UPSE LIBRO 3 MARG- HERME - ADM...	Análisis Urkund	35 KB	3080 palabra(s)	felixtigrerog@hotmail.com	28/01/2017 7:59

Escribe aquí para buscar

24°C 12:00 19/12/2021