



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

TEMA:

**MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LAS
MICROEMPRESAS DEL SECTOR COMERCIAL DEL CANTÓN LA
LIBERTAD.**

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

AUTOR:

Vanessa Stephany Chele Sedamanos

LA LIBERTAD – ECUADOR

FEBRERO – 2022



**MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LAS
MICREMPRESAS DEL SECTOR COMERCIAL DEL CANTÓN LA
LIBERTAD**

AUTOR:

Chele Sedamanos Vanessa Stephany

TUTOR:

Econ. Tigrero González Félix, MSc.

Resumen

En distintas microempresas suele aparecer el problema de la falta de motivación de parte de los jefes hacia los empleados, esto a lo largo del tiempo genera que la productividad de la entidad baje, causando problemas económicos o sociales a la misma, el presente trabajo de titulación tiene como objetivo analizar la motivación laboral y productividad en las microempresas del sector comercial del cantón La Libertad. El diseño de la investigación es no experimental, ya que no se manipulan las variables, se las presentan tal y como son. Es de tipo descriptiva, con un método de investigación cualitativo-analítico, utilizando como técnica de recolección de datos, la encuesta, que tiene como instrumento de investigación al cuestionario que consta de 10 preguntas objetivas que fueron aplicadas a 385 microempresas comerciales y 3 entrevistas a los gerentes, por medio del muestreo no probabilístico. Los principales resultados fueron que la mayoría de los encuestados no se sienten motivados en su lugar de trabajo, y mencionan que no existe un buen ambiente laboral, que provoca que los trabajadores no logren desarrollar sus actividades de manera efectiva. Finalmente se comprueba que existe un problema de motivación laboral que por ende afecta a la productividad.

Palabras claves: Motivación laboral, Productividad, Efectividad.



**LABOR MOTIVATION AND PRODUCTIVITY IN THE
MICROENTERPRISES OF THE COMMERCIAL SECTOR OF LA
LIBERTAD CANTON**

AUTHOR:

Chele Sedamanos Vanessa Stephany

TUTOR:

Econ. Tigreiro González Félix, MSc.

Abstract

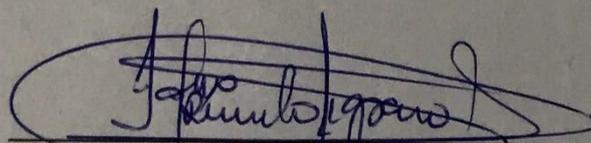
In different microenterprises the problem of the lack of motivation on the part of the bosses towards the employees usually appears, this over time generates that the productivity of the entity falls, causing economic or social problems to it, the present work of qualification aims to analyze the labor motivation and productivity in the microenterprises of the commercial sector of the cantón La Libertad. The design of the research is non-experimental, since the variables are not manipulated, they are presented as they are. It is descriptive, with a qualitative-analytical research method, using as a data collection technique, the survey, which has as a research instrument the questionnaire consisting of 10 objective questions that were applied to 385 commercial microenterprises and 3 interviews with managers, through non probabilistic sampling. The main results were that most of the respondents do not feel motivated in their workplace, and mention that there is no good work environment, which causes workers to fail to develop their activities effectively. Finally, it is verified that there is a problem of work motivation that therefore affects productivity.

Keywords: Work motivation, Productivity, Effectiveness.

APROBACIÓN DEL PROFESOR TUTOR

En mi calidad de Profesor Tutor del trabajo de titulación, "MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LAS MICROEMPRESAS DEL SECTOR COMERCIAL DEL CANTÓN LA LIBERTAD", elaborado por la Srta. Vanessa Stephany Chele Sedamanos, egresado de la Carrera de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Licenciado en Administración de Empresas, me permito declarar que luego de haber dirigido científica y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, éste cumple y se ajusta a los estándares académicos y científico, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

Atentamente



Econ. Félix Tigrero González, MSc.
PROFESOR TUTOR

DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

El presente Trabajo de Titulación con el Título de “**MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LAS MICROEMPRESAS DEL SECTOR COMERCIAL DEL CANTÓN LA LIBERTAD**”, elaborado por **Chele Sedamanos Vanessa Stephany** 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,

Vanessa Chele

CHELE SEDAMANOS VANESSA STEPHANY

C.C. No.: 094415657-9

AGRADECIMIENTOS

Por la culminación de este trabajo de titulación, quiero agradecer principalmente a Dios por bendecirme y darme fuerzas para no rendirme.

A mis profesores, por ayudarme, apoyarme en toda mi carrera profesional y especialmente en el presente ensayo.

Le agradezco infinitamente a mis padres y a mis hermanas por haber si el pilar fundamental en mi vida, y por haberme apoyado incondicionalmente.

Vanessa Stephany Chele Sedamanos

DEDICATORIA

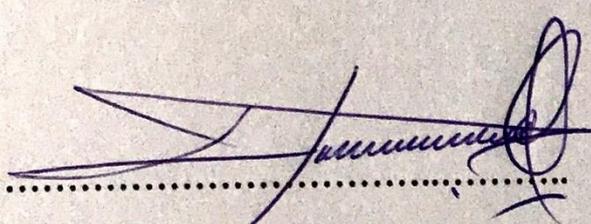
Dedico este ensayo principalmente a Dios, por ser mi guía, mi fortaleza y haberme dejado llegar hasta este momento.

A mis padres, por haber estado incondicionalmente conmigo, por haberme apoyado y ayudado en los momentos de flaqueza, por haber sido ese motor y esa fuerza para seguir.

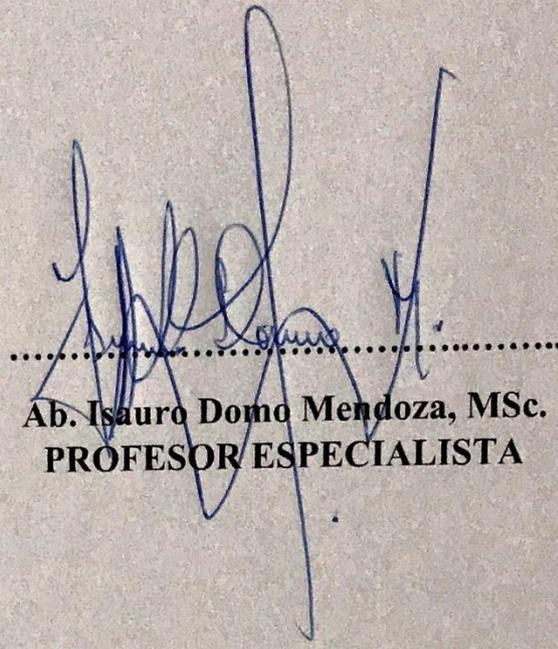
A mis hermanas, por haber sido esa motivación, porque con su sola existencia hacerme querer ser mejor.

Vanessa Stephany Chele Sedamanos

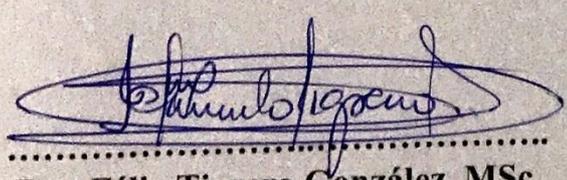
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN



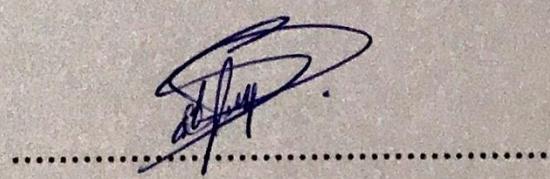
Lic. José X. Tomalá Uribe, MSc.
DIRECTOR DE LA CARRERA
ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS



Ab. Isauro Domo Mendoza, MSc.
PROFESOR ESPECIALISTA



Eco. Félix Tigrero González, MSc.
PROFESOR TUTOR



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

ÍNDICE

	Contenidos	Pág.
INTRODUCCIÓN		10
DESARROLLO		11
CONCLUSIONES		21
RECOMENDACIONES		21
REFERENCIAS		23
ANEXOS		26

INTRODUCCIÓN

La motivación laboral es uno de los factores imprescindibles en toda organización, es un elemento que sí existe en una empresa hará que la misma progrese de una manera impresionante. Esta motivación provocará que la productividad se maximice, ya que el personal realizará cada una de sus actividades con mucho entusiasmo, y por ende tendríamos una mayor productividad.

El presente trabajo tiene como finalidad analizar la motivación laboral y productividad en las microempresas del sector comercial del cantón La Libertad, por esta razón, se mencionan factores como lo son la efectividad, la productividad, la motivación, el logro grupal y la capacitación del personal.

En anteriores investigaciones se ha demostrado que cuando no existe motivación laboral, el personal baja su productividad y efectividad en el trabajo, se toman en cuenta factores básicos como el sueldo, las recompensas, el reconocimiento que son pilares fundamentales que logran un entusiasmo en los colaboradores y de esta manera obtener una mayor productividad en la microempresa.

Es notable que en las microempresas se observe el problema de la falta de motivación, que a simple vista puede parecer insignificante o de poca importancia, pero a lo largo del tiempo resulta ser un aspecto que al cambiarlo beneficiaría mucho tanto a la empresa como a su personal, la motivación debe ser aplicada en todos lados, ya que un empleado motivado trabaja más rápido y mejor en todos los

aspectos, en cambio, un empleado desmotivado no realiza sus actividades de la forma correcta y en el tiempo estipulado.

Tan importante es la motivación, ya que si es observada como un elemento básico y fundamental se obtendrían niveles de satisfacción significativos, lo que redundaría en una mejor productividad de la microempresa.

DESARROLLO

En las últimas décadas, en la colectividad y en las microempresas ha existido cambios económicos, sociales y culturales, afectando las relaciones interpersonales entre los individuos y su organización.

Las microempresas tienen como parte fundamental el recurso humano, ya que su alta o baja competitividad depende en parte de la motivación que reciba por parte de alto mando.

La motivación laboral es un factor determinante para el departamento de recursos humanos de las empresas, puesto que permite aumentar el desempeño de los empleados, y es aquí en donde el individuo puede interactuar, descubrir retos, demostrar sus capacidades y obtener una satisfacción propia.

Esta investigación se enfoca en estudiar a las microempresas del cantón La Libertad, por ende, hay que tener muy claro este término y no confundirlo con las Pymes, por esta razón González (2005) aclara que según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) se considera microempresa en Ecuador a aquellas que cuentan hasta con 9 trabajadores y esto lo puede confirmar el SRI

(2020) en donde menciona lo siguiente “Para la categorización de microempresas se considerará a aquellos contribuyentes con ingresos de hasta USD 300.000 y que cuenten con hasta 9 trabajadores a la fecha de publicación del catastro”.

En la actualidad existe una importante cantidad de información tanto teórica, como práctica acerca de la motivación laboral, según García (2012) comenta que ésta es la fuerza que impulsa al trabajador a satisfacer sus propias necesidades y alcanzar los objetivos empresariales a través del desarrollo de su trabajo. Básicamente, la motivación es el factor que hace que el trabajador tenga un rendimiento más acertado y beneficioso para él y la empresa, logrando grandes resultados a corto y mediano plazo.

La motivación en sí es un conjunto de esfuerzos y un proceso que refleja el carácter y la personalidad del trabajador que lo lleva a desempeñar diversas actividades de manera eficiente para alcanzar una meta.

En la investigación realizada por Velásquez (2015) se expresa que la falta de incentivos económicos, de reconocimiento al esfuerzo laboral hace que los obreros se sientan desmotivados influyendo de manera negativa en la productividad de la empresa. En la motivación laboral se puede encontrar procesos, que son de suma importancia, dándoles al trabajador por medio de esto un impulso para esforzarse de tal manera que aumente su productividad.

Este estudio se basa en tres tipos de motivación laboral, que influyen de manera relevante en el desempeño de los trabajadores. Marín, Martín, & Trevilla (2009) mencionan que, en el caso de la motivación laboral intrínseca, puede ejercer

dos importantes funciones en el proceso de transmisión de conocimiento, por una parte, tener una recompensa del proceso en sí mismo y, por otra parte, promover la participación del individuo en el proceso. Este tipo de motivación hace referencia a los resultados que las acciones tienen sobre los individuos que la ejecutan, es decir, que es un incentivo interno, como un aprendizaje, satisfacción, etc., los cuales benefician al trabajador de tal manera que crezca como persona y como profesional.

El personal de trabajo siempre trata de realizar sus actividades de la mejor manera, cumplir con sus metas o incluso superarlas, llegar puntualmente, ser colaborativo esperando que se reconozca su esfuerzo laboral, ya que esto los motiva a seguir trabajando con mucha dedicación. El reconocimiento al esfuerzo laboral se denomina como la gratitud que expresa el jefe o la microempresa a sus colaboradores, y se lo puede hacer mediante palabras de aliento, obsequiándole cursos de capacitación. Según un estudio hecho por Velásquez (2015) “La falta de reconocimiento al esfuerzo laboral que desempeñan los obreros hace que sientan desmotivados, esto se manifiesta en pérdidas de eficiencia y eficacia en producción y calidad”.

En la motivación laboral extrínseca, los autores Marín, Martín, & Trevilla (2009) mencionan que son un conjunto de recompensas monetarias, que pueden ser directas, como pagos de salarios, incentivos económicos, complementos por méritos, o bien pueden ser indirectas, como tiempo no trabajado, programas de protección, pagos en especie, formación que recibe un individuo, a cambio de su arduo trabajo y años de trabajar en la empresa. Es decir, que esta motivación da

incentivos físicos, los cuales se pueden tocar y ver, que pueden ser salario extra, o un ascenso, o retribuciones por objetivos etc. Por lo general, estos incentivos son los más esperados y anhelados por el personal de la organización.

Por último, la motivación trascendente Marín (2018) se la define como aquel impulso de un individuo a actuar en función a como sus acciones afectan a los otros, a partir de los cuales, se desarrolla sus relaciones interpersonales y su modo de convivencia apoyándose en otras personas o valiéndose de estas. La motivación trascendente se refiere a las consecuencias de las acciones ejecutadas que un individuo tiene para con otras personas. Por ejemplo, la prestación de un servicio, la asistencia a un colega, etc.

Existen factores importantes en el ciclo de la motivación laboral, el primero es hacer una evaluación discreta del individuo, esto dará indicios de su personalidad en cuanto a cómo reaccionará ante los estímulos que reciba, ya sean positivos o negativos. Una persona que desea el éxito persevera sin importar los obstáculos que se le presenten en el camino. Así, existen personas que ven la adversidad como oportunidades de mejorar y de demostrar sus capacidades.

Otro factor es la responsabilidad, representa la capacidad de elegir dentro de un conjunto de alternativas, la que es mejor. El entusiasmo también se hace presente en este análisis. Un trabajador entusiasta tiene más probabilidades de sentir interés por sus actividades en el trabajo, por lo tanto, esta persona podrá aprovechar ventajas como tener más funciones y mejores salarios y se podrá sentir apreciado en la microempresa.

Carro & González (2012) mencionan que “La productividad implica la mejora del proceso productivo. La mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos”. Es decir, que es el resultado de las acciones que se deben llevar a cabo para conseguir los objetivos de la empresa además de un buen clima laboral, teniendo en cuenta la relación entre los recursos que se invierten y los resultados de estos. A la productividad también se la puede definir como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados.

El ambiente laboral es el medio físico y humano en el que se lleva a cabo la jornada laboral que se encuentra íntimamente relacionada con el trabajo, la productividad, creatividad, competitividad y el alcance de las metas propuestas por la organización, pues un buen ambiente laboral servirá para potenciar el funcionamiento efectivo de la organización. (Silva & Ramos, 2019)

El mismo que en su investigación comprueba que el ambiente laboral influye de manera significativa en la productividad de los colaboradores, y recomienda que se debe de prestar mayor atención al ambiente laboral de la entidad, con la finalidad de elevar la productividad.

Hay factores indispensables para que la productividad fluya como lo es el recurso humano, que es básicamente el más importante de todos. Montoya & Boyero (2016) considera que el recurso humano es el elemento fundamental para la ventaja competitiva y por lo tanto éste se constituye en un componente esencial

para cualquier tipo de institución. Este elemento común es el gran diferenciador que hace que haya competitividad puesto que esta debe demostrarse, debe medirse y se debe comparar.

González (2005) afirma que en las organizaciones ésta puede estar medida ya sea en los servicios o productos ofrecidos a los clientes, logrando ser más competitivos, más productivos y rentables debido a que la competitividad es el premio que el mercado como juez da a las decisiones y acciones que se lleven a cabo en las organizaciones, lo cual se ve reflejado en la consecución de las metas establecidas.

Un personal capacitado influye mucho en la productividad, ya que cuando un trabajador desempeña de manera efectiva sus funciones este podrá culminar más rápido y con esto mejorará la productividad, es porque tanto la empresa tiene el deber de capacitarlos, como el empleado tiene el deber de autocapacitarse. El aumento de la productividad es una obligación moral no sólo de los propietarios y administradores de una empresa, sino de todos los que intervienen en ella (Diez & Abreu, 2009).

De esta manera cada trabajador podrá desarrollarse en un área de trabajo, se asignará a su cargo actividades para las que él este capacitado y en donde pueda culminarlas con mayor eficiencia.

La efectividad es un factor relevante dentro de la productividad que se refiere a tener un equilibrio entre la eficacia y la eficiencia. Pozo (2020) menciona

que las metas se deben alcanzar utilizando el mínimo de recursos, sin desviarse del objetivo que se desea cumplir.

Si una empresa quiere que sus empleados se desempeñen con alta calidad y aumenten significativamente la productividad, es importante que aprendan a administrar los recursos a su disposición, y esto lo logrará mediante un grupo de colaboradores altamente capacitados emocionalmente, los empleados deben estar motivados para mostrarles cómo deben hacer las cosas de manera efectiva, de lo contrario es muy difícil aumentar la productividad de los empleados.

La comunicación es un pilar muy importante que le permite dar a los empleados su opinión acerca de procesos que se lleven en la microempresa, dando la oportunidad de que ellos se desarrollen y también puedan aportar grandes ideas que beneficien a todos, aportando una mejor productividad, mejor clima laboral, una confianza en ellos mismos, y una motivación para seguir innovando y pensando nuevas ideas que ayudan a sobresalir a la microempresa.

El diseño de la investigación es no experimental, ya que no se manipulan las variables, se las presentan tal como son. Es de tipo descriptiva, Nicomedes (2018) menciona que la misma tiene como finalidad recopilar datos e informaciones acerca de características, propiedades, aspectos o dimensiones de la situación o fenómeno del cual se centra su estudio; por ende, se describe los factores en los que se centra la motivación, los que ayudan a aumentar la productividad. Con un método de investigación Cualitativo-analítico.

En la selección de la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico, Pimienta (2000) afirma que “las muestras no son representativas por el tipo de selección, son informales o arbitrarias y se basan en supuestos generales sobre la distribución de las variables en la población”, esta técnica no se escoge de manera aleatoria y no permite que todos los individuos posean la misma oportunidad de selección.

Según INEC (2021) actualmente existen 1755 microempresas del sector comercial en el cantón La Libertad, de las cuales se escogió una muestra de 385 microempresas, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, a las que se les realizó una a cada uno de sus trabajadores y entrevista a 3 gerentes de las microempresas.

Como técnica de recolección de datos, se utilizó la encuesta que están dirigidas al personal de las microempresas, con el fin de conocer la opinión de cada uno acerca del tema de estudio, utilizando el cuestionario como instrumento, que consta de 10 preguntas objetivas, claras y concisas, además de realizar una entrevista dirigidas a los gerentes de las microempresas, que constas de 3 preguntas abiertas.

Como resultados de la encuesta se obtuvo que un 47% de colaboradores se sienten desmotivados en su lugar de trabajo, como consecuencia de esto, ellos no logran desarrollar sus actividades con calidad y efectividad.

Significativamente, el 51% de trabajadores mencionan que ocasionalmente logran hacer sus actividades con calidad, esto debido a que no existe una motivación

por parte de los directivos de la microempresa, sin embargo, existen otros colaboradores que si cuentan con la motivación necesaria para realizar su trabajo de manera efectiva.

El 47% de los encuestados consideran que la capacitación del personal de las microempresas es de suma importancia para la mejora de la productividad, ya que de esa manera cada uno puede desempeñarse en área de trabajo y por ende se trabajara de manera más organizada.

El 44% de los trabajadores se apoyan mutuamente en las microempresas considerando que esto ayuda a maximizar la productividad, se esfuerzan porque todos logren realizar sus actividades de la mejor manera, y en menor medida otros responden que no existe compañerismo para realizar sus labores.

El 37% de encuestados afirman que el trabajar en estas microempresas les permite desarrollarse como profesional, significando esto la adquisición de conocimientos y experiencia con la que contarán en un futuro.

El 38% de encuestados afirman la motivación si genera un efecto positivo en la productividad de la microempresa, puesto que les permite realizar sus actividades con más entusiasmo y efectividad.

Un 40% de empleados responden que se sienten motivados por el sueldo que reciben, ya que consideran que este es el factor motivacional más importante, mientras que otro porcentaje indica que es la experiencia que recibe y por adquirir el conocimiento que ofrece la microempresa.

Un 40% menciona que ocasionalmente las relaciones son buenas, sin embargo, cuando el trabajo se vuelve más intenso existen discrepancias y momentos incómodos para todos.

La mayoría del personal de las microempresas manifiestan que no existe un buen ambiente laboral, debido a que hay problemas y desacuerdos con los demás, y esto hace que no se sientan motivados.

El 44% de encuestados considera que su sueldo no es el más adecuado para el trabajo que realizan, sin embargo, es el factor que los motiva a continuar trabajando, por otro lado, un 27% piensa que su sueldo sí es el más propicio.

Como resultado de la entrevista a los gerentes se pudo concluir que ellos piensan que la motivación es importante, aunque no todos la apliquen, que la misma generaría mayores oportunidades de la existencia del desarrollo de la empresa y evolución profesional de los empleados. Es importante recalcar que aplicar las estrategias motivacionales beneficiaría al personal y los gerentes, se debe capacitar al personal para mejorar la productividad.

Una propuesta para estas microempresas, sería analizar la motivación como elemento para mejorar la productividad, como se tiene conocimiento la misma depende de la eficiencia del recurso humano de la microempresa, por eso es importante concientizar a los directivos sobre la importancia de un personal motivado, luego crear estrategias motivacionales como: los incentivos económicos, como la comprensión por parte del jefe en situaciones donde el empleado estudia o tiene hijos, ofrecerle una facilidad que beneficie a ambos.

CONCLUSIONES

Luego de haber realizado el análisis de los resultados del estudio de la motivación laboral y productividad, se concluye principalmente que en las microempresas estudiadas existe la falta de motivación laboral, los trabajadores no se sienten motivados y esto genera que exista una baja calidad en su trabajo, los gerentes conocen de la importancia de esta, sin embargo, muchos no la aplican.

El recurso humano de las microempresas no se siente satisfechos en su lugar de trabajo, el ambiente laboral no es propicio, provocando que la productividad sea deficiente, los directivos saben lo importante que es, por eso tratan de motivarlos en las ocasiones que se pueden.

Los colaboradores se esfuerzan por realizar un buen trabajo, esperando algún tipo de incentivo, sin embargo, no reciben ningún beneficio monetario, ni tampoco algún reconocimiento por su esfuerzo.

RECOMENDACIONES

Se recomienda que los directivos de las microempresas apliquen estrategias motivacionales, para que así los trabajadores se sientan motivados y haya una mejor productividad, y sus actividades sean realizadas con mayor calidad que beneficie a la microempresa y al personal.

Igualmente se recomienda que se trabaje en mejorar el ambiente de trabajo, realizando actividades en donde puedan resolver sus desacuerdos, también que los

directivos traten de manera cordial al personal, pues de ellos depende la imagen de la microempresa.

La motivación es sumamente importante, por ello se recomienda que se les de incentivos al personal, pueden ser incentivos económicos o de otra índole.

REFERENCIAS

- Carro, R., & González, D. (2012). *Productividad y Competitividad*. Argentina: Universidad Nacional de Mar de Plata.
- Diez, J., & Abreu, J. L. (2009). Impacto de la capacitación interna en la productividad y estandarización de procesos productivos: un estudio de caso. *Academia*, 144.
- García, V. (2012). *La Motivación Laboral*. España: Universidad de Valladolid.
- González, T. (2005). Problemas en la definición de microempresa. *Revista venezolana de Gerencia*, 31.
- INEC. (28 de octubre de 2021). *Instituto Nacional de Estadística y Censos*.
Obtenido de Tableau :
<https://public.tableau.com/app/profile/instituto.nacional.de.estad.stica.y.censos.inec./viz/VisualizadordeEstadsticasEmpresariales2020/Dportada>
- Marín, M. (2018). Motivación Trascendete y Desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Privado Unicenter. Perú: Universidad de César Vallejo.
- Marín, N., Martín, V., & Trevilla, C. (2009). Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro. *Redalyc*, 211.

Montoya, C., & Boyero, M. (2016). El Recurso Humano como elemento fundamental para la Gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Redalyc*, 20.

Nicomedes, E. (2018). Tipo de investigación. *CORE*.

Ochoa, K. (Diciembre de 2014). Motivación y productividad laboral. Perú: Universidad Rafael Lándivar.

Peña, P. (2014). La Motivación del Personal y la Productividad de la Microempresa La Cabaña en el periodo 2013. Lima, Perú: Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima.

Pimienta, R. (2000). Encuestas probabilísticas vs. no probabilísticas. *Redalyc*, 276.

Pozo, I. (2020). Estrategias de motivación laboral para las empresas de telefonía celular del cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena año 2020. Santa Elena, Ecuador: Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Silva, S., & Ramos, R. (2019). Influencia del ambiente laboral en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho. Cusco, Perú: Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco.

SRI. (2020). *Servicios de Rentas Internas*. Obtenido de Régimen Impositivo para microempresas: <https://www.sri.gob.ec/de/regimen-impositivo-para-microempresas>

Sum, M. (2015). Motivación y desempeño laboral. Perú: Universidad Rafael Landívar.

Tomalá, D. (2019). Estrategias de motivación para mejorar la productividad de los operarios del Laboratorio Biocentinela, Provincia de Santa Elena, Año 2018. Ecuador: Universidad Estatal Península de Santa Elena .

Tomalá, O. (2019). Estrategias de motivación para mejor el desempeño laboral en la gobernación, Provincia de Santa Elena, Año 2018. Ecuador: Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Velásquez, N. R. (2015). Gestión de la motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote. Perú: Universidad Nacional de Trujillo, Escuela de Post Grado.

ANEXOS

Anexo 1: Encuesta



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

OBJETIVO: ANALIZAR LA MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LAS MICROEMPRESAS DEL SECTOR COMERCIAL DEL CANTÓN LA LIBERTAD

Encuesta dirigida a los trabajadores de las microempresas

1. Existe motivación en su lugar de trabajo.

Totalmente de acuerdo	
De acuerdo	
Indeciso	
En desacuerdo	
Totalmente en desacuerdo	

2. El desarrollo de las actividades de trabajo se cumplen de manera efectiva.

Muy frecuentemente	
Frecuentemente	
Ocasionalmente	
Raramente	
Nunca	

3. La capacitación del personal beneficia a la mejora de la productividad.

Totalmente de acuerdo	
De acuerdo	
Indeciso	
En desacuerdo	
Totalmente en desacuerdo	

- 4. En su lugar de trabajo, el compañerismo y trabajo en equipo aportan a la mejora de la productividad.**

Totalmente de acuerdo	<input type="text"/>
De acuerdo	<input type="text"/>
Indeciso	<input type="text"/>
En desacuerdo	<input type="text"/>
Totalmente en desacuerdo	<input type="text"/>

- 5. La microempresa le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional.**

Totalmente de acuerdo	<input type="text"/>
De acuerdo	<input type="text"/>
Indeciso	<input type="text"/>
En desacuerdo	<input type="text"/>
Totalmente en desacuerdo	<input type="text"/>

- 6. La motivación laboral genera un alto nivel de efectividad en el trabajo realizado por los colaboradores.**

Totalmente de acuerdo	<input type="text"/>
De acuerdo	<input type="text"/>
Indeciso	<input type="text"/>
En desacuerdo	<input type="text"/>
Totalmente en desacuerdo	<input type="text"/>

- 7. ¿Cuál es el factor motivacional que usted recibe en su lugar de trabajo?**

Sueldo o Salario	<input type="text"/>
Recompensas monetarias	<input type="text"/>
Adquirir conocimiento o experiencia	<input type="text"/>
Reconocimiento al esfuerzo laboral	<input type="text"/>

8. Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los miembros de la microempresa.

Muy frecuentemente

Frecuentemente

Ocasionalmente

Raramente

Nunca

9. El ambiente laboral en su lugar de trabajo es el adecuado.

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Indeciso

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

10. Considera que su trabajo está bien remunerado

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Indeciso

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

Anexo 2: Entrevista



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

Entrevista dirigida a los Gerentes de las microempresas

OBJETIVO: ANALIZAR LA MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LAS MICROEMPRESAS DEL SECTOR COMERCIAL DEL CANTÓN LA LIBERTAD

Se le solicita amablemente contestar con veracidad las siguientes preguntas.

1. ¿Considera usted que con la motivación de sus empleados generaría un efecto positivo en la productividad?

2. ¿Considera usted que necesita motivar más a sus empleados para incrementar la productividad?

3. ¿Existe eficiencia del personal en cuanto a la productividad?

Anexo 3: Resultados de la encuesta

1. Existe motivación en su lugar de trabajo.

Tabla 1

Motivación en el lugar de trabajo

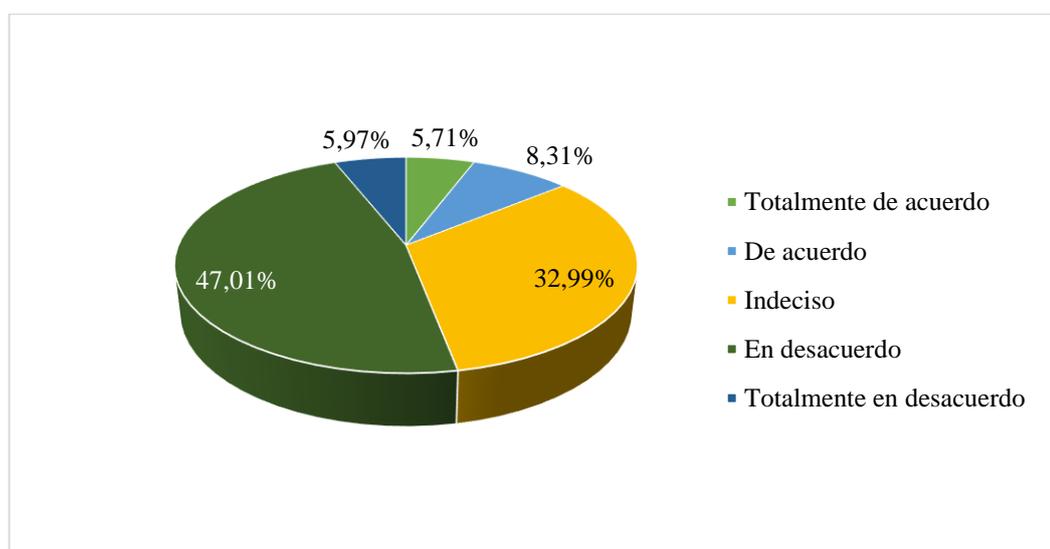
Opciones	Colaboradores	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	22	5,71%
De acuerdo	32	8,31%
Indeciso	127	32,99%
En desacuerdo	181	47,01%
Totalmente en desacuerdo	23	5,97%
Total	385	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a las microempresas

Elaborado por: Vanessa Chele

Figura 1

Motivación en el lugar de trabajo



Fuente: Encuestas aplicadas a las microempresas

Elaborado por: Vanessa Chele

2. El desarrollo de las actividades de trabajo se cumplen de manera efectiva.

Tabla 2

Actividades de trabajo con calidad

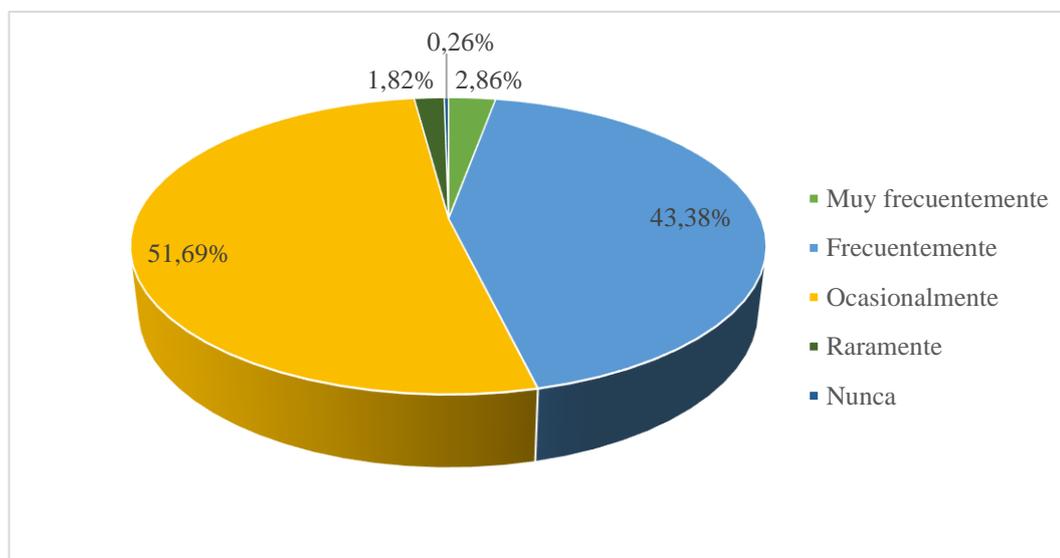
Opciones	Colaboradores	Porcentaje
Muy frecuentemente	11	2,86%
Frecuentemente	167	43,38%
Ocasionalmente	199	51,69%
Raramente	7	1,82%
Nunca	1	0,26%
Total	385	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a las microempresas

Elaborado por: Vanessa Chele

Figura 2

Actividades de trabajo con calidad



Fuente: Encuestas aplicadas a las microempresas

Elaborado por: Vanessa Chele

3. La capacitación del personal beneficia a la mejora de la productividad.

Tabla 3

Capacitación para la mejora de la productividad

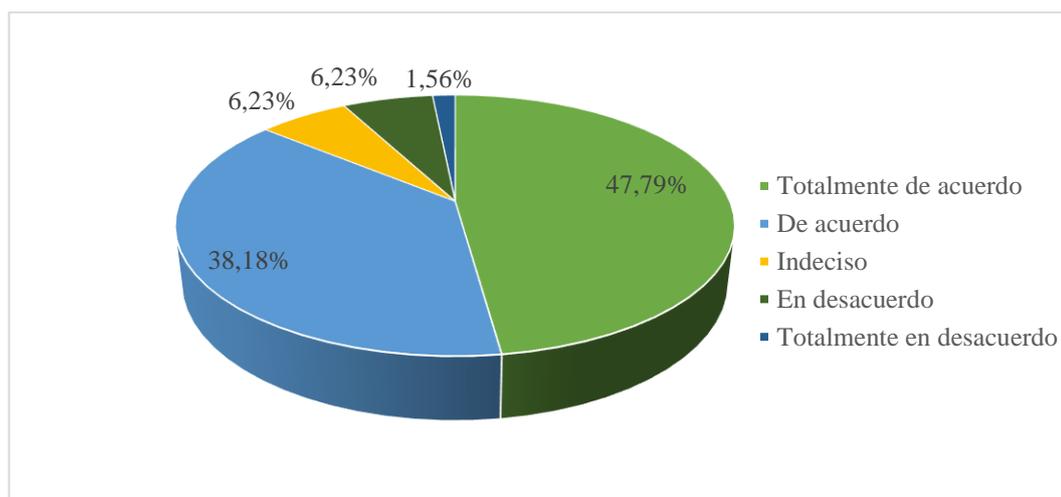
Opciones	Colaboradores	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	184	47,79%
De acuerdo	147	38,18%
Indeciso	24	6,23%
En desacuerdo	24	6,23%
Totalmente en desacuerdo	6	1,56%
Total	385	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a las microempresas

Elaborado por: Vanessa Chele

Figura 3

Capacitación para la mejora de la productividad



Fuente: Encuestas aplicadas a las microempresas

Elaborado por: Vanessa Chele

4. En su lugar de trabajo, el compañerismo y trabajo en equipo aportan a la mejora de la productividad.

Tabla 4

Compañerismo en el lugar de trabajo

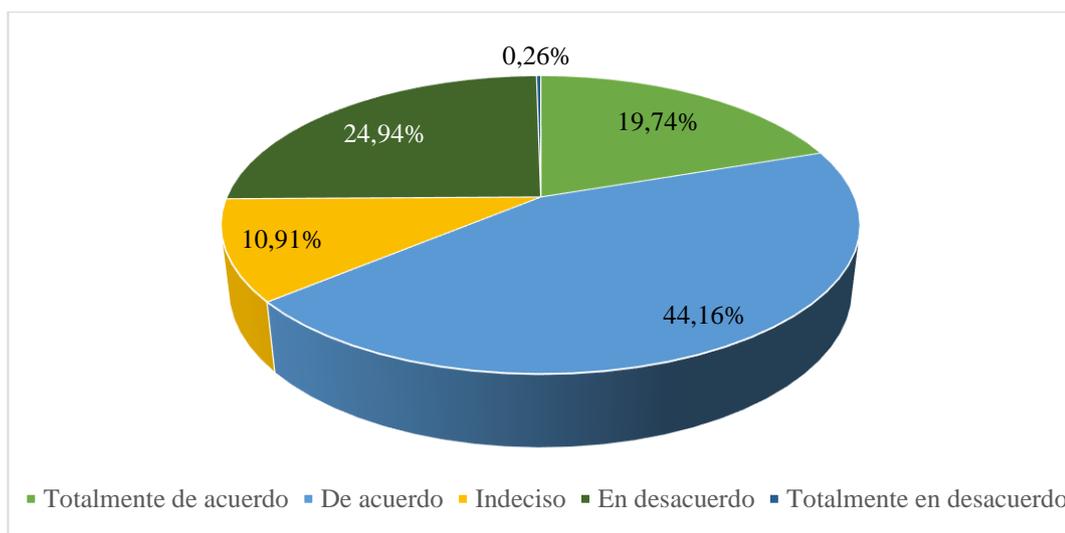
Opciones	Colaboradores	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	76	19,74%
De acuerdo	170	44,16%
Indeciso	42	10,91%
En desacuerdo	96	24,94%
Totalmente en desacuerdo	1	0,26%
Total	385	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a las microempresas

Elaborado por: Vanessa Chele

Figura 4

Compañerismo en el lugar de trabajo



Fuente: Encuestas aplicadas a las microempresas

Elaborado por: Vanessa Chele

5. La microempresa le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional.

Tabla 5

Existencia de oportunidades

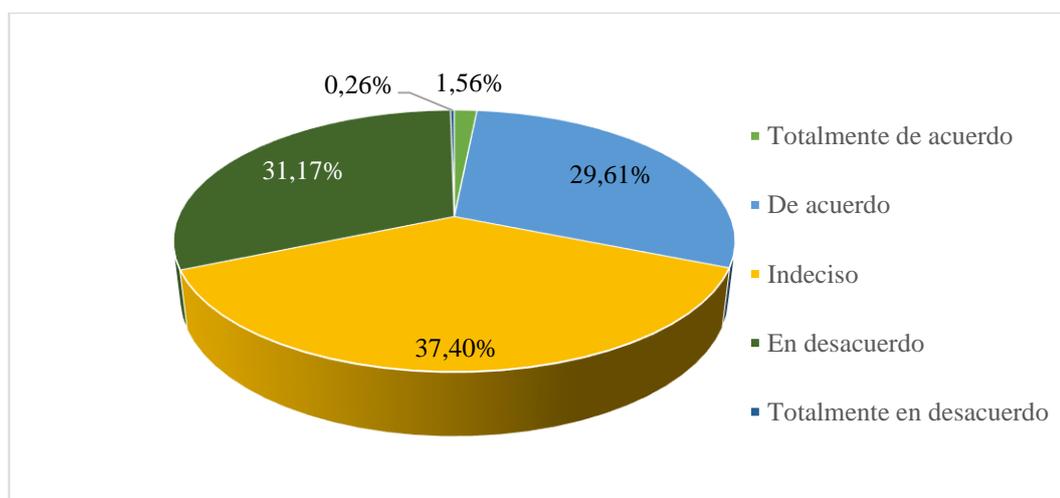
Opciones	Colaboradores	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	6	1,56%
De acuerdo	114	29,61%
Indeciso	144	37,40%
En desacuerdo	120	31,17%
Totalmente en desacuerdo	1	0,26%
Total	385	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a las microempresas

Elaborado por: Vanessa Chele

Figura 5

Existencia de oportunidades



Fuente: Encuestas aplicadas a las microempresas

Elaborado por: Vanessa Chele

6. La motivación laboral genera un alto nivel de efectividad en el trabajo realizado por los colaboradores.

Tabla 6

Motivación laboral

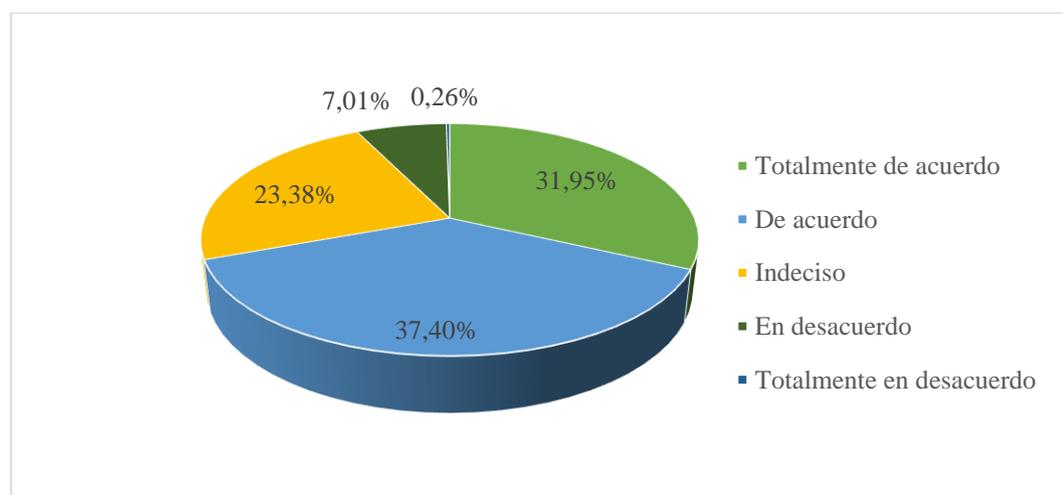
Opciones	Colaboradores	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	123	31,95%
De acuerdo	144	37,40%
Indeciso	90	23,38%
En desacuerdo	27	7,01%
Totalmente en desacuerdo	1	0,26%
Total	385	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a las microempresas

Elaborado por: Vanessa Chele

Figura 6

Motivación laboral



Fuente: Encuestas aplicadas a las microempresas

Elaborado por: Vanessa Chele

7. ¿Cuál es el factor motivacional que usted recibe en su lugar de trabajo?

Tabla 7

Mejor factor motivacional

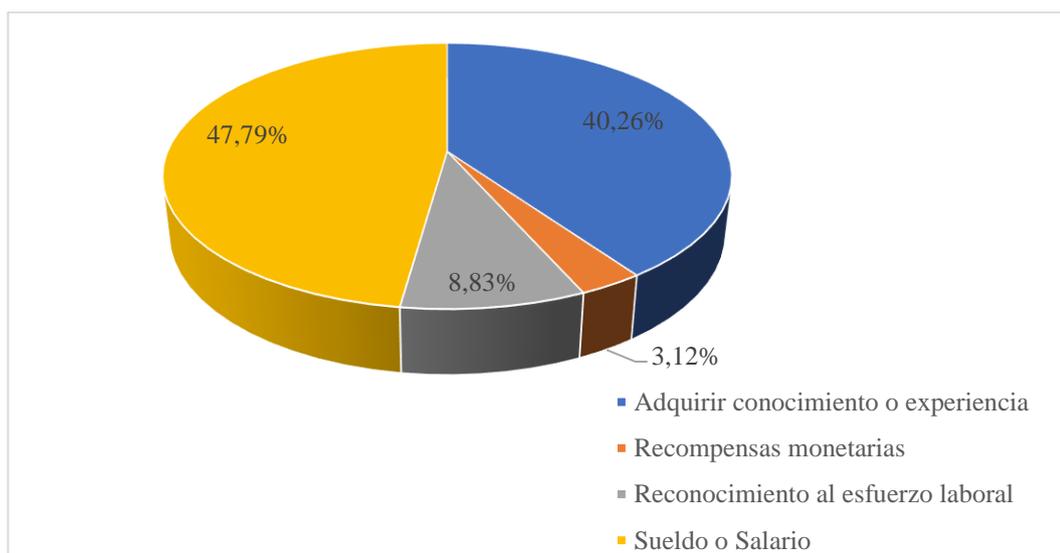
Opciones	Colaboradores	Porcentaje
Adquirir conocimiento o experiencia	155	40,26%
Recompensas monetarias	12	3,12%
Reconocimiento al esfuerzo laboral	34	8,83%
Sueldo o Salario	184	47,79%
Total general	385	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a las microempresas

Elaborado por: Vanessa Chele

Figura 7

Mejor factor motivacional



Fuente: Encuestas aplicadas a las microempresas

Elaborado por: Vanessa Chele

8. Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los miembros de la microempresa.

Tabla 8

Buenas relaciones interpersonales

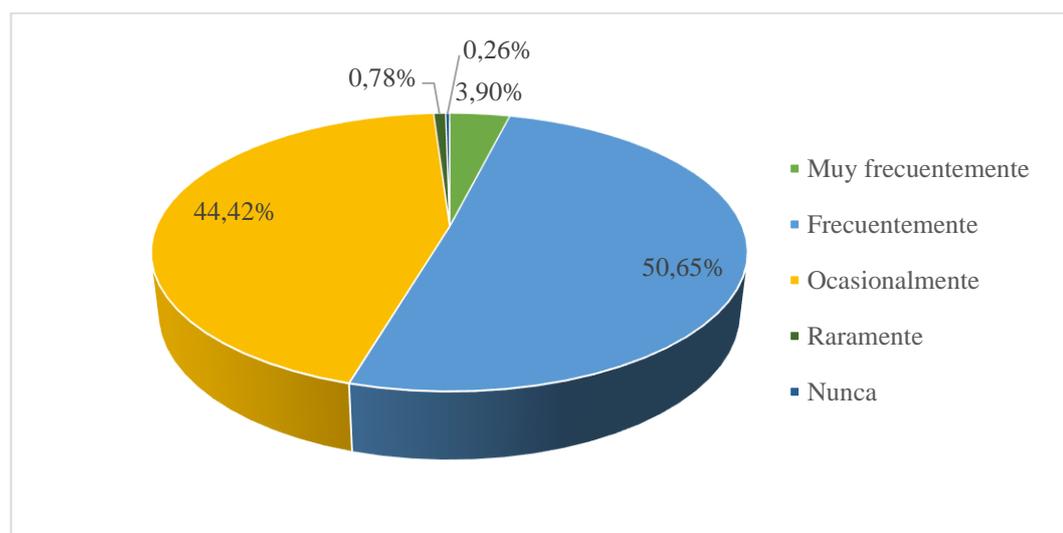
Opciones	Colaboradores	Porcentaje
Muy frecuentemente	15	3,90%
Frecuentemente	195	50,65%
Ocasionalmente	171	44,42%
Raramente	3	0,78%
Nunca	1	0,26%
Total	385	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a las microempresas

Elaborado por: Vanessa Chele

Figura 8

Buenas relaciones interpersonales



Fuente: Encuestas aplicadas a las microempresas

Elaborado por: Vanessa Chele

9. El ambiente laboral en su lugar de trabajo es el adecuado.

Tabla 9

Buen ambiente laboral

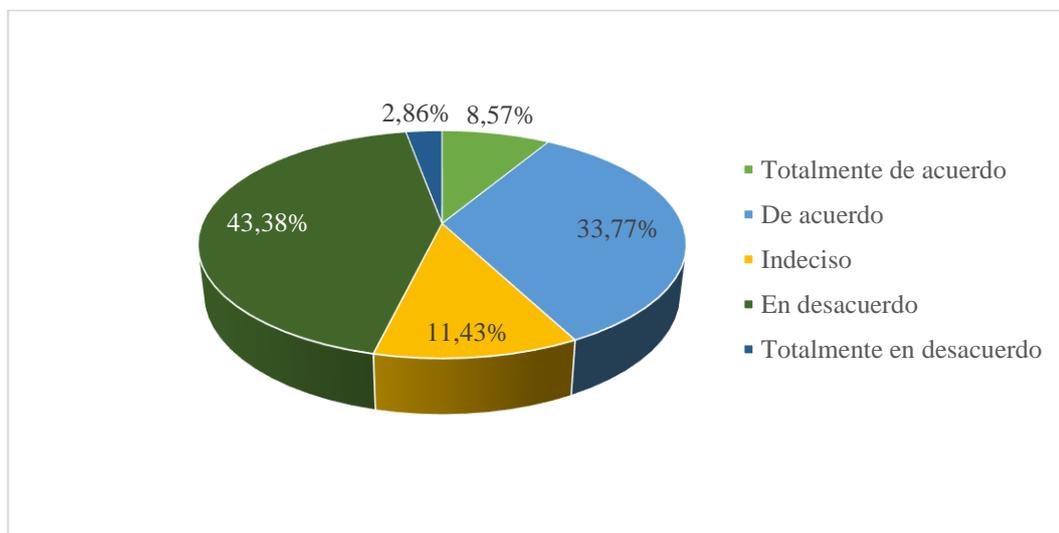
Opciones	Colaboradores	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	33	8,57%
De acuerdo	130	33,77%
Indeciso	44	11,43%
En desacuerdo	167	43,38%
Totalmente en desacuerdo	11	2,86%
Total	385	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a las microempresas

Elaborado por: Vanessa Chele

Figura 9

Buen ambiente laboral



Fuente: Encuestas aplicadas a las microempresas

Elaborado por: Vanessa Chele

10. Considera que su trabajo está bien remunerado.

Tabla 10

Trabajo bien remunerado

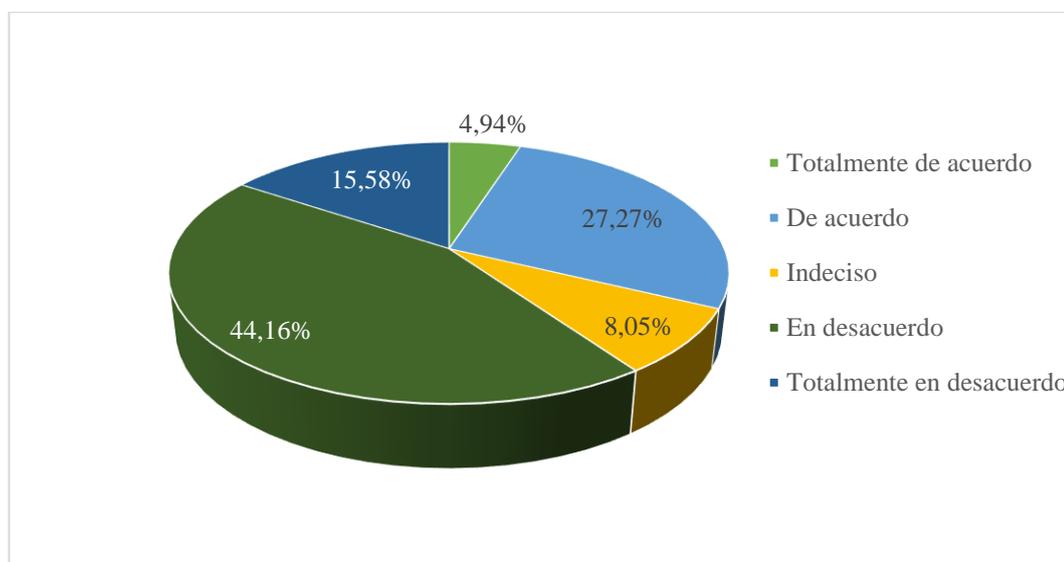
Opciones	Colaboradores	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	19	4,94%
De acuerdo	105	27,27%
Indeciso	31	8,05%
En desacuerdo	170	44,16%
Totalmente en desacuerdo	60	15,58%
Total	385	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a las microempresas

Elaborado por: Vanessa Chele

Figura 10

Trabajo bien remunerado



Fuente: Encuestas aplicadas a las microempresas

Elaborado por: Vanessa Chele

Anexo 4: Matriz de consistencia

Título	Problema	Propósito (Objetivo)	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Motivación laboral y productividad en las microempresas del sector comercial del cantón La Libertad	¿De qué manera contribuye la motivación laboral en la productividad de las microempresas?	Analizar la motivación laboral y productividad en las microempresas del Cantón La Libertad.	Variable independiente	Motivación laboral intrínseca	Búsqueda de la satisfacción propia	Tipo de Investigación: Investigación Descriptiva Método de investigación: Método cualitativo-analítico Técnica de investigación: Encuesta Instrumento de investigación: Cuestionario Universo: Microempresas del cantón La Libertad Muestra: Muestreo no probabilístico
			Motivación laboral	Motivación laboral extrínseca	Búsqueda de recompensas e incentivos dentro de la empresa	
				Motivación trascendente	Búsqueda del logro grupal	
			Variable Dependiente	Recurso Humano	Nivel de Satisfacción laboral	
			Productividad	Innovación	Actitud para idear y emprender actividades	
				Efectividad	Nivel de Calidad	

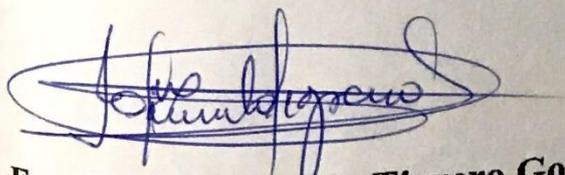
La Libertad, 03 de febrero de 2022

CERTIFICADO
ANTIPLAGIO 001-TUTOR
JXTU-2021

En calidad de tutor del trabajo de titulación denominado **“MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LAS MICROEMPRESAS DEL SECTOR COMERCIAL DEL CANTÓN LA LIBERTAD”**, elaborado por la estudiante **Vanessa Chele Sedamanos** 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 **3%** de la valoración permitida, por consiguiente se procede a emitir el presente informe.

Adjunto reporte de similitud.

Atentamente,



Econ Félix Fernando Tigrero González, MSc.

Cl.: 0905071254

DOCENTE TUTOR



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

ftigrero.upse@analysis.orkund.com (98)											
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	100%	D126969833	Ensayo final Chele Vanessa Análisis.docx	Chele Sedamanos Vanessa	87 KB	2959 palabra(s)	ftigrero@upse.edu.ec	03/02/2022 18:24
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	3%	D126969671	Ensayo final Chele Vanessa Análisis.docx	Ensayo final Chele Sedamanos Vanessa	87 KB	2959 palabra(s)	ftigrero@upse.edu.ec	03/02/2022 18:21
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	2%	D123087919	MENDOZA MENDOZA MICHELLE LISBETH -anlisi...	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)	felixtigrero@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)	felixtigrero@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)	felixtigrero@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 Rodriguez.docx	Análisis Urkund	153 KB	8226 palabra(s)	felixtigrero@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 Rodriguez Franco.docx	Análisis Urkund	180 KB	9321 palabra(s)	felixtigrero@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)	felixtigrero@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)	felixtigrero@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)	felixtigrero@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)	felixtigrero@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)	felixtigrero@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)	felixtigrero@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)	felixtigrero@hotmail.com	28/01/2017 7:59
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	100%	D25269260	Modelo de Decisión aplicado en la Evaluación y...	Análisis Urkund	146 KB	1824 palabra(s)	felixtigrero@hotmail.com	25/01/2017 19:23
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	100%	D25269252	PLAN ESTRATÉGICO PARA EL CENTRO DE INFOR...	Análisis Urkund	69 KB	2087 palabra(s)	felixtigrero@hotmail.com	25/01/2017 19:22
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	45%	D25187146	(ORIGINAL)Artículo El Estudio de factibilidad, cr...	Análisis Urkund	291 KB	1539 palabra(s)	felixtigrero@hotmail.com	23/01/2017 4:33
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	100%	D25183815	1 Art. Félix Tigrero Educacion.docx	Análisis Urkund	199 KB	8480 palabra(s)	felixtigrero@hotmail.com	22/01/2017 22:40
todownload/99501918-549852-928851						ANTONIO BENNETT Y MARJORIE BELTRAN.docx	Análisis Urkund	254 KB	15223 palabra(s)	felixtigrero@hotmail.com	24/05/2016 4:17