



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA
ELENA
INSTITUTO DE POSTGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS

COMPONENTE PRÁCTICO DE EXAMEN COMPLEXIVO
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAGÍSTER
EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS – MENCIÓN
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO.

TÍTULO:

DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO DE
LA EMPRESA ESPACIOS Y DISEÑOS BERRIOT S.A., AÑO
2022

AUTOR:

ING. SORIANO TOMALA JESENNIA ARACELY

TUTOR:

ING. CAROLA ALEJANDRO, MSC.

LA LIBERTAD, ECUADOR

FEBRERO DE 2022

AUTORÍA DEL TRABAJO

El presente Trabajo de Titulación constituye un requisito previo a la obtención del título de Magíster en Administración de Empresas, Mención Gestión del Talento Humano, Instituto de Postgrado, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Yo, Soriano Tomalá Jesennia Aracely con cédula de identidad número 0919714709 declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica y los resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad; el patrimonio intelectual del mismo pertenece a la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

f. 

Ing. Soriano Tomalá Jesennia Aracely

APROBACIÓN DEL PROFESOR TUTOR

En mi calidad de Profesor Tutor del Componente Práctico de Examen Complexivo, titulado, “Desempeño Laboral Del Personal Operativo De La Empresa Espacios y Diseños Berriot S.A., Año 2022”, elaborado por el señor (a) Ing. Soriano Tomalá Jesennia, del Programa de Maestría en Administración de Empresas, Instituto de Postgrado, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Magíster en Administración de Empresas, Mención Gestión del Talento Humano, con la modalidad de Examen Complexivo, me permito declarar que luego de haber dirigido científicamente y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo práctico, éste cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

Atentamente,



ING. CAROLA ALEJANDRO, MSC.

PROFESOR TUTOR

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a quien nunca me dejó desmayar, gracias Dios, por mantenerme perseverante ante las metas planteadas.

A mi familia por el aliento que me brinda y por los consejos que me dan, para ser mejor persona y profesional.

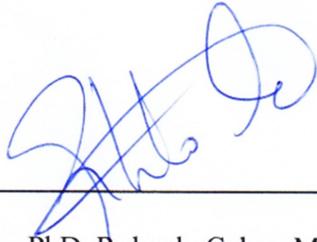
Ing. Soriano Tomalá Jesennia

AGRADECIMIENTO

Agradezco a cada uno de los profesionales que me brindaron su conocimiento, para desenvolverme profesionalmente y darme las herramientas que ahora puedo compartir en este trabajo y a mis amigos que desde sus diferentes perspectivas aportaron experiencias de vida profesional.

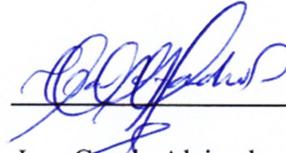
Ing. Soriano Tomalá Jesennia

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN



PhD. Rolando Calero Mendoza

**DIRECTOR DEL INSTITUTO DE
POSTGRADOS**



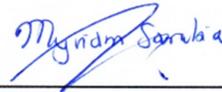
Ing. Carolina Alejandro Lindao, Mgtr.

DOCENTE TUTOR



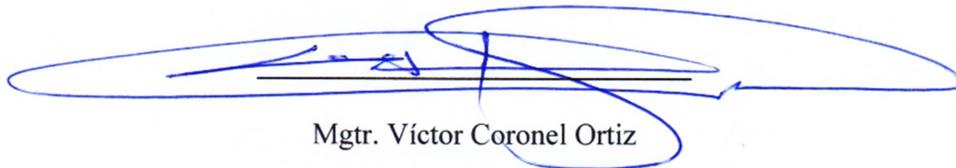
Ing. Emanuel Bohórquez A., Mgtr.

DOCENTE ESPECIALISTA



PhD. Myriam Sarabia Molina

COORDINADOR DEL PROGRAMA



Mgtr. Víctor Coronel Ortiz

SECRETARIO GENERAL

DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA ESPACIOS Y DISEÑOS BERRIOT S.A., AÑO 2022

RESUMEN

El tema que se desarrolló es *Desempeño laboral del personal operativo de la empresa Espacios y Diseños Berriot S.A, año 2022.*, en el cual se realizó un análisis de las técnicas de desempeño laboral a través de una investigación descriptiva, llevando a cabo el método de observación, el mismo que fue generado con un trabajo de campo que permite ver el rendimiento del personal operativo de la empresa. Una vez desarrollada la observación del total de la población, ya que la muestra es la misma población de 99 personas, los instrumentos utilizados fueron las encuestas enfocadas con una escala de Likert y procesada a través de un programa llamado SPSS. El procesamiento de esta información arroja resultados tales como las siguientes recomendaciones: fortalecimiento de las motivaciones como el ambiente laboral, utilizando las técnicas más modernas para el buen desempeño laboral, mejoramiento de las condiciones laborales (tiempo laboral de calidad – recompensado), establecimiento de metas claras (comunicación constante de los objetivos), elaboración de políticas sociales (medio ambiente), ejecución del “teambuilding” (trabajo en equipo en otras actividades) e implementación de capacitaciones (clases que fortalezcan sus funciones), permitiéndonos reconocer las técnicas que podamos establecer dentro de la empresa para el mejor rendimiento de tiempo y procesos dentro de una construcción.

Palabras claves: Desempeño Laboral, Técnicas, Motivación

WORK PERFORMANCE OF THE OPERATIVE PERSONNEL OF THE COMPANY ESPACIOS Y DISEÑOS BERRIOT S.A. YEAR 2022

ABSTRACT

The theme that was developed is *Work performance of the operative personnel of the company Espacios y Diseños Berriot S.A. year 2022*, in which an analysis of the work performance techniques was carried out through a descriptive investigation, using the observation method, the same that was generated with a field work that allow us to see the performance of the company's operational personnel. Once the observation of the total population was developed, since the sample is the same population of 99 people, the instruments used were surveys focused on a Likert scale and processed through a program called SPSS. The processing of this information yields results such as the following recommendations: strengthening motivations such as the work environment, using the most modern techniques for good job performance, improvement of working conditions (quality work time - rewarded), goal setting (constant communication of the objectives), elaboration of social policies (environment), execution of "teambuilding" (teamwork in other activities) and implementation of training (classes that strengthen their functions), allowing us to recognize the techniques that we can establish within the company for the best performance of time and processes within a construction.

Keywords: Work Performance, Techniques, Motivation

INTRODUCCIÓN

En toda área laboral existe la necesidad de contar con personal enfocado al cumplimiento de objetivos, para lograrlo es necesario cubrir varias áreas, una de ellas es el desempeño laboral; desarrollando esta investigación en la constructora Espacios y Diseños Berriot S.A., donde el talento humano operativo es representativo por las obras que se ejecutan. Para el desenvolvimiento del presente trabajo se analizaron las técnicas de desempeño laboral que aporten al rendimiento del personal operativo de la empresa.

Al realizar la investigación se evidencio la problemática que tienen los trabajadores en el sector de la construcción, recalando problemas motivacionales, por las diversas condiciones laborales. Los trabajadores realizan sus funciones solo para cubrir sus necesidades básicas, pero es necesario contar con un personal activo y enfocado al logro de los objetivos, haciendo de la empresa competitiva, capaz de llegar a sus metas utilizando los recursos con eficacia y eficiencia.

Para toda empresa es importante cumplir los objetivos, pero en este mundo globalizado es necesario aportar al personal conocimientos y fortalezas que hagan de ellos mejores trabajadores, como también mejores seres humanos, por lo tanto el estar motivados, mejorando sus capacidades, actualizando sus conocimientos, es una forma de ampliar sus horizontes, teniendo nuevas oportunidades de crecimiento.

Las técnicas que se implementen para obtener el mejor desempeño laboral dentro del personal operativo de la empresa Espacios y Diseños Berriot S.A. serán las adecuadas, porque al realizar el presente trabajo; se involucró al personal del área, se analizó el desenvolvimiento, dando a conocer los verdaderos puntos susceptibles que deben ser mejorados. Permitiendo llevar a cabo las mejores técnicas modernas, desencadenando un trabajo óptimo de los trabajadores del área operativa de la constructora.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El sector de la construcción según la Organización Internacional Del Trabajo en su página web indica, pese a la globalización la industria de la construcción se encuentra subcontratada, teniendo muchos cambios tecnológicos, siendo necesario introducir nuevas técnicas de trabajo. El sector de la construcción brinda trabajo a muchas personas siendo necesario impartir nuevas formas de procedimientos, enfocando una problemática común dentro de la construcción. (OIT, 1996-2022)

En el territorio ecuatoriano, el sector de la construcción es uno de los más importantes por su influencia en el PIB, generando una gran cantidad de empleo y atrayendo a la inversión extranjera, permitiendo que el sector constructivo del Ecuador eleve su rendimiento. Siendo un sector de alta sensibilidad por manejar una elevada cantidad de personal y requiere atención. (Velástegui, 2018)

En la Provincia de Santa Elena, las empresas dedicadas a la construcción reclutan gran cantidad de obreros por obra; esto conlleva al manejo de gran cantidad de personal, trayendo como consecuencia, establecer diversas formas de control, considerando que cada persona tiene diversas necesidades, pensamientos, niveles de educación que deben ser analizados, para generar un enfoque referente al desempeño laboral en el sector constructivo de la Provincia.

El desempeño laboral obedece a varios factores como la motivación, las compensaciones, las actitudes entre otros y el estudio realizado en la empresa Espacios y Diseños Berriot S.A., da conocer muchos aspectos del manejo del personal, implementando reformas que puedan aportar al buen desempeño de su personal operativo. Para establecer el rumbo de la investigación, se realiza la siguiente pregunta, enfocada a la problemática suscitada dentro de la empresa, que permitirá encontrar los resultados esperados: ¿Qué técnicas de desempeño laboral aportarán al rendimiento adecuado del personal operativo en la empresa Espacios y Diseños Berriot S.A.?

JUSTIFICACIÓN

En el sector de la construcción perteneciente a la Provincia de Santa Elena, no existe un estudio previo sobre desempeño laboral, donde el personal operativo se vea enfocado para direccionarse en sus funciones. Para la realización de un adecuado desempeño laboral se debe conocer los puntos de vista de las partes implicadas (empleado y empleador), dentro de las empresas los altos mandos deben tener un trato adecuado con las personas, enmarcadas en un contexto apropiado para tener una alta productividad y competitividad en el mercado (Humberto Coromoto Peña Rivas, 2018), el empleador debe definir técnicas dando a los empleados comodidad al realizar sus funciones, consiguiendo el mejor rendimiento en las labores encomendadas.

Los trabajadores son un factor de producción, que necesitan un análisis profundo; considerando que sus motivaciones son distintas y el área de talento humano debe analizarlas brindando estímulos adecuado. Las teorías encontradas indican que la motivación se encuentra muy ligada al buen desempeño laboral, generando directrices para manejar adecuadamente los estímulos brindados a sus trabajadores y elevar su desempeño laboral. (Marcelo Fabián Barcia Briones, 2019)

Para conocer el desempeño laboral dentro de la empresa, se realiza una observación directa como también encuestas hacia los trabajadores, dando referencia a sus motivaciones en las funciones que realizan, como también el desenvolvimiento de actividades con eficacia y eficiencia, esto permite establecer si la empresa Espacios y Diseños Berrito S.A., cuenta con su desempeño laboral adecuado para el logro de objetivos.

Es relevante mencionar lo imprescindible de contar con personas motivadas en sus funciones, esto marcará un cambio positivo en el individuo dándole confianza al realizar sus tareas y enfocándose a cubrir sus necesidades teniendo como resultado un desempeño laboral adecuado.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVOS

➤ **Objetivo General**

Analizar las técnicas de desempeño laboral a través de actividades de campo que aporte con el rendimiento del personal operativo de la empresa Espacios y Diseños Berriot S,A.

➤ **Objetivos Específicos**

- Diagnosticar el desempeño laboral del personal operativo de la empresa Espacios y Diseños Berriot S.A.
- Identificar las técnicas de desempeño laboral que aportan al personal operativo de la empresa Espacios y Diseños Berriot S.A.
- Proponer técnicas modernas para el eficiente desempeño laboral del personal operativo de la empresa Espacios y Diseños Berriot S.A.

IDEA A DEFENDER

Las técnicas de desempeño laboral aportan al rendimiento del personal operativo de la empresa Espacios y Diseños Berriot S.A.

MARCO CONCEPTUAL

Desempeño Laboral.- Es cómo se llevan a cabo las funciones realizadas en una organización. Llegar al objetivo empresarial denota cuan preparado esta una persona para ejecutar las actividades encomendadas. Según (Gonzalez Ariza, 2017), el trabajador debe cumplir con el objetivo y realizar sus funciones de mejor manera aplicando sus conocimientos, destrezas y habilidades haciendo que su labor sirva para el logro de objetivos. Un personal motivado, lleno de conocimientos y competencias, le permitirá a la empresa la capacidad de obtener una ventaja competitiva, usando los recursos de forma eficaz y eficiente.

Tipos De Motivación.- *Motivación Intrínseca*, como indica (Lieury, 2016), es una motivación interior, produciendo satisfacción al realizarla. Las motivaciones intrínsecas nacen del deseo de conseguir un objetivo propio, donde no es necesario que algo externo lo impulse. *Motivación extrínseca*, esta motivación tiene estimulación exterior a través de recompensas. Para cumplir con una meta, se necesita contar con motivaciones externas que den valor a un objetivo llegando a ser atractivo para quien lo realiza. (Palmero Cantero, 2016)

Tipos De Compensación.- La compensación ha tenido una evolución dentro del ámbito organizacional, convertirse en una herramienta de estrategia en la gestión de recursos humanos, como indica (Soto Jáuregui, 2018), la compensación dentro de la organización sirve para motivar al personal y mantenerlo enfocado en las metas planteadas, conservando las competencias necesarias para desenvolverse adecuadamente dentro de la empresa. A continuación se mencionaran los tipos de compensaciones más utilizadas, considerando que cada empresa debe crear su propio modelo de recompensas sabiendo que las personas y el ambiente son diferentes.

- **Beneficios económicos:** Es todo tipo de compensaciones adicional al salario básico unificado como los aguinaldos, Bonos de Productividad, Fondo de Ahorro.
- **Beneficios No Económicos:** Capacitación, Recreativos. Podremos enumerar muchos beneficios que se pueden otorgar a los trabajadores como horas extras, día libre por cumpleaños, movilizaciones, equipos de comunicación, pero siempre se debe tomar en cuenta que se debe realizar estudios para que esos beneficios sean los adecuados para las personas dentro de la empresa y que no excedan los costos presupuestados por las empresas.

Actitudes Laborales.- Como indica (Sánchez, 2013), todas las personas tienen un proceder distinto y están alineadas a su forma de ser y conocer, con el pasar del tiempo y la adquisición de experiencia, el ser humano adopta nuevas posturas dependiendo de los conocimientos adquiridos. Las actitudes laborales indica (Chávez, 2015), es el modo de actuar que tienen las personas ante distintas situaciones dentro del área laboral, involucrando sus emociones y pensamientos, la actitud es parte de la personalidad que define al ser humano y dentro del ámbito laboral es un factor importante para un proceder adecuado ante diversas situaciones que ocurren en determinadas áreas de trabajo. La crianza y el ambiente orientan a las personas a tomar actitudes diversas en las labores diarias pero actuar con lógica y de forma analítica son competencias valoradas dentro de la empresa.

Aptitudes Laborables.- Para tener conocimiento de aptitud recurrimos a (Goleman, 2009) donde indica que aptitud laboral es un aprendizaje en base a la inteligencia emocional desarrolladas en base a experiencias, considerando el espiral de crecimiento en conocimientos, canalizándolos y experimentándolos para la toma de decisiones.

- La Aptitud Personal, como el autoconocimiento (saber conocer los estados personales, preferencias, intuiciones y recursos), autorregulación (el manejo de

los recursos, estados internos e impulsos, se pueden identificar por autocontrol, confiabilidad, escrupulosidad, adaptabilidad, innovación), motivación (emociones que permiten llegar a un objetivo, como el afán al triunfo, compromiso, iniciativa, optimismo).

- La Aptitud Social, como la empatía (capacidad de percibir, compartir y comprender los sentimientos, necesidades e intereses de otras personas. Se trata de comprender a los demás, ayudar al desarrollo de otras personas, orientación al servicio, aprovechar la diversidad, conciencia política identificando las corrientes emocionales), habilidades sociales (inducir a otras personas a la respuesta deseada, por lo que se necesita tener influencia, comunicación, manejo de conflictos, liderazgo, ser catalizador de cambios, establecer vínculos, colaboración y cooperación, habilidades de equipo).

Factores De Satisfacción Laboral.- Las personas para sentirse satisfechos en sus labores deben estar estimuladas por sus motivaciones como indica (Pavía Sánchez, 2012), se considera a la motivación como el impulso que anima a un trabajador a realizar una actividad, mientras que la satisfacción es el resultado de realizar sus funciones. Dentro de una organización es necesario analizar los factores extrínsecos donde predominan la satisfacción con el salario, con las promociones, la satisfacción con los beneficios y con las condiciones de trabajo. Estos factores mencionados son universales, pero también existen la satisfacción personal, como la satisfacción con el trabajo, satisfacción con el reconocimiento, satisfacción con la supervisión, satisfacción con los compañeros, satisfacción con la compañía y la dirección, satisfacción con el diseño de puestos.

La proactividad en el ámbito laboral es un factor que requiere un alto desempeño de gestión y competencia dentro de la organización, anticipándose a los hechos y actuando de forma rápida y correcta, enfocándose en los objetivos planteados, generando cambios importantes dentro de la empresa, no dejándose alterar por cambios repentinos en el entorno.

MARCO METODOLÓGICO

Se utilizó una investigación descriptiva como nos indica (Monroy Mejía, 2018) donde se trabaja observando las realidades del tema a investigar, para brindar una interpretación idónea; a través de métodos como la observación - cuantitativa y encuestas, realizada a los trabajadores de la empresa, manteniendo un monitoreo adecuado del área donde desarrollan sus actividades. Continuando con el desarrollo de este trabajo se recolecto información adecuada dando pautas necesarias para la formulación de las preguntas y por ende se encaminó a la interpretación adecuada de la misma. La población según (Perez, 2020) es la totalidad de la muestra de unidades que se pueden analizar, para este trabajo se consideró a todos los trabajadores del área operativa (maestros -obreros) de la empresa Espacios y Diseños Berriot S.A., y la muestra para (Niño Rojas, 2019) es una porción que representa a la cantidad total de la población, cabe recalcar que la fluctuación de personal por las labores realizadas son altas, pero la información brindada no cambia y en este caso no existe una cantidad adecuada para realizar una fórmula de muestreo, considerando como muestra toda la población del área operativa, representada por 99 trabajadores.

Las técnicas, indica (Trejo Sánchez, 2021) permiten obtener información convirtiéndose en resultados útiles para la investigación o estudio desarrollados. Para seguir con el proceso de este caso, se utilizaron los siguientes instrumentos como son la observación, siendo una herramienta muy utilizada para recolectar información, sin manipulaciones, ni cambios como indica (Ruiz Olabuénaga, 2013) y la encuesta considerada como la técnica que nos permite según (Santiesteban Naranjo, 2014) recolectar información a través de preguntas expuestas en un cuestionario, brindando la información necesaria a destacar dentro del presente trabajo. Se procedió a efectuar una investigación bibliográfica o documental como indica (Baena Paz, 2017), siendo instrumentos de apoyo a las técnicas para el cumplimiento de los propósitos planteados, para este trabajo se recopiló información necesaria del tema, con el fin de tener bases conceptuales e

históricas para el desarrollo adecuado de la investigación, se contó con fuentes primarias y secundarias las cuales son los libros, revistas, periódicos.

Este trabajo tiene como objetivo analizar las técnicas a utilizar para que los trabajadores mantengan un buen desempeño laboral aportando el mejor de los rendimientos, para cumplir con las metas planteadas, la investigación dada es la descriptiva y según (Gómez, 2009) se debe tener definido la recolección de datos para ser específicos al realizar la respectiva investigación obteniendo la información demografía adecuada para este caso.

Una vez recopilada la información a través de la investigación descriptiva, utilizando la técnica para transformar los datos en hechos medibles, con ayuda de los instrumentos como la observación, la información bibliográfica y la encuesta, se procede a armar las 10 preguntas adecuadas dentro de un cuestionario, el cual se desarrolló en las obras que mantiene la empresa en el cantón Santa Elena una en vía Ancón (Urbanización Santa Cecilia) y en la vía San Pablo (Urbanización Rosabelle). Culminado el proceso de recolección de datos, estos entran a un análisis donde se utiliza la escala de Likert, siendo un instrumento para medir el acuerdo o desacuerdo sobre un tema en específico según (Matas, 2018).

Con esta información que da a conocer el grado de conformidad de los encuestados, se procede a ingresar la información a el programa SPSS que permite la tabulación de las encuestas realizadas, obteniendo los resultados de cada una de las preguntas que se establecieron, emitiendo resultados a través de tablas y gráficos que indican los rangos establecidos por los trabajadores a través de sus respuestas, sabiendo que el programa SPSS es una herramienta muy usada en estudios de investigación como indica (José Luis Rivadeneira Pacheco, 2020). Es así como se recolecto la información y se obtuvieron los resultados que generaron la información adecuada para la investigación realizada en la empresa constructora.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Al realizar el respectivo análisis de resultados a través de la observación, existen varios puntos que se deben considerar para el desarrollo del siguiente trabajo, se efectuaron las visitas a las obras, para la recolección de información haciendo notar que el trabajo realizado lleva características particulares a saber:

- El trabajador (maestro-obrero) comienza su jornada muy temprano.
- Su desenvolvimiento es físico.
- Su nivel de estudio es mayormente primario.
- El comportamiento tiene rasgos un poco extremos, son retraídos y algo impulsivos.
- El personal que tiene a su cargo a los maestros-obreros, deben en cierto modo alinearse a su forma de ser, pero manteniendo el criterio formado digno de su puesto.

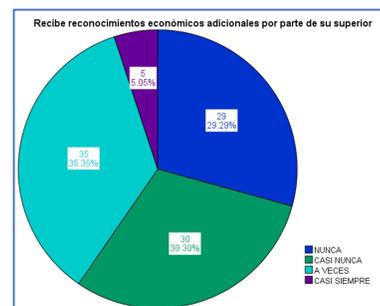
Realizadas las debidas encuestas en la constructora al personal operativo, se detallan los resultados obtenidos.

1. Recibe reconocimientos económicos adicionales por parte de su superior

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	29	29,3 %
CASI NUNCA	30	30,3%
A VECES	35	35,4%
CASI SIEMPRE	5	5,1%
TOTAL	99	100%

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores

Elaborado: Jesennia Soriano

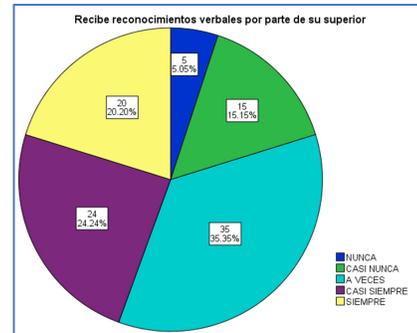


Los reconocimientos económicos siempre son importantes para el área operativa, los trabajadores ponen mucha importancia a este tipo de reconocimientos. Teniéndolo como uno de los más significativos para elevar el nivel de eficiencia en las labores, el resultado indica la consideración solo del sueldo, sin existencia

de valores adicionales, son pocos los trabajadores que tienen este beneficio e indagando un poco, es porque realizan trabajos adicionales con más responsabilidades.

2. Recibe reconocimientos verbales adicionales por parte de su superior

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	5	5.1 %
CASI NUNCA	15	15.2%
A VECES	35	35.4%
CASI SIEMPRE	24	24.2%
SIEMPRE	20	20.2%
TOTAL	99	100%



Fuente: Encuesta realizada a trabajadores

Elaborado: Jesennia Soriano

Dentro del área analizada, el personal indica en su gran mayoría que los reconocimientos verbales son a veces o casi siempre, pero siempre también tiene un rango significativo con un 20%, sin ignorar el porcentaje de nunca y casi nunca que se revela en la encuesta, este punto hace notar que la empresa sabe que el reconocimiento verbal es un incentivo para el grupo y trata de no dejar pasar las oportunidades para destacarlos.

3. Existe recompensa por las metas alcanzadas en su área de trabajo

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	39	39.4%
CASI NUNCA	15	15.2%
A VECES	35	35.4%
CASI SIEMPRE	10	10.1%
TOTAL	99	100%



Fuente: Encuesta realizada a trabajadores

Elaborado: Jesennia Soriano

Al tener un alto porcentaje de personas que no recibe recompensas al llegar al objetivo, es un buen referente para medir el rendimiento, en cualquier área es importante implementar metas para que el personal sea más productivo y eficiente. Con esta información se tiene un gran referente que puede ser utilizado para elevar el rendimiento del personal que labora en la empresa constructiva.

4. El trabajo permite aprender y desarrollar nuevas destrezas

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	5	5.1%
CASI NUNCA	40	40.4%
A VECES	10	10.1%
CASI SIEMPRE	9	9.1%
SIEMPRE	35	35.4%
TOTAL	99	100%

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores

Elaborado: Jesennia Soriano



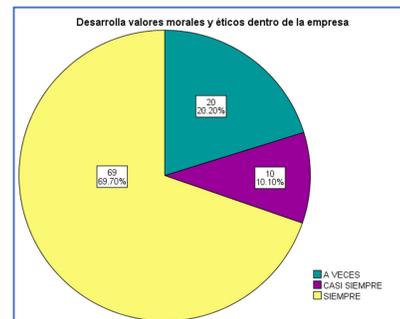
Un punto importante para el desarrollo adecuado de las actividades, es descubrir nuevas formas de procesos, es importante que el personal este siempre predispuesto a aprender y la empresa a dar las herramientas para ese aprendizaje, según lo expuesto es claro que el porcentaje de casi nunca con un 40%, indica que es importante fortalecer el desarrollo de nuevas destrezas.

5. Desarrolla valores morales y éticos dentro de la empresa

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A VECES	20	20.2%
CASI SIEMPRE	10	10.1%
SIEMPRE	69	69.7%
TOTAL	99	100%

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores

Elaborado: Jesennia Soriano



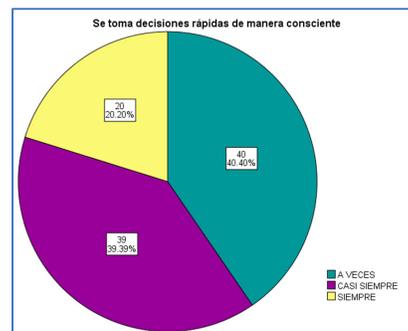
Los valores y la ética son muy importantes en los grupos de trabajo, el respeto a los semejantes y a sus pertenencias es indispensable en el área de la construcción, queda demostrado con la opción de siempre con un resultado de 69%, siendo muy significativa; porque se desarrollan los valores como también la ética, normas que son indispensables para mantener al grupo laboral unido, para llegar a este punto la empresa trata de mantener el orden y darle los espacios necesarios para sus pertenencias, lo que ayuda a mantener la armonía entre el personal. Indagando en el tema se conoce que cada grupo en épocas diferentes tuvieron sus inconvenientes, es por ello que han podido ir puliendo el tema de la convivencia y respeto a las personas, como a sus pertenencias.

6. Se toma decisiones rápidas de manera consciente

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A VECES	40	40.4%
CASI SIEMPRE	39	39.4%
SIEMPRE	20	20.2%
TOTAL	99	100%

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores

Elaborado: Jesennia Soriano



La toma de decisiones ante diversas situaciones a veces es muy compleja y más cuando no se cuenta con un conocimiento que refuerce esa decisión, para ello el personal debe tener un amplio criterio de decisión ante situaciones que puedan suscitarse en cualquier momento. Contar con un equipo que tenga la experiencia necesaria y conocimiento adecuado genera el sentido de unión y confianza entre el grupo de trabajo. Poniendo como indicadores escogidos solos tres opciones donde se representa a siempre con el 20%, este indicador debe elevarse, para contar con un personal que tome sus propias decisiones en beneficio de sus funciones, sin miedos por creer que no son capaces de hacerlo bien.

7. Está dispuesto a colaborar con su equipo de trabajo

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
CASI SIEMPRE	29	29.3%
SIEMPRE	70	70.7%
TOTAL	99	100%

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores

Elaborado: Jesennia Soriano



El trabajo en equipo dentro de la construcción es muy importante que las personas se comprometan a utilizar sus habilidades y competencias complementándolas con el resto del grupo para llegar a un objetivo en común y para cuidarse entre sí. En el cuadro estadístico refleja que el 29.3% tiene dificultades para establecer la conexión grupal con sus compañeros. Es importante reforzar el trabajo en equipo con todo el personal.

8. Es innovador para realizar sus funciones de mejor manera

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	10	10.1%
A VECES	35	35.4%
CASI SIEMPRE	34	34.3%
SIEMPRE	20	20.2%
TOTAL	99	100%

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores

Elaborado: Jesennia Soriano



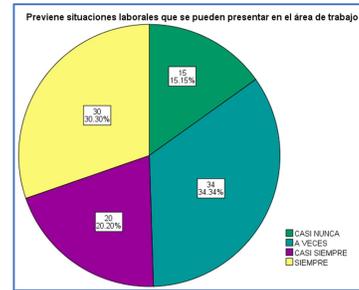
Ser innovador conlleva a querer realizar las cosas de una forma diferente y llegando al mismo objetivo siendo más eficiente, está claro que ser innovador para los trabajadores de la construcción es un poco complicado viendo los porcentajes que revelaron las encuestas, nunca con 10,1% no se esmera en ser innovador, a veces con un 35,4% está ligado a que pocas personas se sienten en la obligación de ser innovadores, el casi siempre con un 34,3% muestra un personal responsable con su trabajo y el siempre con un 20,2% es el personal comprometido con su trabajo.

9. Previene situaciones laborales que se pueden presentar en el área de trabajo

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
CASI NUNCA	15	15.2%
A VECES	34	34.3%
CASI SIEMPRE	20	20.2%
SIEMPRE	30	30.3%
TOTAL	99	100%

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores

Elaborado: Jesennia Soriano



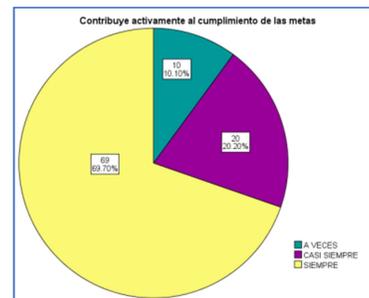
Las personas que trabajan en las distintas áreas de la empresa, conocen sus funciones y están pendientes de las diferentes situaciones laborales que puedan presentarse, está claro también; que todo no se puede prever, pero siempre se trata de estar acorde con los acontecimientos que se suscitan, es por ello que siempre tiene un porcentaje de 30.3%, pero el a veces con un 34.3% debe ser corregido para tener resultados óptimos dentro de la construcción.

10. Contribuye activamente al cumplimiento de las metas

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A VECES	10	10.1%
CASI SIEMPRE	20	20.2%
SIEMPRE	69	69.7%
TOTAL	99	100%

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores

Elaborado: Jesennia Soriano



Dentro del área de la construcción las metas son llegar a realizar las obras contratadas, considerando que si no se entrega la obra, no hay beneficios para la empresa, es por eso que el 69.7% de los encuestados responden que siempre, dando la confianza para obtener los resultados, pero el a veces con un 10,1% debe comprometerse para llegar a la meta, recordando que si la empresa no termina en los tiempos establecidos, no existe remuneración económica.

ESTUDIO O ANÁLISIS DE CASO

Título

PLAN DE ACCIÓN PARA EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA ESPACIOS Y DISEÑOS BERRIOT S.A.

Diagnostico

Dentro de las encuestas realizadas existen puntos importantes que deben tomarse en cuenta para el desarrollo de este trabajo, pero la observación deja significativos indicios para delimitar mejor las técnicas a utilizarse como:

- Un punto que afecta el desenvolvimiento del personal es estar murmurando sobre las fallas o problemas que pueda suscitarse en la empresa, esto es razón para desmotivar tanto al empleador como a sus compañeros; provocando múltiples inconvenientes entre los trabajadores, cada uno de los colaboradores debe ser un instrumento de ayuda para mejorar y llegar al objetivo, esto solo se logra con un trabajo en equipo y a través de una comunicación adecuada entre las partes. Tener a personal que no se compromete con la empresa, solo atrae complicaciones en el proceso constructivo.
- En toda empresa existen empleados que no aportan al mejoramiento de la misma, por la falta de compromiso que mantiene con ellos y por ende con los demás, fomentando la ociosidad entre compañeros, llegando a provocar que las construcciones no mantengan el ritmo adecuado de ejecución, a estos empleados hay que tratar de ubicarlos donde realicen un verdadero aporte a la empresa, pero sin dejar que contaminen con sus pensamientos a los demás. Siendo esta forma un aporte positivo para el ser humano y por qué no para la sociedad, siempre es necesario que las personas contribuyan con soluciones en vez de juzgar e influenciar de forma negativa a sus compañeros.

- En el sector de la construcción, la motivación es un poco complicada, dadas las funciones desarrolladas en la industria, donde el esfuerzo físico es fundamental en las actividades que se realizan, ocasionando algunas reacciones negativas en las personas como, por ejemplo; al inicio de una construcción siempre se ven expuestos a diversos factores climáticos, aunque se les brinde materiales adecuados, afecta a sus ánimos.
- Como se mencionó el esfuerzo físico es primordial en las labores de construcción, llevando en ocasiones a ser limitadas por la edad, generando que un obrero sea contratado solo por obra.
- Otro motivo de inestabilidad es la recesión o no, donde el empleado, por seguir percibiendo valores alargan las funciones, perjudicando al objetivo de la empresa que es entregar las obras en el tiempo establecido, pero ellos alargan su tiempo de trabajo para seguir percibiendo valores, en perjuicio de la empresa.

Objetivo General

- Proponer un plan de acción para el desempeño laboral del personal operativo de la empresa Espacios y Diseños Berrito S.A.

Objetivo Especifico

- Establecer acciones de motivación y compensación para el personal operativo de la empresa Espacios y Diseños Berriot S.A.
- Plantear acciones que promuevan las actitudes y aptitudes laborales del personal operativo de la empresa Espacios y Diseños Berriot S.A.

Introducción y Fundamentación

La empresa Espacios y Diseños Berriot S.A., ha venido realizando gestiones de construcción desde el 2013, desarrollándose de una manera continua y emprendiendo proyectos que han visto la luz gracias al empuje y administración de su propietario, este crecimiento ha sido en todos los aspectos, tanto

administrativos, económicos y claro está en los procesos constructivos. Con el pasar del tiempo los contratos han ido creciendo y por ende se ha ido aumentando el personal, y también se ha ido estableciendo funciones requeridas para las actividades a realizar, al contar con más personal, se deben establecer nuevas formas de procedimientos que la empresa ha ido implementando.

Para comenzar a identificar las técnicas que llevaran a un desenvolvimiento adecuado en el área operativa de la empresa EYDB, tenemos en primer lugar a la motivación considerada de gran importancia en las distintas áreas laborales ayudando a que las personas sean productivas y por ende el desempeño laboral sea óptimo, arrojando resultados favorables, este proyecto de tesis sobre "LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA ENVATUB S.A. DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA", elaborado por (Larzabal Fernández & Cadena Alarcón, 2019), se ve la inadecuada existencia de motivación, estos resultados evidencian que dentro de la empresa Envatub S.A. existe el temor al fracaso, desconfianza, entre otros aspectos generando problemas en el desempeño laboral teniendo como resultado la baja productividad, malestar con el entorno, desconocimiento de objetivos, enfocado a este problema su autora realiza un estudio de investigación cuantitativa de tipo no experimental de corte transversal y alcance descriptivo – correlacional, la población fue de 50 trabajadores del área de operaciones, una vez realizada las encuestas se comprueba que los niveles de motivación son bajos, en autoestima y autorrealización, las necesidades sociales y de pertenencia se encuentran en un nivel bajo, mientras que en el desempeño laboral presento un alto rango en calidad de trabajo, pero regular en liderazgo y trabajo en equipo, teniendo como resultado la existencia de una posible relación entre motivación y desempeño laboral.

La tesis "INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DATAPRO S.A." de (Robles & Gustavo, 2020) , El presente estudio se basó en dos variables, el clima organizacional y el desempeño laboral, dentro de la

empresa Datapro S.A, el principal objetivo fue determinar si la variable clima organizacional en las dimensiones seleccionadas, incidió o no en el desempeño laboral de la empresa Datapro S.A., este trabajo está dentro de un estudio mixto cuantitativo-cualitativo, con un diseño no experimental, transeccional y correlacional. Teniendo un alcance descriptivo, explicativo y correlacional, la población de la empresa entre Quito y Guayaquil asciende a 106 trabajadores y la muestra es la misma población, el cuestionario que se realizó tuvo un formato validado por la escala de Likert, el resultado de este trabajo reveló que el clima organizacional tuvo incidencia en el desempeño laboral de la empresa analizada. Tomando en consideración estos puntos expuestos se desarrollaron las encuestas al personal operativo, que brinda información para realizar el diagnóstico del personal, el cual se revisa a continuación:

Desarrollo

Es importante que el sector de la construcción se mantenga activo, por ser el motor de desarrollo económico de una población, si existen construcciones también existirá empleo. Al no contar con técnicas adecuadas se tendría como resultado que el sector de la construcción se cargue de personas que piensan en su día a día, sin interesarle su crecimiento laboral ni personal, sin darse cuenta que al tecnificándose lograrían una mejor situación económica y mayor confianza al realizar sus labores, así las empresas tendrían un personal que ayude dentro de la institución, elevando el nivel de confianza ante sus clientes. Una vez planeadas las estrategias, se escogen las técnicas a utilizar, implementándose a la parte operativa, logrando que un sueño, pudiera convertirse en una meta de la empresa, gracias a este tipo de investigaciones se pueden implementar técnicas que ayuden la desempeño laboral, en beneficio de sus propietarios y trabajadores que han sido un poco descalificados por su instrucción, como sus pocos recursos, realizando lo bien que pueden hacer su trabajo y siendo reconocidos tanto en el ámbito laboral como personal, por sus buenas labores, en los cuales podemos contribuir.

La necesidad de mantener un personal con interés en sus labores, ha hecho que se desarrolle la propuesta para elaborar técnicas que ayuden al desempeño laboral del área operativa, porque en la actualidad el personal que labora dentro del área realiza sus funciones solo para ganar dinero, y cubrir sus necesidades básicas, teniendo un desenvolvimiento bajo en el desarrollo de sus habilidades y destrezas.

Como se evidencia en las encuestas realizadas: Los reconocimientos económicos adicionales pueden contemplarse como una opción de incentivo, el cual debe ser analizado para implementar técnicas adecuadas para los trabajadores y que estén acorde con el presupuesto de la empresa, así como también las recompensas por las metas alcanzadas, otro punto a analizar es el de inculcar y desarrollar nuevas destrezas y habilidades que impulsen la innovación, basados en reconocimientos económicos y no económicos, que de seguro al implementar nuevas técnicas que se enfoquen en estos puntos el desempeño laboral podrá escalar otro nivel dentro de la empresa EYDBSA

Para desarrollar estrategias encaminadas a la obtención de un desempeño efectivo y eficiente, se plantea:

El plan de acción de gestión del desempeño laboral para el personal operativo a implementar en la empresa EYDBSA busca que sus colaboradores tengan una mejora continua dentro de sus actividades, de la organización y con sus compañeros, con las técnicas que se implementaran, ponen un plan de acción de gestión como una herramienta importante para la obtención de los objetivos.

El desempeño laboral de los trabajadores del área operativa vera un cambio paulatino al implantarse cada una de las técnicas que se vayan realizando dentro del tiempo estipulado, se recalca que los cambios no solo serán en el área operativa, sino dentro de la empresa; donde los sectores involucrados deben incorporarse a estos cambios, es el modo adecuado que el plan de acción de gestión donde se implementan tecinas adecuadas para elevar el desempeño laboral

dentro de la constructora pueda desarrollarse de manera adecuada, con el único objetivo de realzar el desempeño del área productiva de la empresa.

La propuesta del plan de acción de gestión de desempeño laboral para elevar el rendimiento del personal de constructora consta de las siguientes características

Tabla 1. ACCIONES DE MOTIVACIÓN Y COMPENSACIÓN

Objetivo 1: Establecer acciones de motivación y compensación para el personal operativo de la empresa Espacios y Diseños Berriot S.A.			
ACTIVIDADES	FECHA	COSTO	RESPONSABLE
Talleres de teambuilding	1-08-2022	\$500.00	Supervisor área técnica. Supervisor Talento Humano
Premiar logros	15-08-2022	\$1000.00	Supervisor área técnica. Supervisor Talento Humano. Jefe financiero. Directivos.
Cursos gratuitos de formación	29-08-2022	\$1000.00	Supervisor área técnica. Supervisor Talento Humano. Jefe financiero. Directivos.
Charlas motivacionales	12-09-2022	\$500	Supervisor área técnica. Supervisor Talento Humano
Actividades recreativas	26-09-2022	\$500.00	Supervisor área técnica. Supervisor Talento Humano

Elaborador por: Ing. Jesennia Soriano

Tabla 2. ACCIONES PARA LAS ACTITUDES Y APTITUDES LABORALES

Objetivo 2: Plantear acciones que promuevan las actitudes y aptitudes laborales del personal operativo de la empresa Espacios y Diseños Berriot S.A.			
ACTIVIDADES	FECHA	COSTO	RESPONSABLE
Objetivos claros	10-10-2022	\$200.00	Supervisor Talento Humano
Charlas de lenguaje	24-10-2022	\$600.00	Supervisor Talento Humano Contratados. Jefe financiero
Reuniones para colocar ideas	14-11-2022	\$200.00	Supervisor área técnica. Supervisor Talento Humano.
Promover los retos internos	28-11-2022	\$200.00	Supervisor área técnica.
Charlas clima laboral	12-12-2022	\$600.00	Supervisor Talento Humano Contratados. Jefe financiero

Elaborador por: Ing. Jesennia Soriano

Al realizar el plan de acción, se toman en cuenta los objetivos específicos, ayudando a encaminar las tareas a ejecutar para lograr que el personal operativo de la empresa EYDBSA eleve su rendimiento laboral, estableciendo acciones específicas que deben ser cumplidas en un tiempo determinado, con costos dentro de los presupuestos planteados por los diferentes directivos, cabe mencionar que si no existe consenso es muy probable que el plan de acción no tenga los objetivos establecidos. Considerando este tema, se indica que el personal responsable debe encaminar a las acciones formuladas en el presente plan.

Las acciones de motivación y compensación para el personal operativo de la empresa Espacios y Diseños Berriot S.A., dentro de las actividades a realizar en este plan son:

Talleres de teambuilding, descubrir el accionar de los trabajadores en otras actividades.

Premiar logros, premios por alcanzar un objetivo planteado por la empresa.

Cursos gratuitos de formación, se recomienda estos cursos elevar el nivel de instrucción del personal.

Charlas motivacionales, mantener a los trabajadores activos y enfocados es importante, más cuando existen charlas que ayuden a motiva al trabajador del área operativa.

Actividades recreativas, es importante mantener un clima laboral adecuado e integrado, es por ello que se establece fecha para estas actividades.

Las acciones que promuevan las actitudes y aptitudes laborales del personal operativo de la empresa Espacios y Diseños Berriot S.A.

Objetivos claros, mantener informado al personal de los objetivos de la empresa.

Charlas de lenguaje, la confianza que se da, por saber cómo expresarse hace que los obreros puedan mantener charlas acertadas dentro del grupo.

Reuniones para colocar ideas, el contribuir con las actividades laborales hace que el obrero se empodere de sus acciones.

Promover los retos internos, el sentido de alcanzar un objetivo debe ser recompensado en beneficio de las partes.

Charlas clima laboral, las diferentes capacitaciones que se puedan realizar para llenar de conocimientos a los obreros y maestros, muestra el verdadero compromiso que tiene el trabajador con la empresa y sus directivos.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

La empresa a pesar de contar con la mejor de las intenciones para el manejo del personal operativo a través de los profesionales contratados, siempre es necesario contar con una visión externa que pueda contribuir al mejoramiento de las funciones y manejos del personal, es por eso que los directivos no se cierran a tener visualizaciones diferentes siempre que sean en pro del buen funcionamiento de la empresa.

En los resultados obtenidos se evidencia una clara tendencia para plantear estrategias motivacionales, como también beneficios económicos, enmarcados a las posibilidades que tenga la empresa, se debe encaminar al personal operativo a optar por capacitaciones donde pueden desarrollar nuevas habilidades que brinden beneficio estratégico para el empleado y la empresa, la proactividad puede mejorarse teniendo un acercamiento con el personal para orientarlo a la solución adecuada de las situaciones complicadas.

Según Maslow, las motivaciones se rigen en la escala de necesidades pudiendo plantear de esta manera, cubrir estratégicamente necesidades básicas que ayuden a los trabajadores a enfocarse de manera correcta hacia los objetivos de la empresa, el dinero no es la única motivación que ayude al desempeño laboral, existen múltiples estrategias que podemos analizar gracias a las encuestas realizadas.

- Una vez que se ha diagnosticado el desempeño de los trabajadores del área operativa, se identifica que las motivaciones económicas y no económicas son las que generan un nicho de acción.
- Las mejores técnicas a implementar son las metas planteadas en determinado tiempo.
- Las técnicas modernas a implementar son: Mejorar las condiciones laborales, metas claras, políticas sociales, Teambuilding, capacitaciones.

RECOMENDACIONES

- Poner énfasis en cubrir las necesidades motivacionales y de compensación, implementando las técnicas que los trabajadores pueden acoger gracias al estudio realizado.
- Establecidos la forma en que se implementan las técnicas llevarlas a cabo para contar con un personal operativo en caminado a los objetivos de la empresa.
- Las técnicas a implementar como mejorar las condiciones laborales (tiempo laboral de calidad – recompensado), metas claras (comunicación constante de los objetivos), políticas sociales (medio ambiente), Teambuilding (trabajo en equipo en otras actividades), capacitaciones (clases que fortalezcan sus funciones).

El establecer reconocimientos económicos al termino de determinados procesos, pudiendo manejarse con metas al terminar pilares, rostías u otros procesos constructivos, analizados en congruencia con los recursos de la empresa y contando con manuales de procedimientos para estos casos, es un modo de llevar a cabo lo recomendado

Capitaciones específicas que brinden a los trabajadores especializarse en sus áreas, la existencia de gasfiteros, electricistas, pintores y de más maestros que tienen la práctica, pero no el estudio que ayude a complementar la experiencia adquirida, mejorando sus procesos, instruyéndolos con una instrucción técnica.

Recompensas grupales que incentiven a los trabajadores a encauzar el trabajo colaborativo, esto puede ir dirigido al ámbito familiar y de integración como un día de esparcimiento y diversión con la familia o la adquisición de productos de primera necesidad, que puedan compartir con su familia, esto ayuda a desarrollar valores familiares que a veces entre el estilo de vida que llevan este grupo de trabajadores ayuda a su motivación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre Espinoza, M., & Ulloa Cedeño, D. (2017). *Motivación Basada en la Propuesta de un Plan de Incentivos No Montarioras en una Empresa Aseguradora. .: .*
- Aguirre N., Carlos, Andrade G., Miguel, Castro, Antonieta. (2005). Desarrollo de un Instrumento de Variables que Podrían Influir en la Satisfacción Laboral de Trabajadores de la Construcción en Santiago de Chile. *Revista de la Construcción [en linea]* , 82-91.
- Ayala Mora, E. (2008). *Resumen de Historia del Ecuador*. Quito: Corporación Editor Nacional.
- Baena Paz, G. M. (2017). *Metodología de la investigación (3a. ed.)*. 83: Grupo Editorial Patria.
- Bordas Martinez, M. J. (2016). *Gestion Estrategica del Clima Laboral*. Madrid: UNED - Universidad Nacional de Educación A Distancia.
- Castillo Gallo, C. (2015). *Guia Metodológica de Proyectos de Investigación Social*. Santa Elena: Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Ceron Ruíz, J. A. (2015). *La Importancia de la Motivación en las Empresas. .: .*
- Chávez, C. C. (2015). *Diccionario de Recursos Humanos: Técnicas Organizacionales y Teorías Administrativas*. Mexico: Brujas.
- Diaz Cedeño, I. (2015). *Elaboración de un Plan Estrategicopara la Alineación del Talento Humano a los Objetivos de la Empresa Diazce S.A. .: .*
- Gan, F., & Triginé, J. (2012). *Clima Laboral*. Madrid: Ediciones Diaz De Santos.
- Garcia Leal, C. (2013). *Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa*. Madrid: McGRAW-HILL.
- Goleman, D. (2009). *La Inteligencia Emocional en la Empresa*. El Cid Editor apuntes.
- Gomez Luis, B. D. (2016). *Dirección de Recursos Humanos*. Madrid: Pearson Educación S.A.
- Gómez, M. (2009). *Introducción a la metodología de la investigación científica (2a. ed.)*. 76: Editorial Brujas.
- Gonzalez Ariza, A. L. (2017). *Métodos de Compensación en Competencias*. Barranquilla: Universidad del Norte.

- Graciani Garcia, A. (2015). *SYMBOLEION: Simbolos y Ritos de Construir*. Sevilla: Universidad De Sevilla.
- Humberto Coromoto Peña Rivas, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *REVISTA SCIENTIFIC*.
- INEC. (s.f.). *Instituto Nacional de Estadísticas y Censo*. Obtenido de Ecuador en Cifras: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/indice-de-precios-de-la-construccion/>
- José Luis Rivadeneira Pacheco, A. I. (2020). Análisis general del spss y su utilidad en la estadística. *E- Idea*, 17-25.
- Juárez Hernández, J. O. (2014). *Administración de Compensacion, Sueldos, Salarios, Incentivos y Prestaciones*. Azcapotzalco: Grupo Editorial Patria.
- Larzabal Fernández, A., & Cadena Alarcón, E. K. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la Provincia de Pichincha*. Ambato: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Lieury, A. a. (2016). *Motivación y éxito escolar*. Mexico: FCE - Fondo de Cultura Económica.
- Marcelo Fabián Barcia Briones, D. E. (2019). NIVELES DE MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*.
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista Electrónica de Investigación*, 38-47.
- Monroy Mejía, M. D. (2018). *Metodología de la investigación*. Mexico: Éxodo.
- Niño Rojas, V. M. (2019). *Metodología de la Investigación: diseño, ejecución e informe (2a. ed.)*. Ediciones de la U.
- OIT. (1996-2022). *ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO*. Obtenido de ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO: <https://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/construction/lang-es/index.htm>
- Palma Carrillo, S. (2009). *Motivación y Clima Laboral en Personal de Entidades Universitarias*. Cordova: El Cid Editor | Apuntes.
- Palmero Cantero, F. G. (2016). *Manual de teorías emocionales y motivacionales*. Universitat Jaume I. Servei de Comunicació i Publicacions.
- Pavía Sánchez, I. (2012). *Comunicación en las relaciones profesionales (UF0520)*. IC Editorial.

- Perez, L. P. (2020). *Metodología de la investigación científica*. Editorial Maipue.
- Robles, S., & Gustavo, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* Quito: Quito: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.
- Ruiz Olabuénaga, J. I. (2013). *Metodología de la investigación cualitativa (5a. ed.)*. Publicaciones de la Universidad de Deusto.
- Sanchez Fernandez, M. D. (2013). *Gestión de Recursos Humanos*. CEP, S.L.
- Sánchez, A. J. (2013). *Actitud Emprendedora y Oportunidades de Negocio: Creación y Gestión de Microempresas*. Malaga: IC Editorial.
- Sanchez, T. R. (2016). *Recursos Humanos: Dirección y Gestión de Personas en las Organizaciones*. Barcelona, ESPAÑA: Octaedro.
- Santiesteban Naranjo, E. (2014). *Metodología de la investigación científica*. 182: Editorial Académica Universitaria (Edacun).
- Soto Jáuregui, C. (2018). *Gerencia de compensación laboral 3.0 y operación de nómina*. Editorial CEIPA. .
- Trejo Sánchez, K. (2021). *Fundamentos de metodología para la realización de trabajos de investigación*. . Editorial Parmenia.
- Velástegui, A. M. (2018). La contribución del sector de la construcción sobre el producto interno bruto PIB en Ecuador. *REVISTA LASALLISTA DE INVESTIGACIÓN–Vol. 15 No 2*, 299.
- Velazco Lince, E. B. (2012). *La Motivación como Factor de Influencia en el Desempeño Laboral del Area Docente del ITSTA*. Mexico: B Instituto Tecnológico Superior De Tantoyuca.
- Yolanda, O. Z. (2017). *Estudio de la Motivación y su Influencia en el Desempeño Laboral de lo Empleados Administrativos del Area Comercial de la Constructora FUIROLANI Obras y Proyectos*. .: .

ANEXO 1

ENCUESTA

**ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL
OPERATIVO DE LA EMPRESA ESPACIOS Y DSIENOS BERRITO SA**

Marque solo una alternativa con una (X), según crea conveniente

No	ÍTEMS	1 NUNCA	2 CASI NUNCA	3 A VECES	4 CASI SIEMPRE	5 SIEMPRE
1	Recibe reconocimientos económicos adicionales por parte de su superior					
2	Recibe reconocimientos verbales por parte de su superior					
3	Existe recompensa por las metas alcanzadas en su área de trabajo					
4	El trabajo permite aprender y desarrollar nuevas destrezas					
5	Desarrolla valores morales y éticos dentro de la empresa					
6	Se toma decisiones rápidas de manera consciente					
7	Está dispuesto a colaborar con su equipo de trabajo					
8	Es innovador para realizar sus funciones de mejor manera					
9	Previene situaciones laborales que se pueden presentar en el área de trabajo					
10	Contribuye activamente al cumplimiento de las metas					

ANEXOS 2

CUADRO 1 MATRIZ DE OPERACIONALIZACION

TEMA: “DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO OPERATIVO DE LA EMPRESA ESPACIOS Y DISEÑOS BERRIOT SA”

PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	IDEA A DEFENDER	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	METODOLOGIA
¿Qué técnicas de desempeño laboral aportaran con el rendimiento adecuado del talento humano operativo de la empresa Espacios y Diseños Berriot SA?	<p>GENERAL</p> <p>Analizar las técnicas de desempeño laboral a través de un trabajo de campo que aporte con el rendimiento del talento humano operativo de la empresa Espacios y Diseños Berriot SA</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>Diagnosticar el desempeño laboral del talento humano operativo de la empresa Espacios y Diseños Berriot SA</p> <p>Identificar las técnicas de desempeño laboral que aportan al talento humano operativo de la empresa Espacios y Diseños Berriot SA</p> <p>Proponer técnicas modernas para el eficiente desempeño laboral del talento humano operativo de la empresa Espacios y Diseños Berriot SA.</p>	Las técnicas de desempeño laboral aportan al rendimiento del talento humano operativo de la Empresa Espacios y Diseños Berriot SA?	Desempeño Laboral	<p>Tipos de motivación</p> <p>Tipos de compensaciones</p> <p>Actitudes laborales</p> <p>Aptitudes laborables</p> <p>Factores de satisfacción laboral</p>	<p>Motivación intrínseca</p> <p>Motivación extrínseca</p> <p>Beneficios económicos</p> <p>Beneficios no económicos</p> <p>Desarrollo de valores</p> <p>Iniciativa</p> <p>La aptitud personal</p> <p>La aptitud social</p> <p>Compromiso</p> <p>Proactividad</p>	<p>Es innovador para realizar sus funciones de mejor manera?</p> <p>Existe recompensa por las metas alcanzadas en su área de trabajo?</p> <p>Recibe reconocimientos económicos adicionales por parte de su superior?</p> <p>Recibe reconocimientos verbales por parte de su superior?</p> <p>Desarrolla valores morales y éticos dentro de la empresa?</p> <p>El trabajo permite aprender y desarrollar nuevas destrezas?</p> <p>Se toma decisiones rápidas de manera consciente?</p> <p>Está dispuesto a colaborar con su equipo de trabajo?</p> <p>Contribuye activamente al cumplimiento de las metas?</p> <p>Previene situaciones laborales que se pueden presentar en el área de trabajo?</p>	<p>Descriptivo</p> <p>Cuantitativo.</p> <p>Encuesta</p> <p>Entrevista</p> <p>30</p>

ANEXOS 3

FOTOGRAFIAS



