



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

TÍTULO DEL ENSAYO

**MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS NEGOCIOS DE CALZADO EN EL
SECTOR ABARROTES DE BUENAVENTURA MORENO LA
LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA AÑO 2020.**

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

Autor

BRYAN JAVIER REYES TOMALÁ.

Profesora Tutora

Ing. Soraya Linzán, MSc.

La Libertad - Ecuador

Octubre de 2020

APROBACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

En mi calidad de Profesor Guía del Ensayo titulado, “Motivación laboral en los negocios de calzado en el sector abarrotes de Buenaventura Moreno la Libertad, provincia de Santa Elena”, elaborado por el señor Bryan Javier Reyes Tomalá, 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 examen complejo, me permito declarar que luego de haber dirigido científicamente 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



Ing. Soraya Linzán, MSc.

PROFESOR TUTOR

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por brindarme salud y sabiduría para desarrollar este ensayo, también porque él está incluido en todos mis planes de vida y por su amor infinito que me brinda.

A mis padres por el apoyo que me brindaron durante mi carrera universitaria, por su esfuerzo cada día en darme consejos y gracias a ellos estoy aquí cumpliendo una meta más en mi vida.

A mi familia, por su apoyo de ánimo que me daban fuerzas para seguir adelante, aunque a veces sentía que todo estaba mal pero ellos me motivaron a que me esfuerce y cumpla mis sueños.

A mi tutora, que tuvo la paciencia y sabiduría de dedicarme su tiempo para explicarme cada paso para poder desarrollar mi investigación.

Bryan Reyes T.

DEDICATORIA

Quiero dedicarle este trabajo de investigación a Dios que me ha dado la fortaleza de continuar luchando cuando he estado a punto de rendirme.

De igual forma, a mis Padres, a quien le debo toda la vida les agradezco el cariño y su comprensión, quienes han sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me ha ayudado a salir adelante buscando siempre el mejor camino.

A mí mismo, por el esfuerzo dedicado en todo momento, por nunca rendirme a pesar de las circunstancias que se presentaban cada momento y motivarme cada vez que veía que todo iba mal, por eso me lo dedico.

Bryan Reyes T.

TRIBUNAL DE GRADO



Eco. William Caiche Rosales, MSc., MSc
**DELEGADO DEL DIRECTOR (E) DE
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**



Ing. Sabina Villón Perero, MSc
**DOCENTE GUÍA DE LA CARRERA
DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**



Ing. Soraya Linzán Rodríguez, MSc.
**DOCENTE TUTOR DE LA CARRERA DE
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



Ing. Divar Castro Loor, MSc.
**DELEGADO DEL ESPECIALISTA DE LA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

ÍNDICE

RESUMEN	2
ABSTRACT	3
INTRODUCCIÓN	4
DESARROLLO	7
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	16
BIBLIGRAFÍA	17
ANEXOS	20

MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS NEGOCIOS DE CALZADO DEL
SECTOR ABARROTES DE BUENAVENTURA MORENO DEL CANTON LA
LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA AÑO 2020.

RESUMEN

El presente ensayo tiene como objetivo de analizar la motivación laboral de los negocios de calzado del sector abarros del Buenaventura Moreno. La metodología que se utilizó para la investigación fue la técnica de la observación directa mediante un método analítico y deductivo que permitió tener información precisa y clara. Se observan diferentes elementos que provocan la desmotivación, esto hace que baje el rendimiento de los trabajadores y los negocios no se desarrollen en su totalidad. Los resultados obtenidos mediante el diagnóstico es que cuando un empleado observa la motivación que su jefe le da, ejecuta mejor su trabajo con agrado y entusiasmo. Por último se concluye que existen factores motivacionales en el empleo que pueden generar una actitud motivada en los empleados, tales como el aumento salarial, el área de trabajo, el reconocimiento de la empresa hacia los empleados, entre otras; para así aumentar el rendimiento del personal.

Palabras clave: (motivación laboral, observación directa, factores motivacionales).

ABSTRACT

The present essay aims to analyze the labor motivation of the shoe businesses in the Buenaventura Moreno grocery sector. The methodology used for the research was the direct observation technique through an analytical and deductive method that will obtain precise and clear information. Different elements are observed that cause demotivation, this causes the performance of workers to drop and businesses are not fully developed. The results obtained through the diagnosis is that when an employee observes the motivation that his boss gives him, he performs his work better with pleasure and enthusiasm. Finally, it is concluded that there are motivational factors in employment that can generate a motivated attitude in employees, such as the salary increase, the work area, the recognition of the company towards the employees, among others; in order to increase staff performance.

Keywords: (work motivation, direct observation, motivational factors).

INTRODUCCIÓN

Uno de los aspectos a nivel global más preocupante de las organizaciones hoy en día es la desmotivación del personal, un gran porcentaje de los trabajadores no son felices con su trabajo y las empresas no hacen nada para mejorar la situación de sus empleados a pesar de la cantidad de estudios que sostienen la evidente relación entre bienestar laboral y rendimiento profesional, no es agradable ver a las personas en su lugar de trabajo desmotivados y mucho menos en el labor que les gusta.

A nivel nacional las empresas carecen de estrategias motivacionales esto influye en la conducta y en el acto de comportamiento de los trabajadores, debido a que brinda energía para desarrollar sus funciones laborales. Conocer las necesidades de los colaboradores es importante debido a que todos no todos tienen las mismas necesidades o no tienen los mismos factores para lograr su motivación, es necesario utilizar técnicas de investigación que permita identificar las problemáticas, preferencias o logros que tienen, de esta manera se puede analizar diferentes opciones de motivación.

La provincia de Santa Elena, se muestran las demoras en los pagos y los bajos salarios, lo que provoca mal gusto a los empleados, también se localiza la falta de confianza para los trabajadores, no le permiten realizar otras actividades debido a que no confían en sus capacidades. Monotonía y poca participación en las diferentes áreas de la empresa hacen que el trabajador sienta que su progreso profesional está limitado y que no tiene nada más que ofrecer para la empresa.

Los negocios de calzado del cantón la Libertad no se encuentra ajena a esta situación; pues en su ámbito laboral se han venido presentando unas series de manifestaciones en las cuales se presenta la siguiente problemática: falta de motivación laboral de los empleados. Se observa que la falta de motivación a los trabajadores lleva a la empresa a disminuir la productividad y no desempeñar con las especificaciones de calidad exigida por la demanda. La situación creada por la falta de motivación de los empleados determina el tipo de estrategia que la alta gerencia y demás administradores deberán implementar con sus empleados en búsqueda de mejores resultado.

Como objetivo de investigación es analizar la motivación laboral en los negocios de calzado del sector abarrotos de buenaventura Moreno. Además de la meta general, mediante este ensayo podemos lograr diferentes objetivos como el aprendizaje de los modelos teóricos de la motivación, aprender sobre la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores, y proponer una idea de mejora en el caso de que el grado de motivación de los empleados se encuentra en bajos niveles.

La elección de tema de motivación laboral en las pequeñas empresas de calzado para la realización del trabajo académico se debe a la actual importancia de este aspecto en el mundo laboral, ya que este incide en la vida de los trabajadores, tanto de manera física como psicológica. Correspondiendo con la Normativa Trabajo Fin de Grado de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, se lleva a cabo un estudio que concierne con un requisito obligado para obtener el título de Grado en Administración de Empresas.

La metodología para el proceso de investigación que se lleva a cabo en el estudio exploratorio, se utilizó la observación directa la cual es una técnica de información eficaz que permite extraer información de datos que sirven para examinar y luego realizar un diagnóstico que permitirá que el estudio sea óptimo. Los negocios requieren tener trabajadores capacitados y sobre todo motivados. De la misma forma es en la motivación del empleo en que las empresas obtienen la clave del éxito y los máximos beneficios económicos.

El trabajo está estructurado en tres partes, como primer punto una introducción donde se encuentran los aspectos generalizados de la motivación laboral, se determina la problemática de la investigación para inclinarse a un objetivo de estudio, se presenta un resumen de la metodología; segundo punto se detalla el desarrollo que muestra la conceptualización de la variable y el diagnóstico que involucra el criterio personal del investigador; por último se encuentran las conclusiones y las recomendaciones.

DESARROLLO

Para el argumento teórico del estudio fue necesario requerir a investigaciones de artículos que sean similares al tema de ensayo que permita un conocimiento más amplio para desarrollar la investigación, por ello se indaga a fuentes de internet para obtener información relevante que enfoque a un trabajo de motivación.

El siguiente artículo científico **“Motivación Laboral en el sector de calzado en la Provincia de Tungurahua”** elaborado por **Herrera (2018)**, el problema de investigación desde el punto de vista empresarial que describe las causas y consecuencias del ambiente desfavorables y su impacto en la motivación laboral del sector de calzo en la Provincia de Tungurahua.

Como objetivo del artículo es determinar las condiciones de ambiente de trabajo desfavorables que disminuyen la motivación laboral a los trabajadores que fabrican calzado en la Provincia de Tungurahua

En la metodología de investigación se utilizó el método inductivo y el método deductivo, lo cual efectuó un proceso Sintético analítico. En técnica se utilizó la encuesta ya que permitió dar información sobre el comportamiento de los trabajadores. Obteniendo los resultados por las empresas que presentan un incremento de productividad entre un 16% y 27% de los colaboradores. Un mal que se presenta en las organizaciones es el estrés laboral por las diferentes situaciones que vive cada persona dentro y fuera, por lo que desconectarse máximo unos 10 minutos favorece al desempeño del personal.

El artículo de revista realizado por el autor **Estrada (2017)** titulado **“La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones**

empresariales” tiene como problema: el bajo rendimiento de los trabajadores y a la vez la baja productividad que no genera ingresos satisfactorios en las organizaciones. El objetivo principal es el estudio de la motivación laboral de las organizaciones con el fin de brindar un mejor estilo de vida laboral. El método de investigación que se utilizó en el presente proyecto es de enfoque cualitativo, puesto que, se entrevistó a los trabajadores de diferentes organizaciones para tener más clara su situación motivacional y saber con exactitud lo que ocurre. También hubo una investigación de campo, que permite conocer la realidad social en el campo o lugar donde se realiza el evento a investigar, se utilizó este tipo de investigación, ya que se realizó entrevistas al personal en el lugar de trabajo, dedicando una semana a la investigación de campo en las empresas, se lograron entrevistas minuciosas a los colaboradores y gerentes de la empresa.

Estos artículos permiten a tener un conocimiento más profundo al tema con respecto al análisis sobre la motivación laboral ya que se enfocan al mismo tema de estudio, aunque se proyectan diferentes títulos pero con la misma variable, es de gran ayuda investigar estos tipos de artículos de revistas porque aporta en la investigación exploratoria que se realiza dando en cuenta que implementar como estrategia a la motivación es un factor para llegar a una buena productividad y rentabilidad en las empresas.

A continuación, se presentan diferentes conceptos de autores que conceptualizan a la variable de estudio, determinan su conocimiento y racionalismo para dar un concepto sobre la motivación:

La manifestación de **Bonilla (2016)** describe que la motivación laboral es un componente concluyente dentro de la sociedad, en el que el hombre puede

interactuar y obtener satisfacción propia, el empleado mismo descubre retos y ejecuta sus habilidades para mostrar su intelecto y así también donde las organizaciones laborales pueden progresar y dar a conocer sus capacidades de competir en diferentes ámbitos del mercado competitivo.

La motivación laboral de acuerdo **Borbor (2018)** es la capacidad que poseen las empresas y organizaciones para conservar el estímulo positivo de sus empleados en relación con todas las acciones que realizan para llevar a cabo los objetivos planteados, es decir, en correspondencia al rol que ejecutan. El logro de toda empresa el alcanzar que sus empleados sientan que los objetivos de ésta se vinculen con sus propios objetivos particulares, capaces de satisfacer sus necesidades y llenar sus expectativas.

Por otra parte, **Rivera (2019)** determina que la motivación laboral resalta como la capacidad que tiene una empresa u organización de mantener comprometidos a sus colaboradores para dar el máximo rendimiento y lograr así, los objetivos establecidos por la organización. Por ello es de vital importancia llevar este concepto a los negocios para que sus objetivos que tienen planteados se cumplan con satisfacción.

El autor **Chiavenato (2000)** , afirma que la motivación laboral también está relacionada con la conducta humana, establecida en el comportamiento en donde éste es procedente por factores internos y externos en los que las necesidades crean la energía necesaria que incentiva al sujeto a realizar actividades que lograrán cumplir su objetivo.

Según **Delgado (1999)**, define la motivación como un proceso mediante el cual las personas al momento de hacer un rol específico, tienden a desarrollar unos esfuerzos que conduzcan a la materialización de ciertas metas a fin de satisfacer las misiones que se establecen en la empresa, lo que garantiza una buena imagen por parte de la empresa por su excelencia en brindar servicio u producto.

Como deduce **González (2008)**, la motivación es un conjunto de procesos psíquicos que vinculada con los estímulos de los empleados, esto genera una reacción a través de una acción, se logra generar la motivación con incentivos ya que promueve la satisfacción del trabajador permitiendo proceder a su labor con mayor entusiasmo.

En el pensamiento de **Maslow (1964)**, catalogó la motivación humana a clasificar en dos grupos que lleven al lector un conocimiento sobre este tema, el primer grupo está destacado como necesidades que atraviesa la persona como descansar, alimentarse adecuadamente, habitar en un buen ambiente, relajación; por otra parte en el segundo grupo es la necesidad de que el individuo mantenga seguridad, sin temor a que le ocurra algo y llevar una vida tranquila. Llevando este concepto a la realidad es que los negocios deberán proporcionar ciertos tipos de tiempos; es decir, horarios flexibles para sus trabajadores y ofrecer un espacio físico de trabajo adecuado con herramientas en buen estado para realizar bien su labor.

De acuerdo con **Gómez (2013)** explica que la motivación se encuentra a base de incentivos proporcionados por la empresa, brindar incentivos monetarios es de gran ayuda para mejorar el rendimiento de los empleados porque provoca una

motivación a la persona que está trabajando, aumentando el nivel de productividad en la empresa y a la vez mejorando los aspectos dentro de la misma.

Empleando las palabras de **González (2008)** deduce que para obtener la motivación laboral, la empresa debe tener capacidad de herramientas tecnológicas que estén en constante cambio porque el ser humano es muy curioso y le gusta la innovación de la tecnología, por ello se requiere que la empresa este actualizada para que el personal no se sienta en bajas condiciones con respecto a la capacidad de producir, logrando la satisfacción del empleado.

Desde el punto de vista de **Rivas (2009)** señala que la motivación está compuesta por 5 teorías de acuerdo con las necesidades de las cuales son:

- **Fisiológicas.** Incluye hambre, sed, refugio, y otras necesidades corporales, del individuo
- **Seguridad.** En ella está el cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales.
- **Sociales.** Se pueden encontrar el efecto, el sentido por pertenencia, la aceptación y la necesidad.
- **Estima.** Se encuentran los factores internos como el respeto que tiene la persona a sí mismo, la autonomía y el logro; y factores externos como el estatus, el reconocimiento y la atención.
- **Autorrealización.** Es el impulso para convertirse en aquello que el individuo es capaz de ser; incluye el crecimiento y el desarrollo del propio potencial.

Se debe saber que las necesidades nunca se van a satisfacer por completo; es decir, se cuenta con necesidades ilimitadas y se cuenta con recursos limitados, se llega a un punto máximo donde el incentivo no brinda motivación y es el momento de cambiar de táctica para que la situación cambie y para esto se debe analizar la situación en la que se encuentra el individuo.

La definición de la motivación **Carvajal (2017)** refiere a que el mayor impulso para motivar al empleado es el dinero, de manera universal las empresas utilizan este medio de motivación para tener a sus trabajadores satisfecho en su lugar de trabajo, cabe recalcar que es importante que este tipo de estrategia tenga una empresa porque sus niveles de producción estarán a un buen rendimiento laboral; para otras personas el dinero no lo es todo, ellos buscan más bien un sitio donde se sientan cómodo sin temor a tener problemas, es necesario que haya compañerismo entre todos los empleados para que así no se presenten obstáculos al momento de cumplir con los objetivos.

En la opinión de **Vera (2018)** expresa que a veces la motivación es causada fuera de la empresa, en un ambiente externo, puede ser que la persona este pasando por un buen momento en su vida personal, esto hace que llegue al lugar de trabajo con todas las ganas de cumplir con su rol de trabajo. También destaca que el compañerismo es primordial en las empresas porque ayuda a que exista un buen ambiente laboral y cuente con personal comprometidos a realizar su labor.

Diagnóstico.

Por medio de la observación directa se observan diferentes elementos dentro de los negocios que son los que provocan este comportamiento, de acuerdo a esto se menciona: el bajo rendimiento laboral, falta de trabajo en equipo, no existe buena relación entre los empleados y el jefe, salarios bajos, incentivo poco atractivo, solicitud de permiso constante y poco compañerismo entre los empleados; lo que esto hace que las empresas no cuenten con un buen rendimiento productivo.

Mediante el método analítico se comprobó que los empleados de la Libertad carecen de motivación laboral debido a que los negocios no implementan estrategias que permita que el personal desarrolle con eficacia su labor, cada día se vive una monotonía en el trabajo ya que los jefes superiores no hacen nada por realizar cambios de modalidades que permita a los empleado cambiar su estado emocional, los retrasos en los pagos es un problema que más se frecuente en los negocios y esto hace que los empleados no se sientan motivados en el sitio de trabajo.

El método deductivo se llegó a efectuar estrategias motivacionales gracias a que por este medio se analiza las grandes empresas que compiten a nivel mundial para determinar como ellos trabajan con el tema de motivación laboral y así desarrollar estrategias que puedan adaptarse al modelo de negocio que se tiene. Es muy importante recalcar que todos manejan diferentes misiones u objetivos y para esto sirvió el análisis que permitió obtener estrategias aptamente adecuadas para los negocios.

Los resultados obtenidos concluyen que cuando un empleado observa la motivación que su jefe le da, ejecuta mejor su trabajo con agrado y entusiasmo. Tal

es el caso de los negocios de estudio de herramientas de calidad; en la que se observó que en general los empleados están motivados por los estándares que brinda el dueño, por interés en ellos, en seguir motivándolos a través de la capacitación, comunicación efectiva y buen trato

En la idea a defender se analiza una investigación de estrategias que han sido utilizadas por las empresas que compiten en el mercado y las que tendrían cabida para adaptarse en los negocios, donde permitan un correcto funcionamiento dentro del trabajo, que promueve el aumento de los niveles de productividad del capital humano, para posteriormente poder sugerir estrategias que ayuden que el personal consiga un buen rendimiento dentro del negocio y así logre un buen posicionamiento dentro del mercado competitivo, como principal objetivo se requiere motivar a los empleados de los negocios.

Las estrategias de motivación permitirá el crecimiento de la productividad de los negocios ya que ayudara a promover a que exista un impulso de la imagen de los negocio por su excelencia en calidad de servicio, lo que permitirá una mayor participación en el mercado teniendo en cuenta que mediante el uso de la tecnológica que aporta con información diversa de negocios que abundan en la competencia y sus estrategias que utilizan será un conocimiento previo a implementarla en el sector de estudio.

En este contexto se presentarán estrategias como ideas que podrían implementar los negocios para que sus empleados se sientan motivados en su lugar de trabajo y cumplan con el rol establecido para llegar a cumplir los objetivos que se tiene en cuenta.

Mejorar el ambiente laboral influye en los negocios ya que tienen un gran impacto en el desempeño laboral de los empleados, de la misma forma que los espacios donde se labora deben ser cómodos, frescos y amplios que les permita desarrollar su trabajo eficazmente. Se puede mejorar la iluminación en todas las áreas de trabajo y condiciones de temperatura en las oficinas, ya que negocios por la falta de economía avece no controla la temperatura adecuada, por lo tanto, instalar los aires acondicionados mejora la reputación del negocio.

Por otra parte, compartir la información de misión y objetivos o metas con todos quienes conforman el negocio, ayuda a colaborar con el grupo y así poder trabajar en equipo. También, metas colectivas bien establecidas y comunicadas es una buena estrategia para ayudar a un miembro del equipo a retomar su curso cuando se ha desviado. Todos pasamos por momentos de emergencias y si algún trabajador no puede un día ocuparse de su labor podría ser reemplazado por otro compañero cambiando los horarios y así no perjudicar a nadie, por ello es importante la comunicación en equipo.

De forma similar una estrategia para mejorar la privación laboral es tener una comunicación fluida y ser directo con los empleados por parte de los jefes de los negocios, dándole enseñanzas de que no hay que hablar a espaldas de los compañeros, educándolos a no culpar directamente a los compañeros cuando tienen errores, porque en el trabajo ciertos trabajadores se equivocan en su labor y no es necesario de que los demás le hablen de mala manera, para eso se implementaran reuniones cada semana para que ellos se desahoguen de los problemas que ocurren y no solo eso sino también de sus experiencias y así compartir el compañerismo en los negocios.

Para lograr que los empleados se inspiren en su lugar de trabajo es necesario establecer una estrategia de recompensa conforme con las necesidades reales de los negocios, esto hace que aumente la motivación, el nivel de compromiso de los empleados y como resultado también su rendimiento. Asimismo, establecer días y horas libres al personal siempre y cuando sea posible en función a objetivo cumplidos, los objetivos pueden ser aumento de los salarios, premios en realización de un trabajo excelente.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusión.

Se llegó a la idea de que la motivación es indispensable en el medio laboral, ya que por medio de esta tanto el empleado así como los negocios pueden llegar a

tener resultados satisfactorios tales como: una buena relación de trabajo, una mejor producción, un incremento en las expectativas de vida en el empleado, entre otras en los negocios de calzado.

De acuerdo a esto se analizó de que existen factores en el empleo que pueden generar una actitud motivada en los empleados, tales como el aumento salarial, el área de trabajo, el reconocimiento de la empresa hacia los empleados, entre otras; para así aumentar el rendimiento del personal.

A si también se afirmó que existen factores des motivantes que llevan al empleado a responder con apatía en su trabajo, entre estos factores el más destacado era el que la empresa no de libertad a los empleados a realizar diferentes tipos actividades donde el empleado pueda demostrar que es competente.

Recomendación

Loa negocios brinden a sus empleados cursos de motivación mediante capacitaciones ya sea cada 3 meses porque es necesario debido a que las competencias tienden a innovar mediante la tecnología.

Implementar estrategias innovadoras adecuadas al modelo de negocio en el cual participen los empleados a fin de que mejore su rendimiento y se sientan con entusiasmo al realizar sus actividades.

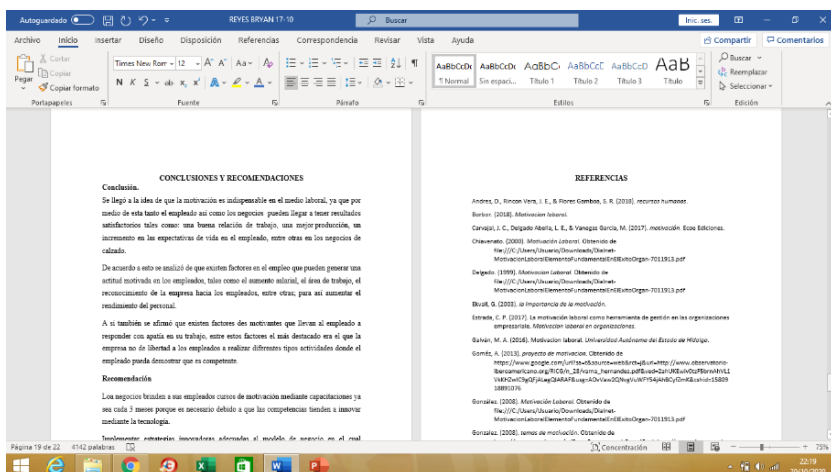
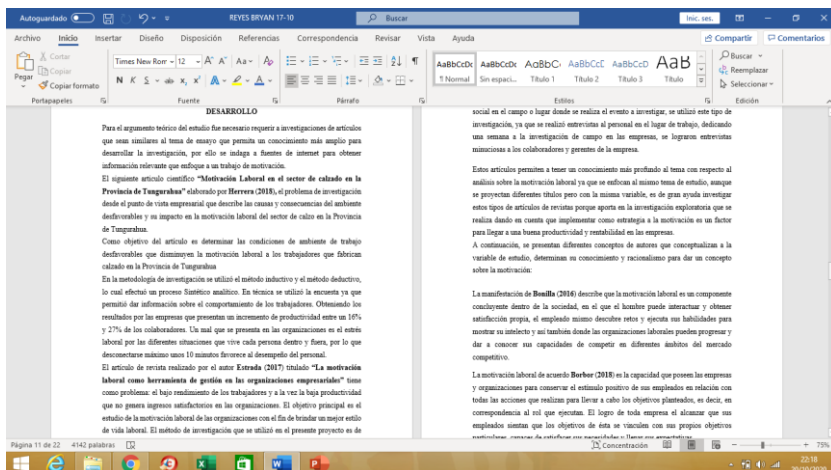
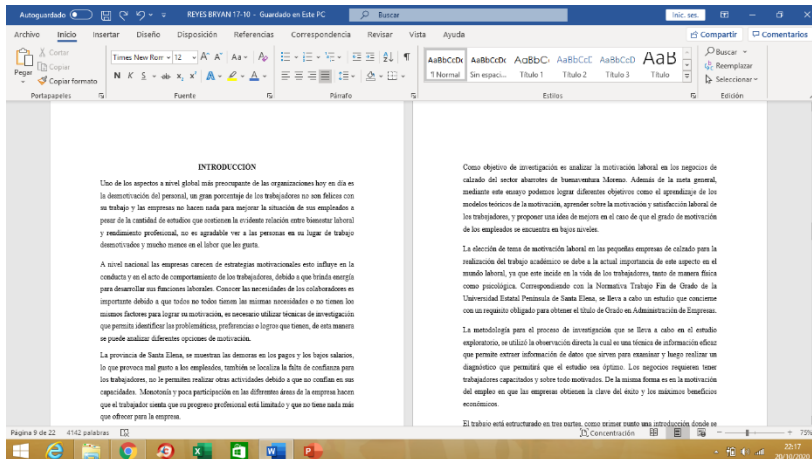
Los incentivos se los distribuya de manera equitativa para que no haya roces entre el personal y así mejorar el ambiente de trabajo.

BIBLIGRAFÍA

- Andres, D., Rincon Vera, J. E., & Flores Gamboa, S. R. (2018). *recursos humanos*.
- Borbor. (2018). *Motivacion laboral*.
- Carvajal, J. C., Delgado Abella, L. E., & Vanegas Garcia, M. (2017). *motivación*. Ecoe Ediciones.
- Chiavenato. (2000). *Motivación Laboral*. Obtenido de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-MotivacionLaboralElementoFundamentalEnElExitoOrgan-7011913.pdf
- Delgado. (1999). *Motivacion Laboral*. Obtenido de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-MotivacionLaboralElementoFundamentalEnElExitoOrgan-7011913.pdf
- Ekvall, G. (2003). *la importancia de la motivación*.
- Estrada, C. P. (2017). La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariale. *Motivacion laboral en organizaciones*.
- Galván, M. A. (2016). Motivacion laboral. *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*.
- Gómez, A. (2013). *proyecto de motivacion*. Obtenido de https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://www.observatorio-iberoamericano.org/RICG/n_28/varna_hernandez.pdf&ved=2ahUKEwiv0tzF5brnAhVL1VkKHZwIC9gQFjALegQIARAF&usg=AOvVaw2QNvgVuWfY54jAhBCyfZmK&cshid=1580918891076
- González. (2008). *Motivación Laboral*. Obtenido de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-MotivacionLaboralElementoFundamentalEnElExitoOrgan-7011913.pdf
- Gonzalez. (2008). *temas de motivación*. Obtenido de https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://www.observatorio-iberoamericano.org/RICG/n_28/varna_hernandez.pdf&ved=2ahUKEwiv0tzF5brnAhVL1VkKHZwIC9gQFjALegQIARAF&usg=AOvVaw2QNvgVuWfY54jAhBCyfZmK&cshid=1580918891076
- Hernandez. (2010). *Definicion de alcance de investigación* . Obtenido de https://eduvirtual.cuc.edu.co/moodle/pluginfile.php/197667/mod_resource/content/0/Hern%20A1ndez%20Sampieri%20Metodolog%20ADa%20de%20la%20Investigaci%20B3n%206%20ed%20Cap%205.pdf
- Herrea, J. (2018). Motivación Laboral en el sector de calzado provincia de Tungurahua. *Organización de Empresas*.

- Lucio, B. (2006). *Alcances de investigación*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5456857.pdf>
- Maslow. (1964). *Motivacion Laboral*. Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-MotivacionLaboralElementoFundamentalEnElExitoOrgan-7011913.pdf>
- Rivas Quinto, J. F. (2009). *la fases de la motivacion*.
- Rivera. (2019). *un factor clave para potenciar la cultura organizacional*.
- Salazar, A. (2017). *metodo deductivo*. Obtenido de https://www.academia.edu/10932957/M%C3%A9todo_deductivo_y_método_inductivo

ANEXOS



REFERENCIAS

- Andrés D., Encón Vera, J. E., & Flores Gamboa, S. R. (2018). *recursos humanos*.
Barrera (2018). *Motivación laboral*.
Carrasco J. C., Delgado Abella, L. E., & Viquez García, M. (2017). *motivación. Ética*. Ediciones.
Chavezcano (2005). *Motivación Laboral*. Obtenido de [file:///C:/Users/sergio/Desktop/DAWnet-MotivacionLaboral/elementos%20de%20motivacion/020119133.pdf](#)
Dejato (1998). *Motivación Laboral*. Obtenido de [file:///C:/Users/sergio/Desktop/DAWnet-MotivacionLaboral/elementos%20de%20motivacion/020119133.pdf](#)
Blust, G. (2021). *La importancia de la motivación*.
Estrada, C. P. (2017). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales. Motivación laboral en organizaciones*.
Galea, M. A. (2016). *Motivación Laboral*. *Universitat Autònoma de Barcelona de Mòdulo*.
GOMEZ, E. (2021). *proyecto de motivación*. Obtenido de https://www.google.com/url?sa=t&source=web&url=https://www.obsevatorio-social.com.ar/15/82/15v2/motivacion.pdf&usq=__2p2188f0060V0414314020uc5YF1w7wz0ARF48V952vww3DwVwU9T75GAA8Cj0a34u0id58833899376
González (2018). *Motivación Laboral*. Obtenido de [file:///C:/Users/sergio/Desktop/DAWnet-MotivacionLaboral/elementos%20de%20motivacion/020119133.pdf](#)
González (2018). *tema de motivación*. Obtenido de