



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

**TEMA:**

**Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de la Constructora  
Situeconst CIA. LTDA**

**AUTORES:**

**Lcda. Pilay Beltrán Cinthya Mabel**

**Ing. Tapia Solano Lucinda Esther**

**Previo a la obtención del grado Académico de:  
MAGÍSTER EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

**TUTOR:**

**Ing. Freddy Ronalde Camacho Villagómez, Ph. D.**

**Guayaquil, Ecuador**

**2024**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la **Lcda. Cinthya Mabel Pilay Beltrán** y por la **Ing. Lucinda Esther Tapia Solano**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano.

**DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**Ing. Freddy Ronalde Camacho Villagómez, Ph. D.**

**REVISOR**

**Ing. Yanina Bajaña, Ph. D.**

**DIRECTORA DEL PROGRAMA**

**Ing. Zoila Bustos Goya, Mgs.**

**Guayaquil, a los 30 del mes de abril del año 2024**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Nosotras, Lcda. Pilay Beltrán Cinthya Mabel y Ing. Tapia Solano Lucinda Esther.

**DECLARAMOS QUE:**

El Proyecto de Investigación, **Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de la Constructora Situeconst CIA. LTDA, periodo 2024** previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance científico del artículo profesional de alto nivel del Grado Académico en mención.

**Guayaquil, a 30 del mes de abril del año 2024**

**EL AUTORES**

---

Lcda. Cinthya Mabel Pilay Beltrán

---

Ing. Lucinda Esther Tapia Solano



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**AUTORIZACIÓN**

Nosotras, Pilay Beltrán Cinthya Mabel y Tapia Solano Lucinda Esther.

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación IV nivel** titulado: **Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de la Constructora Situeconst CIA. LTDA, periodo 2024**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi/nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 30 días del mes de abril del 2024**

**EL AUTOR/AUTORES**

---

Pilay Beltrán Cinthya Mabel

---

Tapia Solano Lucinda Esther



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INFORME DE COMPILATIO



**TEMA: Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de la Constructora Situeconst CIA. LTDA, periodo 2024.**

**MAESTRANTES: Pilay Beltrán Cinthya Mabel, Tapia Solano Lucinda Esther.**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, IV COHORTE**

**ELABORADO POR:**

**Ing. Freddy Ronalde Camacho Villagómez, Ph. D.**

**DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACION**

## **AGRADECIMIENTO**

Mi agradecimiento a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, a la facultad de postgrados de Gestión de Talento Humano, de manera especial a los tutores por sus enseñanzas, así como su apoyo incondicional en el desarrollo y dirección del presente trabajo de investigación. Agradezco al Ingeniero Freddy Ronalde Camacho Villagómez, Phd; director de Tesis que, con sus conocimientos, orientaciones, persistencia, paciencia y motivación, han sido fundamentales en mi formación profesional.

Tapia Solano Lucinda Esther

Agradezco a Dios y a mi familia, que forman un pilar fundamental en mi vida, por estar en los momentos más importantes de mi trayectoria académica, los mismos que siempre me inculcaron un sentido de honestidad, respeto y responsabilidad. Finalmente, retribuyo a la vida por permitirme ser parte de este momento y constituirme en un ente formativo para servir a la sociedad, lo cual enorgullece mi razón de existir.

Pilay Beltrán Cinthya Mabel

## DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicado principalmente a Dios y nuestra Virgen Santísima, que han sido mi guía e inspiración. A mis padres por todo lo que me han inculcado en la vida, por sus estímulos, sabios y oportunos consejos, basados en su culta experiencia y sacrificio, por estar siempre en aquellos momentos más difíciles. En especial a mi hijo, esposo y familiares que día a día con su respaldo y cariño me impulsaron a salir adelante. Lo que me ha permitido alcanzar esta meta.

*“A ustedes por ser mi motivación e inspiración”*

Tapia Solano Lucinda Esther

A Dios por haberme permitido llegar a esta etapa de mi vida profesional, dándome sabiduría, inspiración, fortaleza y salud para llevar a cabo esta tesis, a mi familia por su gran amor, sacrificio incondicional, por siempre velar por mi bienestar, han sido mi pilar y bastón de apoyo en los momentos críticos de mi vida, sin duda alguna mi ejemplo de lucha y coraje, a mi pareja Lcdo. Carlos Yagual, Mgtr una persona especial con la que comparto los mejores momentos de mi vida, por ser quien me motiva a enfrentar el destino a través de nuestros pensamientos y sentimientos que tenemos en común.

*“Son mi motor y mayor inspiración de seguir adelante”*

Pilay Beltrán Cinthya Mabel

## Tabla de contenido

<b>Índice de Tablas</b> .....	<b>X</b>
<b>Índice de figuras</b> .....	<b>XI</b>
<b>Índice de Anexos</b> .....	<b>XII</b>
Introducción .....	2
Antecedentes .....	5
Planteamiento de la Investigación .....	8
Objeto de estudio .....	8
Planteamiento del problema.....	9
Formulación del problema .....	13
Justificación .....	13
Objetivos de la investigación .....	16
Objetivo general.....	16
Objetivos específicos .....	16
Preguntas de Investigación: .....	16
Hipótesis: .....	17
Limitaciones.....	17
Delimitación.....	18
<b>Capítulo I:</b> .....	<b>19</b>
Revisión de la literatura .....	19
Marco Teórico.....	19
Teoría de la motivación de Mccllelland.....	19
Teoría de Evaluación del desempeño de Chiavenato (1999):.....	20
Teoría del impacto de los incentivos en el desempeño laboral.....	21
Teoría de fijación de metas y la motivación de Locke (1969).....	22
Teoría de X, Y y la motivación de McGregor Douglas.....	22
Teoría motivacional de McClelland.....	22
Teoría del desempeño según Chiavenato y otros autores .....	23
Trabajo en equipo y desempeño .....	23
Teoría jerarquía de las necesidades y su relación con la motivación de Maslow .....	23
Teoría de la motivación .....	25
Tipos de motivación.....	25
Factores de Motivación y el desempeño: .....	25
Teoría del Desempeño laboral como instrumento en el éxito organizacional .....	27
Teoría de Herzberg o motivación e higiene .....	27
Dimensiones y aspectos del desempeño laboral .....	28
Teoría sobre el desempeño laboral de Kotler & Kepler (2014).....	29
Satisfacción laboral y desempeño .....	30
Estrategias motivacionales de aprendizaje.....	30
Colaboración y desempeño .....	31
<b>Capítulo II:</b> .....	<b>32</b>
Marco Referencial.....	32
<b>Capítulo III:</b> .....	<b>40</b>
Marco Metodológico.....	40
Metodología Cuantitativa.....	40
Método deductivo .....	40

Tipo de investigación.....	41
Transversal.....	41
Alcance de la investigación .....	41
Descriptivo.....	41
Correlacional.....	42
Procesamiento de la información dentro de los programas .....	42
Descripción del instrumento .....	43
<b>CAPITULO IV:</b> .....	<b>46</b>
Análisis de resultados .....	46
<b>CAPITULO V:</b> .....	<b>53</b>
Propuesta.....	53
Justificación de la propuesta .....	56
Conclusiones .....	60
Recomendaciones .....	61
Referencias.....	62

## Índice de Tablas

Tabla 1 Campo de acción de la investigación en la constructora situeconst. ....	8
Tabla 2 Matriz de operacionalización de variables.....	44
Tabla 3 Matriz de operacionalización de variables.....	51
Tabla 4 Correlación de Pearson .....	52
Tabla 5 Análisis de Cronbach .....	52
Tabla 6 Estrategias de motivación, reconocimiento y recompensas.....	55
Tabla 7 Cronograma de la propuesta .....	58
Tabla 8 Presupuesto del diseño de la propuesta para la Constructora Situeconst. ....	59

## Índice de figuras

Figura 1 Pirámide de maslow: jerarquía de las necesidades.....	24
Figura 2 Variable motivación por la dimensión intrínseca.....	46
Figura 3 Variable motivación por la dimensión extrínseca.....	47
Figura 4 Variable desempeño laboral por su dimensión desempeño de tarea.....	48
Figura 5 Variable desempeño laboral por su dimensión civismo.....	49
Figura 6 Variable desempeño laboral por su dimensión por falta de productividad.....	50
Figura 7 Resumen R cuadrado.....	54
Figura 8 Correlación de Pearson.....	
Figura 9 Propuesta de diagnostico.....	549

## Índice de Anexos

Anexo 1 Proceso cuantitativo sampieri.....	73
Anexo 2 Matriz de Consistencia.....	74
Anexo 3 Autorización del Instrumento motivación y desempeño laboral.....	75
Anexo 4 Preguntas de la encuesta.....	76

## Resumen

La investigación tiene como objetivo general, determinar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral en la Constructora SITUECONST CIA LTDA, ubicada en la Provincia de Sucumbíos en el cantón Shushufindi, 2024, con el propósito de impulsar las variables motivación y desempeño laboral las mismas que intervienen en el desarrollo de la empresa y la productividad de los colaboradores. La metodología tiene un enfoque establecido que es cuantitativo de tipo experimental, descriptivo, analítico, documental, mediante recopilación de las definiciones de cada elemento que conforman el marco referencial y marco teórico, aplicando métodos inductivos que va de lo particular a lo general y un diseño correlacional de corte transversal e hipotético-deductivo. Para la muestra se aplicó técnicas de recopilación información por medio de la encuesta establecida en 44 preguntas a 31 colaboradores, con una amplitud de escala de Likert del 1 al 5 en categorías; "totalmente en desacuerdo", equivalente a 1, "en desacuerdo", equivalente a 2, "indeciso", equivalente a 3, "de acuerdo" equivalente a 4, y "totalmente de acuerdo", que equivale a 5.

En el análisis de confiabilidad arrojó como resultado; Alpha de Cronbach de ,995%, utilizando el Software SPSS, mediante la prueba de hipótesis de correlación de Pearson, presentando como resultado un nivel de significancia de 0.000 ( $\alpha < 0.05$ ). El resultado de R2 arrojó un resultado de 0.985 y Pearson r de 0.993, determinando que la motivación influye positiva y significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en la constructora de obra civil en Shushufindi, por lo cual se propone estrategias motivacionales que permitan el mejoramiento de las condiciones y actitudes laborales, en el desempeño y productividad en general.

**Palabras Claves:** Estrategias de motivación, desempeño laboral, productividad, comunicación, enfoque mixto, incentivos.

## Abstract

The general objective of the research is to determine the incidence of motivation on work performance in the SITUECONST CIA LTDA Construction Company, located in the Province of Sucumbíos in the Shushufindi canton, 2024, with the purpose of promoting the motivation and work performance variables. that intervene in the development of the company and the productivity of collaborators.

The established approach is quantitative, experimental, descriptive, analytical, documentary, by compiling the definitions of each element that make up the reference framework and theoretical framework, applying inductive methods that go from the particular to the general and a cross-sectional correlational design and hypothetico-deductive. For the sample, information collection techniques were applied through the survey established in 44 questions to 31 collaborators, with a Likert scale width from 1 to 5 in categories; "strongly disagree", equivalent to 1, "disagree", equivalent to 2, "undecided", equivalent to 3, "agree" equivalent to 4, and "strongly agree", which is equivalent to 5.

In the reliability analysis, the result was: Cronbach's alpha of 95%, using SPSS Software, through Pearson's evaluation hypothesis test, resulting in a significance level of 0.000 ( $\alpha < 0.05$ ). The result of R2 gave a result of 0.985 and Pearson r of 0.993, determining that motivation positively and significantly influences the work performance of the collaborators in the civil works construction company in Shushufindi, for which motivational strategies are proposed that allow improvement of working conditions and attitudes, performance and productivity in general.

**Keywords:** Motivation strategies, work performance, productivity, communication, mixed approach, incentives.

## **Introducción**

La presente investigación mide las variables de motivación y desempeño laboral en la constructora SITUECONST, debido a que existen problemas tales como: comunicación poco efectiva, cooperación, bajo rendimiento en actividades y poco entusiasmo en su equipo de trabajo. Por ello es fundamental encontrar la manera de alimentar constantemente la motivación de los colaboradores, creando un ambiente laboral en el que se sientan valorados, incentivados y entusiasmados por alcanzar los objetivos propuestos. De esta forma se obtendrá una mayor productividad, además un clima de trabajo positivo y un sentido de pertenencia que impulse a cada individuo a alcanzar sus objetivos, metas personales y profesionales con la empresa.

Las variables motivacionales se entienden esencialmente como; una comprensión cognitivo-conductual en los colaboradores sobre los factores que son primordiales para todo tipo de empresas que contribuyan a incrementar el potencial y poder satisfacer y alcanzar las metas organizacionales y personales (Cueva et al., 2018).

Los individuos están intrínsecamente motivados para aprender, porque tienen una tendencia natural a perseguir sus intereses, para encontrar satisfacción personal y para ejercer sus habilidades en un contexto laboral, o están extrínsecamente motivados para aprender, porque necesitan cumplir con los requisitos generales del trabajo, desean más recompensas o una mejor carrera, o desean evitar consecuencias negativas de los empleadores (Hans, 2019).

Así mismo, la variable de desempeño laboral se la entiende como: acciones o comportamientos observados en los colaboradores y que son notables para alcanzar los objetivos y metas establecidas en la empresa. Vale recalcar que va de la mano con la evaluación del desempeño, siendo un instrumento relevante en la mejora de los resultados del capital humano (Santacruz et al., 2022).

En toda empresa es esencial disponer de un excelente talento humano, que desde el mismo instante en que se califique y se le asigne en algún puesto, se deberá brindar la capacitación necesaria de acuerdo al requerimiento del cargo con la finalidad de prepararlo, enfocar y motivarlo acorde a las actividades que vaya a desempeñar, la motivación laboral como un esencial factor debe formar parte del día a día entre colaboradores, permitiendo un trabajo eficiente, pero también una forma de conservar un ambiente agradable y proactivo.

En consecuencia, la empresa Constructora de obra Civil SITUECONST CIA. LTDA, situada en la Provincia de Sucumbíos en el barrio Shushufindi Central, legalmente constituida en el Ecuador el 22 de Septiembre del 2014, con más de 9 años de experiencia bajo una razón social distinta, misma que se encuentra autorizada por la Superintendencia de Compañías mediante la credencial número 180999 para operar en todo tipo de construcción y brindar asesoría relacionados a los diseños y elaboración de planos y proyectos para la construcción de edificios y otros, se mantienen constantemente capacitando al equipo técnico que labora conjuntamente para evitar riesgos en la presentación de proyectos como en la construcción de los mismos.

La empresa ha desarrollado y logrado varios procesos de contratación, sin embargo, desea mantener un vínculo de unidad y armonía dentro de su equipo de trabajo, pero mantiene una deficiente motivación, razón por la que la empresa se ha enfocado en el estudio del factor humano dentro de la misma al dedicar especial atención al cumplimiento de las necesidades básicas, considerando que el impulso que hace actuar al colaborador hacia el cumplimiento de las tareas es la motivación.

Cada estudio realizado genera ciertos resultados que son referentes a empresas del medio. En la provincia de sucumbíos las pocas investigaciones sobre desempeño laboral se direccionan a empresas del sector público, como la Ep Petroecuador o empresas del sector

comercial del cantón Shushufindi que enfocan la problemática de escasa motivación y proponen estrategias diferenciadas.

Esta investigación está orientada a obtener un diagnóstico del nivel motivacional en la Constructora SITUECONST CIA. LTDA, con el propósito de aplicar las herramientas apropiadas para el diseño estrategias motivacionales, que conlleve a mantener incentivado al personal y que contribuya al desempeño laboral, promoviendo la eficiencia y eficacia a través del compromiso y el esfuerzo del grupo humano.

En el presente trabajo de investigación se analizan las siguientes variables motivación y desempeño laboral de la empresa SITUECONSTS CIA LTDA, se enfoca en el desarrollo de los siguientes capítulos:

Capítulo I el marco teórico considera importante tomar como base las distintas teorías motivacionales en el desempeño laboral y las posibles incidencias en los diferentes entornos filosóficos, sociológicos, que sirven de referencia para diseñar estrategias motivacionales.

Capítulo II el marco referencial, considera criterios de investigación estudiados por diferentes autores, posterior a ello se hace un análisis tomando en cuenta el cumplimiento de los objetivos y resultados, que serán tomados como guía para encaminar la presente investigación en la empresa SITUECONST CIA. LTDA.

Capítulo III marco metodológico: basado en la investigación de las variables a estudiar con enfoque cuantitativo, de tipo de estudio experimental, descriptiva, analítica, documental, aplicando métodos inductivos que va de lo particular a lo general y un diseño correlacional de corte transversal e hipotético-deductivo, las hipótesis son un punto de partida para nuevas deducciones y técnicas de recopilación de datos a través de: encuestas, entrevista, y observación.

Capítulo IV, Establece estrategias de motivación que contribuyan al mejoramiento del desempeño laboral en la constructora SITUECONST CIA. LTDA del cantón Shushufindi, provincia de Sucumbíos, con sus respectivos análisis financieros.

### **Antecedentes**

En las organizaciones, especialmente aquellas que se adaptan a un entorno que cambia rápidamente, así como a un mundo empresarial cada vez más competitivo, se ha vuelto un desafío solucionar problemas complejos en un tiempo muy limitado, la solución de conflictos complejos ha sido abordada por teorías de racionalidad limitada, sin embargo, existe un tipo de motivación silenciosa que va más allá de las palabras y se manifiesta de una manera sutil pero poderosa. Esta forma de incentivar a los empleados va más allá de incentivos económicos o compensaciones, se trata de crear un ambiente de trabajo donde cada individuo se sienta valorado, respetado por sus contribuciones, intentando corregir las deficiencias del intercambio tácito de conocimientos (Augier et al., 2001).

Las teorías implícitas del liderazgo definen creencias sobre cómo deben comportarse los líderes o altos gerentes para ser requeridos y qué se espera de ellos, las investigaciones muestran que las personas utilizan el proceso de atribución para categorizar a los líderes. Este proceso de categorización revela la coincidencia entre el modelo ideal, retenido en la memoria y la conducta efectiva observada. La categorización inicial se asocia con un estímulo específico como comportamiento, evento, persona, que luego guía el procesamiento de los datos posterior (Solano y Lupano, 2005).

De acuerdo al estudio realizado en la Cámara de Comercio de Riobamba, se resaltó la falta de comunicación, motivación del personal, falta de uso de herramientas electrónicas y falta de acceso a recursos limitados; oportunidades potenciales como crecimiento del sector empresarial, alianzas estratégicas con empresas de servicios; y finalmente, se identifican

amenazas como la falta de una cultura de unificación y la crisis económica que vive el país (Rivera, 2015).

La insuficiente motivación a los fabricantes de zapateros de purísima, calzado de calidad. Da como resultado un bajo desempeño, poco rendimiento de los trabajadores y una baja en la productividad. La falta de motivación y escaso interés en el trabajo puede hacer que los empleados se vuelvan apáticos. Por lo tanto, las empresas deben dar atención a la motivación laboral para que los empleados estén satisfechos profesionalmente. Los empleadores deben invertir en un buen plan de motivación para sus trabajadores, ya que los beneficios se reflejarán en el desempeño del empleado, (Coronado et al., 2016).

La responsabilidad organizacional parte de la identificación del individuo hacia la organización que lo emplea; la motivación implícita en las empresas es el motor que impulsa a los empleados a superar sus propios límites y alcanzar el éxito, el compromiso laboral incluye al involucramiento de los individuos, la satisfacción y entusiasmo por el trabajo. Asocia el vínculo de lealtad por el cual el trabajador desea permanecer en ella, detrás de equipos de alto rendimiento está la motivación implícita que es el ingrediente invisible pero necesario que transforma una empresa en un lugar donde cada empleado se convierte en un colaborador de cambio y crecimiento (Chiang et al., 2016)

En los primeros estudios realizados determinaron que la principal motivación humana es el factor económico, pero en el transcurso del tiempo se incluyeron estudios sociológicos y psicológicos que podrían derivarse de un tipo de comportamiento en los individuos. Así, se propone que la teoría, que Maslow denomina teoría de las necesidades básicas, presenta una pirámide de 5 niveles; el individuo se siente motivado sólo cuando satisface las necesidades de cada rango desarrollado, estableciendo estándares para que los empresarios gerenciales, vinculen la motivación con en el desempeño laboral, y luego en el nivel final comienza la

motivación y la autorrealización, siendo la necesidad psicológica más elevada del ser humano, da todo su potencial en el desarrollo de las actividades (Orozco, 2017).

La motivación de los colaboradores está determinada por frecuentes debates sobre la dicotomía que representa el homo economicus, que racionaliza todas sus decisiones basándose principalmente en la ecuación costo-beneficio, y el homo-socialis, que tomará decisiones basándose en su sentido de pertenencia y reconocimiento, de poder. Las teorías antes referidas, forman parte de la base conceptual de esta propuesta. La idea central del presente artículo es, establecer una Jerarquía de Necesidades y Motivaciones aplicada exclusivamente desde los Recursos Humanos (Elstein et al., 2019).

En las empresas del sector público la motivación laboral está influenciada por el tipo de contrato, se estudian las ventajas y desventajas de cada uno, así como las percepciones de los trabajadores del sector público y las estrategias motivacionales que influyen directamente (Trujillo y Gabriela, 2019).

El comportamiento tácito ha sido considerablemente visto como una base importante para la cooperación en el mundo real, es la valoración y el respeto que merecen los colaboradores (Liu et al., 2023).

De acuerdo a lo expuesto por los distintos autores, se analizó la incidencia de la motivación en el Desempeño laboral de la Empresa Constructora SITUECONST CIA LTDA, para diseñar estrategias de motivación que contribuyan al mejoramiento del desempeño de los colaboradores que permita desarrollar y mejorar la actitud de los trabajadores frente a las diferentes actividades que realizan y procesos de aprendizaje ya sea colectivo e individual, considerando la dimensión de las estrategias basadas en el marco conceptual y el cumplimiento de las mismas.

## Planteamiento de la Investigación

Es el punto de partida mediante un enfoque analítico que permitirá identificar la incidencia de las variables en los colaboradores de la constructora.

### Objeto de estudio

Constructora Situeconst CIA. LTDA, tiene 9 años en el mercado laboral y se dedica a operar en todo tipo de construcción, además, brinda asesoría relacionadas a los diseños, elaboración de planos y proyectos para la construcción de edificios y otros. El talento humano con el que cuenta está conformado por un área administrativa de 7 colaboradores entre financiero, asistentes e ingenieros de obra civil y 24 operarios que realizan diferentes actividades como maestro mayor de construcción, albañilería y oficiales/ayudantes de los mismos.

La investigación tiene como objeto de estudio las variables motivación y desempeño laboral dado que estas intervienen en el desarrollo de todas las áreas de la empresa, la motivación se ve afectada por diferentes componentes como la valoración de recompensas, deseo de superación, comunicación efectiva, autoeficacia, expectativas y resultados, intereses personales y a la vez, esta incide en el desempeño laboral dando como resultados negativos desmotivación e insatisfacción por parte del colaborador, y con respecto a la constructora disminución en la productividad.

### Tabla 1

#### *Campo de acción de la investigación en la constructora situeconst.*

---

Campo: Constructora/ talento humano de la empresa

---

Área: Administrativa y Operativa

Aspecto: Motivación y Desempeño Laboral

Línea de investigación: Comportamiento organizacional, clima, cultura, cambio y desarrollo organizacional.

Periodo: Año 2024

Empresa: Constructora Situeconst CIA, LTDA

---

*Nota. Información basada al campo de acción de la empresa Situeconst.*

En esta tabla se muestra el campo de acción donde se realizará la investigación y la medición de las variables motivación y desempeño laboral en la constructora Situeconst. Los mismos que se realizaran en el periodo de estudio 2024.

La investigación pretende determinar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de la constructora Situeconst, a partir de la aplicación de las técnicas de investigación se obtuvo mayor información de esta forma se valoró el comportamiento de los colaboradores en relación con el trabajo, la mayoría de las personas necesitan y esperan este tipo de retroalimentación para que se tomen decisiones y acciones en función de la problemática presente, los datos permiten el establecimiento de estrategias motivacionales direccionadas a políticas de compensación, reconocimientos económicos como: salarios justos de acuerdo a la tabla salarial, bonos, comisiones y planes de carrera.

### **Planteamiento del problema**

La problemática en esta investigación está relacionada directamente a la industria de la construcción como una de las actividades más fructíferas e intensivas en mano de obra, sin embargo, ha sido históricamente indolente, de escasa aceptación y valoración, en las mayorías de las constructoras existe la discriminación y la poca apreciación del recurso humano, existiendo una problemática crítica en la rotación del personal y el insuficiente cumplimiento en sus beneficios salariales, con poca capacitación profesional sin ser enfocados al desarrollo de sus habilidades. Esta profesión se basa en proyectos y tiene horarios extremos muy ajustados, jornadas laborales largas e irregulares y un equilibrio deficiente entre la vida personal y laboral. Las cargas de trabajo excesivas y los entornos deficientes reducen la satisfacción laboral de los trabajadores y, en efecto, tienen un impacto negativo en el proceder y el desempeño, provocando así accidentes de alto riesgo físico y psicológico (Gallegos et al., 2022).

En este estudio evidentemente el problema es la falta de motivación, a medida que pasa el tiempo, las personas no tienen el mismo compromiso con el trabajo que alguna vez tuvieron y éste resulta ser "sólo un trabajo" con sólo lo mínimo que les importa, nada que los anime a hacer otra cosa. Lo que hace falta es motivarlos e incentivarlos (Albano et al., 2019).

En el presente estudio un claro problema es la insuficiente integración de la motivación profesional, un individuo tiene una marcada tendencia de sus intereses profesionales a buscar nuevos descubrimientos o contribuciones, con la integración motivacional se promueve la autorrealización en el campo de la vida profesional, se consolidan intereses profesionales existentes, incluso pueden aparecer nuevos beneficios al explorar nuevas áreas de actividad profesional y satisfacción en sus actividades (Salabert et al., 2017).

Por consiguiente la problemática está relacionada directamente con la empresa y sus colaboradores sobre los motivos del trabajo y el compromiso del personal, están influenciados por muchos factores internos y externos: el sistema de valores, el sistema de incentivos, el nivel de cultura corporativa, la atmósfera sociopsicológica, las relaciones con el gerente y los colegas, las condiciones de vida en una organización, y su repercusión en los niveles de desempeño laboral, en las cuales el ánimo y motivación que se dará entre trabajadores puede resultar primordial para el logro de los objetivos y muchos otros factores (Tsareva et al., 2020).

En este estudio se analizan una variedad de problemas de motivación que afectan en las nuevas organizaciones geopolíticas y económicas, implicando nuevos conflictos para los trabajadores, por ello la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo define como riesgos psicosociales, suscitando así un renovado interés de la comunidad científica y de las propias instituciones respecto del seguimiento de conductas de alto riesgo, se asocia tradicionalmente con la motivación, estrés y depresión (Pujadas et al., 2017).

La problemática de esta investigación está relacionada a cualquier organización, tanto pública como privada, ya que existen inquietudes sobre la satisfacción de los empleados, la

rotación de empleados y el abandono de los profesionales. La pregunta que se plantea en esta revisión es: ¿Qué factores motivacionales influyen en la retención y satisfacción de los empleados gubernamentales? Sin embargo, factores intrínsecos externos como internos influyen en la motivación de los empleados públicos y privados (Klein, 2016).

En la presente investigación la problemática se enmarca en las conexiones entre los factores psicosociales del entorno laboral, la organización del trabajo, su contenido y su expresión en el deterioro del estado general o de la salud psicosomática del individuo, puede ser una causa importante de estrés laboral. Sin embargo, ha existido pocos intentos de vincular el agotamiento físico con la motivación laboral y el clima empresarial. En el ámbito de la salud laboral, el estrés es uno de los problemas más importantes, vinculado a altas tasas de enfermedad y morbilidad, siendo los factores psicosociales (incluida la insatisfacción laboral) la principal causa del estrés crónico, Por lo tanto, se concluye que la insatisfacción laboral es uno de los factores directamente relacionado con el bajo desempeño y el ausentismo laboral (Vázquez et al., 2010)

En esta revista científica una vez detectado el problema el cual es la motivación laboral se recomienda “implementar estrategias de motivación que impulsen al personal a desarrollar de manera más eficiente sus funciones y actividades” (Parrales et al., 2022).

García et al. (2023) explica el problema de motivación y el desempeño laboral sobre todo ahora en la actualidad con la utilización de las TICS en el ámbito profesional, volviéndose un reto en los operarios, formando conocimientos y destrezas tecnológicas, alcanzando un oportuno desarrollo en sus actividades. Por lo cual en una investigación científica se logra correlacionar la aceptación entre las dos variables; los tics y la productividad a desempeñar. A partir de un análisis de clasificación Rho de Spearman, los resultados arrojaron una relación positiva y significativa entre la aceptación tecnológica y el desempeño laboral. Pero en el entorno de las constructoras es complejo aplicarlo debido a que es un trabajo de campo y que

requiere de sus operarios en territorio, a excepto del personal administrativo quienes serían los únicos beneficiados de esta modalidad estratégica y que por ende fomentaría el logro de los objetivos.

La constructora SITUECONST CIA. LTDA desde sus inicios ha operado con deficientes procedimientos de gestión financiera y administrativos el cual incluye como un aspecto fundamental, los incentivos económicos, remuneración y el sistema de comunicación en los diferentes niveles jerárquicos, que implica interacción y el intercambio de investigación entre compañeros que muchas veces es insuficiente debido a los canales de comunicación que utiliza la empresa ya sea por sesiones de trabajo, correos electrónicos, informes entre otros, lo que trae como consecuencia la deficiente toma de decisiones; posteriormente utilizan el flujo de comunicación vertical para informar a los operarios, lo que afecta el desempeño laboral y los objetivos de la constructora Situeconst CIA. LTDA.

En el trayecto se ha evidenciado que no se cumple con lo planteado por los administradores, dado que existen factores que no les permiten a los operarios desarrollar a cabalidad sus actividades, creando un desinterés, dado que existe limitada comunicación, cooperación, bajo rendimiento en actividades y poco entusiasmo en su equipo de trabajo, y esto es debido a la escasez motivación intrínseca, por parte de la empresa hacia sus colaboradores, por consiguiente, el desempeño laboral y motivación que se visualiza en el día a día. Si bien es cierto esta problemática afecta directamente a todos, si el rendimiento de los colaboradores se encuentra en un nivel bajo, no habrá mayor avance en las actividades de la constructora, con las estrategias motivacionales se pretende mejorar el compromiso de los colaboradores y esto se evidenciará en el desempeño laboral de los mismos, por tanto, el reconocimiento social tiene mucho que ver con el compromiso, motivación, aumento del autoestima, satisfacción y compensación.

## **Formulación del problema**

En consecuencia, por lo expuesto anteriormente se considera el planteamiento del problema a la siguiente interrogante para su posterior estudio ¿Cuál es la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de la Empresa Constructora SITUECONST?

## **Justificación**

Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de la Constructora, en este estudio se considera importante tomar como base las distintas teorías motivacionales escritas por grandes autores, específicamente conceptos de motivación y desempeño laboral, para el posterior proceso de diseño de estrategias motivacionales para la Constructora.

La justificación se basa en las afirmaciones de Robbins (2008), la motivación es el proceso mediante el cual los esfuerzos de una persona se ven energizados, dirigidos y sostenidos hacia el logro de las metas y objetivos institucionales, por consiguiente, es necesario analizar la motivación y su relación con el desempeño laboral de las personas que laboran en las diferentes áreas de la UE-400-DIRES SM.

La presente investigación pretende proveer conocimientos sobre los tipos de motivaciones en las organizaciones, si bien es cierto es un factor fundamental en el desempeño de las actividades y un punto de partida para un mejor desempeño, retener y obtener grandes resultados, se resalta el enfoque al Grupo KFC que representa al grupo empresarial de alimentos más grande e influyente del Ecuador. La información se obtuvo mediante entrevistas realizadas a los directores y líderes de recursos humanos, con base en las principales teorías motivacionales como las de Abraham Maslow, McGregor, Herzberg, Vroom y Alderfer, entre otras aportaciones sobre la motivación y el reconocimiento. Se plantearon preguntas de investigación enfocadas en conocer la percepción de los implicados y manejo de las empresas con respecto a la motivación y el reconocimiento, se estableció entrevistas a profundidad, obteniendo resultados positivos (Paredes y Ruiz, 2015).

Artículo , orientado a “la motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica”, su técnica utilizada partió desde un análisis documentado, el mismo que nos permite estar al tanto de una actividad vinculada sobre un asunto, por lo consiguiente aplicaron un sondeo a los educadores, que consta de 33 ítems de modo limitado de elección variada, validaron la viabilidad del instrumento permitiendo evaluar el nivel de resarcimiento de los profesores de enfermería, de base primordial que permite conocer hacia donde deben orientar las actividades para contrarrestar posibles complicaciones, se sugiere emplear la herramienta para conocer el nivel de interés otros expertos de la salud (Arriola et al., 2018).

La motivación entre compañeros de trabajo es un elemento importante que ejerce una influencia fuerte sobre actitudes y valores de éstos, es necesario que en los departamentos de Administración y Recursos Humanos se defina cuáles son las necesidades laborales e individuales de los empleados, que coadyuven a la satisfacción en el trabajo, a fin de solventar aquellas que conduzcan a situaciones negativas o de insatisfacción que afecten el desempeño laboral (Corea et al., 2021).

Se puntualiza que, dentro de la economía, el grupo de las constructoras es de elevada trascendencia, su intensidad y perfeccionamiento en obras, atraen la participación foránea continua, de los distintos sectores, proveedores de insumos y de las instituciones financieras, por lo que en ciertos países como Ecuador la construcción es una profesión fuerte que impulsa la productividad del mismo (Díaz et al., 2022).

Este estudio tiene como objetivo establecer si existe correlación en las variables de motivación y desempeño laboral en los colaboradores, por lo que las contestaciones a esta interrogante y a la hipótesis, facultaran la posible implementación de un programa de operación que contribuya en el progreso de las situaciones y estímulos hacia los participantes, plasmando un adecuado progreso de dichas actividades y en sus diferentes puestos de trabajo, por tanto

sugieren que el ejemplar expuesto sea duplicado en otras empresas, sin persuadir en su rumbo (Dolores et al., 2023).

Por ello las constructoras deben tener relación directa con las estrategias de motivación laboral, desempeño y gestión del recurso humano, que debe primar y deben verse motivadas desde los niveles jerárquicos, compromiso gerencial al mejoramiento continuo y a la productividad de los trabajadores en la misma, Partiendo como objeto de estudio de esta investigación el sector de la construcción, uno de los sectores claves de la economía ecuatoriana y de diferentes países.

Una vez revisado documentación de artículos científicos se ha determinado los niveles de motivación en el desempeño laboral, con la finalidad de hacer uso de ellas y que luego esta permita el diseño de estrategias motivacionales, que servirá de guía para los gerentes y ejecutivos y pueden de tal forma explotar el potencial del capital humano en la constructora, además que la combinación de estas dos variables aplicadas de forma adecuada puede llegar a generar un ambiente positivo que fortalecerá el compromiso del colaborador con la empresa y así se contribuirá en el desarrollo personal y profesional.

La investigación realizada se sustenta con el uso de metodologías y enfoque epistemológico empírico analítico, en este caso el enfoque es mixto tomando en cuenta revisión documental y las técnicas como: encuesta y observación. En consecuencia, se apoya en el uso del método inductivo mismo que va de lo particular a lo general y un diseño no experimental de corte transversal.

Para un mejor conocimiento de las variables y la relación entre ellas se formula un alcance de la investigación descriptivo y correlacional.

## **Objetivos de la investigación**

### **Objetivo general**

✓ Determinar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral en la Constructora SITUECONST CIA LTDA, mediante una investigación cuantitativa, para diseñar estrategias de motivación, periodo de estudio 2024.

### **Objetivos específicos**

- ✓ Establecer el marco teórico, sobre la variable motivación y el desempeño laboral.
- ✓ Establecer el marco referencial, relevante sobre la motivación y el desempeño laboral.
- ✓ Plantear el marco metodológico requerido para analizar la incidencia de la motivación en el Desempeño laboral en la Constructora SITUECONST CIA LTDA.
- ✓ Determinar los resultados de la motivación en el Desempeño laboral en la Constructora SITUECONST CIA LTDA.
- ✓ Diseñar una propuesta de motivación que contribuyan al mejoramiento de desempeño laboral en la constructora SITUECONST CIA LTDA del cantón Shushufindi, provincia de Sucumbíos, con sus respectivos análisis financieros.

### **Preguntas de Investigación:**

- ✓ ¿Cuál es el marco teórico relevante de la motivación y Desempeño Laboral?
- ✓ ¿Cuál es el marco referencial más relevante sobre la motivación y Desempeño Laboral?
- ✓ ¿Cuál es el marco metodológico requerido para analizar la incidencia de la motivación en el Desempeño Laboral en la Constructora SITUECONST CIA LTDA?
- ✓ ¿Cuáles son los resultados de la incidencia de la motivación en el Desempeño Laboral en la Constructora SITUECONST CIA LTDA?
- ✓ ¿Cuáles son los factores para considerar mejorar la motivación que conduzcan a incrementar el desempeño laboral en la Constructora SITUECONST CIA LTDA?

**Hipótesis:**

Se plantea la hipótesis de la investigación: “Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de la Constructora Situeconst Cia. Ltda, periodo 2024”

**Hipótesis Nula:** La motivación no afecta al desempeño laboral de la constructora Situeconst Cia. Ltda.

**Hipótesis Alterna:** La motivación si afecta al desempeño laboral de la constructora Situeconst Cia. Ltda

Se identifican las siguientes variables:

**Variable Independiente:** Motivación

**Variable Dependiente:** Desempeño laboral

**Limitaciones**

- ✓ Al momento de aplicar el instrumento de investigación, que a los colaboradores se les dificulte responder ciertas preguntas dado que surjan interrogantes en ellas.
- ✓ Al momento de responder la encuesta los colaboradores se vean obligados a contestar, por ende, la recolección de información no sería precisa.
- ✓ Las leyes y normativas, pueden ser una limitación al investigar el impacto de la motivación en el desempeño laboral, por las siguientes razones:

Personal que cumpla con los adecuados Equipo de protección física (EPP) podrán ingresar al área, caso contrario será sancionada la empresa, por los entes reguladores como fiscalización y otros.

Los colaboradores muchas veces no desean ser afiliados al IESS por tener impedimentos legales, lo que impide que ciertos colaboradores no deseen ser expuestos a entrevistas.

La ley de plusvalía afecta al sector construcción de forma directa y con ello se reducen las plazas de trabajo por lo que inquieta directamente a los trabajadores en

posibles recortes de personal, con ello genera una desmotivación al sentirse vulnerables a un despido y bajo rendimiento en su desempeño laboral.

- ✓ Poca colaboración y disponibilidad de tiempo del personal para responder a la encuesta, debido a las diferentes actividades que realizan a diario.
- ✓ Las políticas propuestas por las entidades gubernamentales durante el año 2024.
- ✓ Uno de los obstáculos al recolectar la información es que no se sabrá que colaboradores no están motivados dado que la encuesta será confidencial, los datos obtenidos serán evaluados para medir el desempeño laboral frente a la motivación durante el transcurso del año 2024 en la constructora Situeconst.

### **Delimitación**

- ✓ Delimitación geográfica dado que la investigación se realizará en la constructora Situeconst, misma que está dedicada a operar en todo tipo de construcción y brindar asesoría relacionadas a los diseños y elaboración de planos y proyectos para la construcción de edificios y otros.
- ✓ Esta investigación será aplicada al personal de la constructora Situeconst CIA LTDA, misma que está conformada por 31 colaboradores entre área operativa y administrativa.
- ✓ Esta problemática se la desarrollará en el periodo 2024, en la Constructora Situeconst.
- ✓ El clima de tiempo, debido a que en ocasiones se tiene programada ejecutar actividades, pero no se las logra cumplir por las condiciones climáticas como la lluvia.
- ✓ La falta de puntualidad Por parte de los proveedores en la entrega de los materiales de construcción debido a la ubicación, distancia y condiciones de vía.

## **Capítulo I:**

### **Revisión de la literatura**

En este capítulo se abordan importantes definiciones, conceptos y temas que son fundamentales en una revisión teórica por sus contextos referenciales que serán de gran aporte a la presente investigación.

#### **Marco Teórico**

Según Locke y Latham (1990) las personas con metas trabajan con más ímpetu y logran mejores resultados que las personas sin metas. Siempre que estas sean aceptadas, las metas difíciles conducirán a niveles más altos de desempeño laboral que las metas fáciles o que no tengan ninguna meta. Las metas específicas son más motivadoras que las generales cuando se trata de desempeño laboral. Por lo cual, para que el establecimiento de objetivos sea eficaz, los individuos deben tener las habilidades necesarias para realizar las tareas y estar comprometidos a lograrlas, al mismo tiempo que el compromiso significa compromiso o determinación de perseguir un objetivo, independientemente de su origen. Por tanto, puede aplicarse y darse a cualquier objetivo, ya sea de autodeterminación, de participación o decisión. La aceptación es una base de responsabilidad; Se refiere al compromiso con el logro de objetivos (Locke, Latham y Erez, 1988). Conceptualmente, el compromiso con la meta modera la relación entre la dificultad y el logro de la meta, citado por (Molina et al., 2000).

#### **Teoría de la motivación de McClelland**

En cuanto a la teoría de los motivos sociales, la motivación consiste en grupos de expectativas o asociaciones que se forman y crecen en torno a experiencias afectivas. Es así que McClelland, aplica sus hallazgos a la interpretación del desarrollo económico, trabajando en todos los países, culturas y religiones; centra su teoría en el estudio de tres motivaciones

sociales, que considera notables, la motivación por el poder, que no es más que una necesidad interna que determina el comportamiento y actitud de un individuo para influir en otra persona o en un grupo de ellas, esta se manifiesta a través de acciones, que implican dar influencia, estas pueden ser acciones fuertes que afectan a otros, como agresiones, acosos y represalias verbales; Tales acciones niegan la conexión emocional. La segunda motivación social es la afiliación, una forma de comportamiento social que responde a un impulso que se satisface conexiones emocionales con otras personas. La tercera, es la motivación de logro, como la necesidad expresada por las personas al actuar en busca de metas realistas que las satisfagan, por lo que realizan actividades desde el punto de vista de la calidad y la perfección (Batista et al., 2010).

En esta teoría se hace enfoque al desempeño social corporativo y administrativo que va más allá de la preocupación de las compañías por considerar el impacto de sus acciones sobre la sociedad, para centrarse en lo que las compañías son capaces de lograr al aceptar su responsabilidad social y adoptar una filosofía de voluntad de respuesta (Paéz, 2010).

### **Teoría de Evaluación del desempeño de Chiavenato (1999):**

Según esta teoría es una evaluación sistemática del desempeño de cada individuo o colaborador en un puesto determinado y del potencial de desarrollo a futuro, por eso la evaluación es un proceso de estimulación o evaluación de los valores, excelencias y cualidades de una persona. La evaluación de las personas que desempeñan roles en una organización se puede realizar a través de diversos métodos llamados evaluaciones de desempeño, evaluaciones de contenido, evaluaciones de empleados, informes de desempeño y tasa individual, (Sánchez y Calderón, 2012).

## **Teoría del impacto de los incentivos en el desempeño laboral.**

Las herramientas claves para perfeccionar el desempeño laboral son las estrategias motivacionales, dado que estas aumentan la satisfacción de los colaboradores en su entorno de trabajo, existen un sinnúmero de estrategias a continuación se presentará algunas de ellas según su nivel de clasificación acorde al alcance y enfoque: nivel individual, nivel de equipo, nivel organizacional y nivel social/comunitario

### **Nivel individual**

- Definir metas claras y sobre todo alcanzables, además de que genera sentido de dirección y propósito.
- Reconocimiento y recompensas, a los logros y esfuerzos de los colaboradores de manera frecuente, donde se otorga premios, bonos, ascensos, elogios, entre otros.
- Desarrollo profesional, este involucra desarrollar capacitaciones, talleres, esto demuestra el interés que tienen los ejecutivos por su equipo de trabajo acorde a su crecimiento y progreso.
- Feedback constructivos retroalimentan y permiten reconocer los aspectos positivos y las áreas que requieren de mejora.

### **Nivel de equipo**

Y, en la comunicación abierta que prevalece la transparencia con respecto a mantener informado a los colaboradores de todos los cambios que se hagan en la empresa en el transcurso del tiempo en relación con sus objetivos y resultados.

El nivel organizacional tiene que ver con la cultura, donde se valora la innovación y el aprendizaje continuo, además de fomentar un liderazgo inspirador, el nivel social y comunitario enfocado básicamente en un sentido con propósito.

### **Teoría de fijación de metas y la motivación de Locke (1969)**

Explicó su teoría sobre el papel de la motivación por metas específicas del comportamiento individual en el mundo laboral, de tal forma que un colaborador que tiene una meta clara será igual a otro que no la tiene, por lo tanto, siempre hará un mejor trabajo el que las tenga claras. En consecuencia se dará cierto grado de dificultad y cuando la meta atribuye un reto, dentro de unos límites razonables, los individuos aportan mayor esfuerzo y atención, (López et al., 2014).

### **Teoría de X, Y y la motivación de McGregor Douglas**

Esta teoría habla sobre la motivación humana, partiendo de dos hipótesis totalmente distintas, la naturaleza de la motivación humana y planteando dos intereses que tienen las personas hacia la realización de tareas: confortable frente a proactiva, buscan la mejor predisposición, aunque no de manera definitiva ya que la forma de proceder de un individuo está influenciada por múltiples factores como; el tipo de objetivos que se le proponen, la forma de trabajar que se le plantea, o el entorno y las condiciones que se le proporcionan. De ahí que: La Teoría X: Se basa en la idea de que el individuo no tiene ánimos de trabajar y siente fastidio hacia las actividades, de acuerdo a esta hipótesis, las personas deben ser controladas, dirigidas y en ocasiones obligadas a trabajar mientras que la teoría Y: A diferencia de la Teoría X, considera que los individuos sienten la necesidad de cumplir con los objetivos asignados, comprometiéndose por compensaciones asociadas al logro de los mismos. Según esta hipótesis, las personas buscan y aceptan responsabilidades, disfrutan de sus motivaciones ( López et al., 2014).

### **Teoría motivacional de McClelland**

Según el psicólogo David McClelland (1961), fue uno de los primeros en defender la motivación de los empresarios de otros sectores. Explicando que la necesidad de logro es lo

que realmente impulsa a cada individuo a convertirse en emprendedor; pero que también influye la cultura donde conserva ciertos valores y costumbres. La hipótesis es que estos factores son en parte responsables del crecimiento económico o de la baja productividad en una organización, (Marulanda et al., 2014).

### **Teoría del desempeño según Chiavenato y otros autores**

Para Chiavenato (2009), desempeñar es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. Este proceso abarca la evaluación del valor, la calidad y las competencias de un individuo, con especial atención a su contribución al éxito de la empresa. Este proceso puede recibir diferentes nombres, como evaluación de méritos, revisión personal, informes de progreso, evaluación de la eficacia individual o de grupo, y su aplicación puede variar significativamente de una organización a otra (Chiang, 2015).

### **Trabajo en equipo y desempeño**

Según Nicholson (1994), El propósito principal de formar grupos de trabajo no es el conocimiento adquirido por quienes lo integran sino la mejora de la eficiencia en el desempeño de las funciones asignadas, reflejada en eficiencia operativa, efectividad de los procesos y resultados demostrables. (Reynosa, 2016).

### **Teoría jerarquía de las necesidades y su relación con la motivación de Maslow**

Cada individuo es un mundo diferente por ello todos tienen necesidades distintas, que de alguna forma deben ser entendidas y atendidas para poder satisfacerlas, de esa forma mejorar desempeño e incrementar la productividad, (Miranda et al, 2016).

## Figura 1

### *Pirámide de Maslow: jerarquía de las necesidades*



**Nota:** Información tomada del estudio de las necesidades de Maslow, a través de los elementos que se describen en los eslabones de jerarquía. Adaptado de la investigación “*Motivación del talento humano*” por Miranda (2016).

Jerarquía de las necesidades:

- Fisiológicas: Incluye las necesidades básicas del ser humano, para el vivir, y las condiciones óptimas del lugar de trabajo para un mejor desempeño de sus actividades.
- Seguridad: Abarca la seguridad y protección riesgos físicos y emocionales, como estabilidad laboral, sueldos, seguros que cubran a su familia.
- Sociales: Incluye afectos, de correspondencia, tolerancia y compañerismo, desde siempre el ser humano ha sido expresivo y necesita sentirse parte de un grupo, siendo así que las organizaciones y empresas deberían realizar varias actividades como:

Team Bulding: Toda actividad en concordancia sostiene la vinculación entre compañeros.

Team Bonding: Los diferentes dinamismos permiten crear estrechez y cercanía en los empleados, de forma que se armonice un ambiente gremial ético.

- Ego: Hace referencia a elementos intrínsecos de consideración y afecto, como saberse respetar, la independencia y los éxitos; con sus componentes de rango, de valoración e

interés. Por consiguiente, cada colaborador se esmera para obtener un espacio, creando una habilidad competitiva honesta y fructífera para la empresa, planteándose una intervención oportuna.

- Autorrealización: Es sentirse capaz de ser, alcanzar su máximo potencial, para cuando existiese un puesto o vacante en la organización el trabajador pueda desempeñarse sin contratiempos, siguiendo su plan de carrera.

### **Teoría de la motivación**

La motivación se establece como elemento principal en el desarrollo asertivo de las organizaciones, tiene una estrecha relación con la satisfacción laboral y con el entorno de las relaciones profesionales, sin dejar de lado al rol del gerente quien desempeña un papel importante al momento de llevar la dirección con responsabilidad y aplicar las estrategias de motivación más viables dentro de la organización empresarial (Rivas & Perero, 2018).

### **Tipos de motivación**

La motivación intrínseca hace referencia al desarrollo de una actividad por la satisfacción derivada de ella, no precisa de reforzamientos externos y resulta en un constructo multidimensional en el que se distinguen tres tipos, en la motivación extrínseca, la conducta adquiere significado porque está dirigida hacia un fin y no por sí misma. Finalmente, la motivación, resulta un estado de falta de motivación en la realización de la tarea implica una escasa valoración de ella, ausencia de control en la conducta o, incluso, percepción de incompetencia e inoperancia para llevarla a cabo de manera satisfactoria. (Usán et al., 2018)

### **Factores de Motivación y el desempeño:**

Como consecuencia la motivación y el reconocimiento provocan satisfacción en los colaboradores por lo que efectuar un plan de motivación, como práctica de gestión producirá una mejora en su desempeño, así mismo motiva aspectos diferentes en la vida y el trabajo, por

eso debe existir la motivación como pilar esencial, que facilite recobrar su entusiasmo y compromiso con la organización, por otra parte los factores motivadores o de satisfacción: son aquellos que se centran en diferentes actividades de labor, que significan méritos, reconocimientos, progreso, posibilidad de desarrollo y responsabilidad estos están bajo el control del individuo, y se relacionan directamente con las actividades que desempeña, pero que son altamente motivadoras. Los administradores deben asignar tareas que establezcan retos y transferir la responsabilidad a los colaboradores con un grado elevado en su desempeño, (Alvarado et al., 2018).

El enfoque de las empresas es los mercados meta, puesto que el cliente se enfrenta a fuertes competidores potenciales, debe saber qué es lo que el cliente necesita y cuando lo necesita. Esto indica la necesidad de usar nuevos métodos y técnicas de medición como componente clave de mejoras del desempeño organizacional y ser más competitivos, además la concordancia entre niveles motivacionales y su rendimiento es eficaz, pero si no concede capacitaciones, incentivos, valorización de cargos y no se facilita los recursos necesarios se verá afectado su funcionalidad en el rendimiento de las operaciones. (Sánchez et al., 2019).

Según De Sousa, et al. (2018) "definen a la motivación como el sentimiento, esfuerzo, energía y fuerza motriz que un empleado usa para lograr sus metas individuales y/u organizacionales" (Villasana et al., 2022). Por ende para mantener un nivel de motivación laboral alto del equipo de trabajo no implica solo el hecho de alguna bonificación salarial extra, porque de la mano va el factor psicológico donde el colaborador deberá sentirse respetado y en confianza con las actividades que realiza a diario y las que se le asignan en el proceso de crecimiento, solo cuando la organización brinde a sus colaboradores la oportunidad de crecer, empezaran a ver los frutos en el corto y largo plazo acorde al rendimiento de los mismos, dado que estos ya no verán el trabajo como algo transitorio o de rutina.

## **Teoría del Desempeño laboral como instrumento en el éxito organizacional**

Los colaboradores, han demostrado su capacidad y habilidad tanto personal como profesional al momento de desarrollar determinada actividad, es por ello que se los ha catalogado como un proceso transcendental para el éxito de toda empresa, por tal razón siempre se debe considerar los factores primordiales ya sean estos internos, externos o ambientales, con la finalidad de facilitar una correcta estimación del desenvolvimiento de los colaboradores en la organización. (Guartán et al., 2019).

## **Teoría de Herzberg o motivación e higiene**

Las investigaciones de esta teoría se centran en el ámbito laboral. Dado a que las personas encuestadas se sentían bien con su trabajo, tendían a atribuirse esa situación a sí mismos, citando características o factores internos como: logros, reconocimiento, el trabajo en sí, responsabilidad, ascensos, etc. Cuando estaban insatisfechos tendían a referirse a factores externos como condiciones de trabajo, políticas organizacionales, relaciones personales, entre otras. Así, aseguró que los factores que motivan, cuando están presentes, no son los mismos que los que desmotivan. Por tanto, cuando Herzberg indica que el dinero no motiva, no se refiere a que no provoque movimiento, sino a que no causa un efecto intenso de larga duración, principalmente en empleados de niveles medios a niveles altos. (Madero et al., 2019).

Los factores se dividen en:

- **Higiénicos:** Son de función externa. El agrado excluye la inconformidad, pero eso no significa que influya en una estimulación financiera, vigilancia colectiva y que se transforme en empeño direccionado al logro de resultados.
- **Motivadores:** Se enfoca a las actividades desempeñadas. Estos factores permiten determinar si las personas conciben la motivación en el ejercicio de sus

funciones diarias. Como; tareas inspiradoras, efecto de autorrealización, reconocimiento de una labor bien hecha, logro o cumplimiento.

### **Dimensiones y aspectos del desempeño laboral**

El desempeño laboral tiene tres dimensiones que se describen a continuación;

#### **Rendimiento en el contexto y misión completa**

Lo que demuestran los empleados en términos de compromiso, donde incluye diversos elementos para cumplir con las tareas, responsabilidades y obligaciones necesarias para producir bienes y servicios, (Montenegro Piedra & Valenzuela Medina, 2019) .

Bolívar y Castro (2014, citado por Montenegro Piedra y Valenzuela Medina, 2019) el desempeño de tareas es un comportamiento que va más allá de realizar tareas y habilidades; En este sentido, protege el contexto organizacional, tanto psicológico como social, que sirve a la motivación. y encontrar un trabajo.

#### **Comportamiento contraproducente**

Es una acción voluntaria e intencional que es percibida por los empleados como agresiva, ofensiva, antisocial y ese comportamiento es perjudicial para la organización, las conductas contraproducentes se manifiestan como acciones voluntarias y arbitrarias que violan las normas organizacionales, ( Montenegro y Venezuela, 2019).

#### **Actuación en contexto**

Esto va más allá de realizar tareas y habilidades para incluir un conjunto de actividades que la organización no requiere de los empleados pero que son necesarias para lograr el éxito global (Montenegro y Valenzuela, 2019).

Según Arulmani, la productividad en el contexto laboral define con bastante claridad el concepto de creatividad en el contexto formal y organizacional y acepta su definición como la creación de ideas nuevas y útiles. En un sentido más amplio, esto se explica por el desarrollo de habilidades laborales y la participación activa de los empleados (Montenegro Piedra & Valenzuela Medina, 2019).

En años pasados, el autor Rubio definió la motivación como aquel impulso de predisposición de los individuos para conseguir metas, encaminadas al logro de objetivos, por lo cual se precisa, que las actuaciones del talento humano se realizan con el fin de promover rendimientos, esto implica que se ha de conocer aquello que cada subordinado necesita y tratar de satisfacer sus demandas para obtener mejores resultados de productividad, calidad y servicio. (Bohórquez et al, 2020a).

### **Teoría sobre el desempeño laboral de Kotler & Kepler (2014)**

De acuerdo a esta teoría los empleados que son responsables con la empresa valoran sus directrices convirtiéndoles así en un trabajador muy importante para la entidad a la que pertenecen, provocando el aumento en su rendimiento profesional y con ello el ambiente laboral se mantiene más sólido; Los colaboradores gozan al percibirse parte de la misma y aplican lo mejor de sí. (Checa-Llontop et al., 2020).

Por ello, en el mundo actual las organizaciones deben tener como prioridad mantener al talento humano motivado, considerado que es el capital más importante por su aporte al brindar desarrollo y productividad, (Bohórquez, 2020a); es así, que se considera de suma importancia la existencia de un ambiente laboral sano, donde el personal sienta esa confianza al momento de ejecutar tareas que involucren a la empresa, las condiciones deben ser optimas y seguras solo de esta forma se logran metas, se cumplirán objetivos planteados por los directivos de las empresas.

## **Satisfacción laboral y desempeño**

Las empresas siempre están en constante competitividad y se esfuerzan por ser exitosas, y son las personas las responsables de lograr estos objetivos, por eso es importante cuidar de los empleados ante todo para que se sientan satisfechos, valorados y reconocidos por su trabajo. En cuanto a la motivación interna y, especialmente, la motivación de autorrealización o logro, hay que tener en cuenta que está relacionada en gran medida con objetivos estratégicos, y busca el cumplimiento de las organizaciones con sus empleados (Macías et al., 2020).

## **Estrategias motivacionales de aprendizaje**

Si bien es cierto, el tema estrategias esta direccionado hacia la acción primordial de motivar al talento humano de las organizaciones, para que realicen sus actividades con mucho entusiasmo y sobre todo gocen de satisfacción, por ende las estrategias motivacionales enmarcan procedimientos para promover estados emocionalmente adaptativos, gestionar el bienestar personal, y permitir el óptimo desempeño cognitivo y conductual ( Gamboa et al., 2021).

Por otra parte, el colaborador manifiesta actitudes y percepciones con respecto a su trabajo y su interés se basa en la naturaleza, la variedad de necesidades de cada colaborador, tomando en cuenta sus expectativas y aspiraciones, las mismas que son influenciadas por su cultura, origen y personalidad, que tienen para plantearse en un futuro (Salvador et al., 2021).

Lourenço et al. (2022) Indica que una definición de motivación debería contener algunos elementos: la idea de "proceso", es decir, la motivación es un proceso y no un producto, de modo que no puede observarse directamente, sino que puede derivarse de ciertas conductas como elección de tareas, esfuerzo, perseverancia y verbalización. Dado que la motivación es un constructo, la crea la persona para explicar el motivo o la necesidad que tiene de hacer algo para actuar de determinada manera, aquí se revelen comportamientos y habilidades de los

colaboradores. (pag.173) En este caso se analiza que puede existir un caso de motivación extrínseca donde el colaborador necesita motivarse mediante algún tipo de incentivo económico o profesional, para satisfacer necesidades básicas de su entorno, y solo de esta forma se sentirá motivado.

### **Colaboración y desempeño**

De acuerdo a este artículo de investigación la colaboración en el trabajo puede estimular un mejor rendimiento en el desempeño de los individuos, que conlleva a mejoras como; la innovación, actitud, la productividad y aumentar la satisfacción de los miembros del equipo, por el cumplimiento oportuno y eficiente de sus actividades. (Asana et al., 2023).

El estudio se basó en el análisis sistemático de la literatura para saber, conocer y comprender el hecho de lo real, para obtener los artículos científicos se realizó la búsqueda en algunas bases de datos disponibles, para ello se incluyó investigaciones que involucra a literatura teórica, seleccionando estudios originales de revistas científicas, artículos y tesis.

De acuerdo a los criterios descritos en esta sección, las teorías bases que más se asemejan a la investigación propuesta son las siguientes: para la variable estrategia motivacional se tomó la Teoría de McClelland, y referente a la variable desempeño laboral la Teoría de Kotler & Kepler (2014), mismas que sustentan al desarrollo del tema para fomentar la motivación, oportunidades de desarrollo, un ambiente de trabajo positivo y la participación activa, se considera que sin la intervención de estas teorías que aportan a las variables de estudio el desempeño sería ineficiente.

## Capítulo II:

### Marco Referencial

A continuación, se presentan importantes contextos referenciales de diferentes estudios que contribuirán a la presente investigación.

#### Estudios referenciales de investigaciones

La motivación es considerada una herramienta esencial para el desempeño de los colaboradores por ello a continuación se presentan diferentes artículos de estudios nacionales e internacionales relacionados a las variables de estudio.

#### Investigaciones Internacionales

Para Quijano et al. (1998) en su investigación “*modelo integrado de la motivación en el trabajo*” de enfoques parciales, que abarcan participaciones puntuales como; imparcialidad, emociones satisfechas, con el objetivo de utilizar los instrumentales plasmados para el tratamiento de la información sobre la variable de motivación con la finalidad de fortalecer una visión más global e integradora, aquí se plantean métodos como el método factorial confirmatorio de lineamientos primordiales más el método de la representatividad de variables, razón por la que emplearon esta metodología es porque previamente se había identificado siete instrumentalidades distintas a cada uno de los tipos de necesidades y por consiguiente; aplicaron el cuestionario ASH-MOT como guía de propuesta a ensayo en una muestra a 144 individuos correspondiente a 6 empresas distintas. Estos datos se puntualizan muy aceptables, por otro lado, el instrumento aplicado ofrece una data muy relevante para la gestión del recurso humano, proporcionando en cada uno valores de motivación, en otros casos negativos se puede intervenir oportunamente mediante cambios apropiados.

En el estudio realizado por Leiva et al., (2014), se enfoca en un objetivo, juzgar si ex servidores de organizaciones multinacionales (EMN) establecen sociedades nuevas. Con ello, se enfocaron en evaluar el desempeño, medir su proceso y caracterizarlo. Su metodología se basó al muestreo aleatorio simple, así; margen de error 7%, nivel de confianza 95%, en una muestra de 11.120 creadores de sociedades internacionales. También se utilizó un grupo de control. Se obtuvieron resultados que muestran quiénes son estos emprendedores, el proceso de la puesta en marcha, características y desempeño de nuevos emprendimientos.

Según el diseño de Lizana y Samame. (2018) plantean como objetivo conocer la calidad de motivación en base a los datos de productividad y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Caja Sullana S.A. aplicaron una metodología descriptiva-correlacional, con una muestra de 31 colaboradores. Usando un instrumento basado en la Escala de Cronbach, donde el 60% de los trabajadores se sentían acordes y comprometidos con la empresa, por otra parte, también indican inconformidad por la imposición de su jefe al tener que sobrepasar la meta empresarial planteada, arrojando datos bajos en referencia a los niveles de motivación, afectando el rendimiento de cada individuo. En conclusión, acuerdan dar talleres informativos y otros beneficios económicos, que generaran confianza y compromiso en sus funciones diarias.

La tesis realizada por Mendoza et al. (2018) su objetivo fue determinar si existe relación significativa entre las estrategias motivacionales y el desempeño laboral de los empleados de la municipalidad provincial, en este estudio descriptivo de correlación se determinó una muestra aleatoria compuesta por 59 empleados nombrados, entre los principales hallazgos está que el nivel de estrategias motivacionales es alto según los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga y de manera similar, se encontró que el desempeño de los empleados era alto (3%), medio (69%), medio (24%) indicando que existe una relación

significativa. Se concluye que si existe relación entre las variables con los colaboradores de planta.

Por otro lado, Jara et al. (2019) en su investigación “ La Incidencia de Gestión del Talento Humano en el Mejoramiento de la Gestión Pública y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Administración Central Del Ministerio de Salud de Perú durante el Año 2018” la metodología aplicada fue de tipo experimental, transversal. Utilizando un muestreo no probabilístico y aplicada a trabajadores de la sede central del Ministerio de Salud. Como instrumento aplicaron el cuestionario, tipo Escala de Likert, los resultados concluyen que la gestión del talento humano es aplicable, de manera directa influye en la productividad laboral de la entidad medica estudiada.

En la presente investigación “La Motivación y la incidencia del Desempeño Laboral de los trabajadores de CINEPEX S.A”. Ubicada en el segundo piso del centro comercial Real Plaza de la ciudad de Huánuco, conocida especialmente por su marca “CINEPLANET” donde se realizó esta investigación para medir el grado de relación entre las variables motivación con el desempeño laboral. Su metodología planteada en herramientas y cuestionario con enfoque cuantitativo, su diseño descriptivo correlacional. Su muestra, está conformada por 20 colaboradores de la confitería y campos de servicio. Es así que los resultados obtenidos determinan que los colaboradores que estudian una carrera profesional prefieren incentivos económicos al salario y esto contribuye a su buen desempeño laboral, en varios colaboradores se denota menos amistad por egoísmo, también muestra una relación entre lo visual merchandising y comportamiento del consumidor luego de someterse al coeficiente de Pearson, que arroja un valor de 0.626 lo indicando una correlación positiva moderada entre ambas variables (Bonilla et al., 2018).

Por otra parte Mori y Bardales (2020) indicaron en este estudio aportes significativos para la gestión del talento humano y el desempeño laboral, el objetivo fue establecer un modelo

de gestión del talento humano para mejorar la proactividad, su metodología aplicada se basó en un diseño de investigación básica, no experimental, descriptiva de corte transversal a los colaboradores del PEHCBM, concluyen que la gestión del talento humano aumenta el desempeño laboral, para esta institución las capacitaciones y estímulos son prioridad.

### **Universidad de Guayaquil. Investigaciones Nacionales**

En la presente investigación se establece como objetivo analizar el marketing digital como herramienta de desempeño laboral en el entorno ecuatoriano a través de un estudio de caso realizado en egresados de la Universidad de Guayaquil, entre los resultados obtenidos quedó claro que el uso de este tipo de mercadeo es fundamental para el buen desempeño laboral de los estudiantes, la mayoría de las empresas donde trabajan utilizan plataformas online, promocionan los productos o servicios de la empresa, interactúan con bases de datos de clientes y trabajan con su propia página web (Bricio et al., 2018).

En el presente artículo se expone una revisión exhaustiva de la literatura sobre clima organizacional, este estudio se basó en un modelo multidimensional de compromiso organizacional, los resultados sugieren direcciones prometedoras para el desarrollo de modelos teóricos basados en objetivos como describir las percepciones de cultura organizacional y la prevalencia del comportamiento entre los colaboradores, identificar los actitudes relevantes más intensos y conflictivos en el espacio de estudio, al evaluar las propiedades psicométricas de los indicadores de cultura organizacional, y de esta forma determinar el grado de relación de la cultura organizacional y el desempeño en las organizaciones (Luna et al., 2019).

Según el estudio de Manjarrez et al. (2020) en su investigación tiene como fin determinar en nivel de motivación y la influencia que tiene el desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de hoteles de la Ciudad de Quevedo, en este estudio se aplicó la metodología descriptiva además se usaron métodos apoyados en teorías de expertos tales como

analítico sintetizado y el histórico universal; por otra parte consideraron los instrumentos de entrevistas y cuestionarios, posterior a ello los resultados fueron procesados en el estadístico SPSS en su nueva versión, en definitiva con estos resultados se pudo observar los diversos componentes de motivación, en el desempeño laboral los hoteles.

Esta investigación de Acurio et al. (2020) está adaptado a un modelo enfocado en el talento humano con la finalidad de mejorar el desempeño laboral de la empresa Contigo S. A, en la misma se consideró relevante el estudio de una investigación de campo dirigida al personal que labora en la empresa también se hizo necesario tomar varios métodos teóricos y empíricos tales como el inductivo al resaltar en el razonamiento de las premisas de la verdad, deductivo porque parte de un razonamiento general, analítico al ser el que permite analizar posibles inferencias- sintético y sistémico, por otra parte como técnicas seleccionadas ante esta investigación están la encuesta y entrevista, el diseño del modelo de gestión estaba conformado por varios procesos los cuales se menciona a continuación: admisión, organización, reconocimiento, retroalimentación o los conocidos feed back, retención del personal y entre otros con el propósito de desarrollar un mejor desempeño laboral. Con los resultados obtenidos se respalda el modelo de Gestión del Talento Humano, el cual es el eje fundamental para la creación de un buen ambiente y buen desempeño laboral en la empresa Contigo S.A. enfoca y permite lo siguiente:

- La selección del personal adecuado de acuerdo al marco de los procesos establecidos en la empresa logrando cubrir la necesidad con los especialistas de alta calidad en un mercado competitivo.
- Capacitar al personal para realizar actividades laborales que satisfagan las necesidades de la empresa, con positivismo y cambios de actitudes conceptuales y habilidades en sus actividades diarias.

Bohórquez et al. (2020) en la investigación titulada, “*la motivación y desempeño laboral*”: menciona que el capital humano es un factor clave en una organización, por consiguiente manifiesta que el mundo actual en las organizaciones deben tener como prioridad al talento humano satisfecho y consideran como capital más importante por su aporte al brindar desarrollo y productividad, como objetivo primordial es analizar las variables planteadas para los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas; por otra parte la metodología tiene un enfoque mixto y un alcance de exploración descriptiva, proporcionándoles datos importantes como; un 25% de trabajadores insatisfechos en lo que respecta a las necesidades fisiológicas, así como un 35% insatisfechos sobre la necesidad de poder y un 35% de insatisfechos con la imparcialidad organizacional, en conclusión establecen sugerencias de motivación que contribuyan a un mejor desempeño, permitiendo obtener un mejor enfoque en lo profesional.

En consecuencia Fuentes et al. (2020) hace referencia en su estudio sobre la motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo-Ecuador, se planteó la metodología descriptiva y métodos teóricos como el analítico sintético y el histórico lógico; como instrumentos empleados la entrevista y el cuestionario, además estadísticamente usando el paquete SPSS para, con los resultados se observan factores similares de motivación y la habilidad en el desempeño de cada colaborador.

Zapata et al. (2023), en su estudio tiene como objetivo determinar el grado de relación de la motivación ya sea intrínseca o extrínseca con la variable desempeño de los trabajadores en Industrias, la metodología desarrollada tiene sin lugar a dudas un

diseño no experimental, en consecuencia un enfoque cuantitativo dado a que este infiere en datos y métodos numéricos, un alcance descriptivo correlacional, la muestra estimada fue censal y aplicada a 105 trabajadores, para la obtención de resultados se empleó una encuesta, la cual estaba estructurada con 36 ítems correspondientes para las variables independiente y dependiente, los datos fueron procesados de acuerdo inferencia según la prueba de normalidad, además aplicaron el estadígrafo Rho de Spearman, obteniendo de esta forma una correlación positiva, por otra parte la hipótesis general de correlación encontrada en este estudio fue de ( $r=0,764$ ), por tal razón concluyen que relación es directa y positiva, además muestra que la motivación laboral si se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores.

La razón de esta investigación tuvo como objetivo analizar cómo los factores tales como la promoción, compensaciones y el trabajo en sí, inciden en los estándares de motivación de los colaboradores de una compañía de TICS. La metodología fue basada en efectuar un censo a determinada población misma que logró un 90% de efectividad, el instrumento utilizado fue un cuestionario de Spector, que contenía 40 reactivos que abordan las diez variables con respuestas en escala Likert de seis ítems, obteniendo así una estadística descriptiva y análisis de Clúster para determinar los datos y análisis de las preguntas utilizaron el SPSS, con los resultados obtenidos se determinó que los factores intrínsecos influyen en la motivación de las personas, que el factor por lo cual este es el principal eje de la motivación por lo tanto establecen planes de motivación específicos, se verificó que los factores mencionados anteriormente se encuentren en un rango intermedio, y que al realizar un excelente trabajo se debería obtener mejores resultados y recompensas acorde a su esfuerzo (Córdor et al., 2018) .

En esta investigación el objetivo es determinar la significancia entre las variables clima y desempeño de los trabajadores de las principales Cadenas Ecuatorianas, utilizaron una metodología netamente cuantitativa, de tipo no experimental y un diseño transversal, correlacional, la muestra determinada por esta empresa fue de 379 trabajadores, el instrumento que se tomó en consideración fue un cuestionario conformado por 55 interrogantes mediante escala de likert, para su análisis respectivo se usó el Software SPSS, obteniendo como fiabilidad de esta herramienta un valor de 0,977 que corresponde al coeficiente alfa de Cronbach, la correlación de las variables hace inferir en el valor porcentual de Spearman mismo que fue de  $\rho=0.294$  , estas determinaciones fueron confirmadas con la medida de KMO que indica la proporción de la varianza y la prueba de esfericidad de Bartlett test que evalúa si las variables están incorrelacionadas, los datos obtenidos en este estudio indicaron que las primordiales cadenas ecuatorianas de supermercados están enfocadas en la jerarquía de crear entornos que provean condiciones necesarias para obtener un mejor clima organizacional apto para todos, y que sobre todo permita potenciar el desempeño de los trabajadores y así sus organizaciones alcancen un mayor crecimiento ( Paredes et al., 2021).

## **Capítulo III:**

### **Marco Metodológico**

En el presente estudio, se expone y detalla las diferentes herramientas, métodos seleccionados para su interpretación de resultados en las variables estudiadas.

#### **Metodología Cuantitativa**

El enfoque cuantitativo, que tiene como base al positivismo, la tipología y los diseños de investigación, define la forma de tratar estadísticamente los datos recopilados (Guerrero et al., 2020).

(Sampieri) en el libro de metodología de la investigación propone un proceso cuantitativo de diez pasos el cual se encuentra en anexos, además los estudios cuantitativos se interpretan bajo predicciones primarias que abarcan las hipótesis previas a las distintas teorías, dado que la interpretación determina ciertos efectos de cómo los resultados se acoplan en el conocimiento existente de Creswell (2005) Por tanto, la investigación aborda el método cuantitativo, considerando que tiene como objetivo determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral, y se apoya en la estadística con el fin de lograr resultados, este enfoque aplica técnicas de evaluación y valoración, busca interpretación de hechos sociales desde una visión global por medio de la comprobación de hipótesis de las variables, logrando un incremento de eficiencia y eficacia, sin perder de vista el recurso humano.

#### **Método deductivo**

Es deductiva debido a que se parte desde una premisa general a lo específico, por lo general este método es utilizado en la lógica de formulaciones de teorías específicas, que llevan al análisis y permiten llegar a conclusiones y tomar decisiones de acuerdo a la calidad de las evidencias recopiladas durante el proceso. El método deductivo se emplea para relacionar el

contenido curricular con el mundo real; es una vía alterna que ayuda organizar los nuevos conceptos, permitiendo un mayor acercamiento a la realidad de los hechos o fenómenos en estudio (Espinoza et al., 2023)

### **Tipo de investigación**

Existen diferentes tipos de investigaciones donde se establece un profundo análisis de los mismos que deben ir acorde al tema a estudiar, destacando su importancia en el aporte de esta investigación, estableciendo el tipo:

#### **Transversal**

La definición de un estudio transversal corresponde a la evaluación de un instante delimitado y sobre todo un determinado tiempo, en oposición a los estudios prolongados que implican un alcance en el tiempo (Vega et al., 2021). Este estudio es de corte transversal, pues se busca establecer la relación de las variables motivación y desempeño laboral medidas en un contexto determinado, en este caso durante el segundo semestre del año 2023.

#### **Alcance de la investigación**

##### **Descriptivo**

Este tipo de investigación descriptiva es un proceso para la obtención de información en métodos tales como la exploración siendo una base a usarse en diversas maneras, en consecuencia es preciso contar siempre con un objetivo, que permita identificar elementos como; los escenarios, hábitos y cualidades dominantes que se reflejan exactamente sobre las funciones en general (Alban et al., 2020)

Esta investigación es de carácter descriptiva correlacional, porque identifica las características de las variables de estudio “motivación laboral y desempeño laboral”, logrando con ello describir el fenómeno y su grado de influencia.

### **Correlacional**

En este alcance de la investigación surge en el hecho de diseñar una hipótesis donde se proponga la relación variables sean estas dependientes e independientes (Ramos, 2020) una de las características de esta investigación es que no se manipulan las variables pero si se examina las posible relaciones entre dos o más variables.

Por tal razón en este estudio se decidió desarrollar un enfoque no experimental, basado en un alcance descriptivo y correlacional.

### **No experimental**

La investigación responde al diseño no experimental que se analiza sin manipular deliberadamente las variables, es decir, no se manipulo la información la variable asociada, solo se observa el fenómeno tal como se presenta en su contexto natural, luego se analiza y se somete a lo estipulado por el autor del instrumento (Molina et al., 2018)

### **Procesamiento de la información dentro de los programas**

- Google forms, herramienta necesaria que permite crear encuestas de manera fácil.
- Microsoft Word, facilita la edición de documentos entre usuarios, cuenta con gran variedad de funciones.
- Excel, hoja de cálculo que ofrece numerosas funciones, entre ellos tablas, graficas, etc.
- Programa de software Spss, estadístico que permite análisis de datos, facilita la entrada y manipulación de los mismos.

## **Participantes:**

En la presente investigación participaron todos los colaboradores de la constructora SITUECONST CIA. LTDA, por tal razón el cuestionario fue aplicado a los 31 trabajadores clasificados en 5 mujeres y 26 hombres.

## **Descripción del instrumento**

Como instrumento se aplicará un cuestionario con las dos variables de estudio, con el fin de medir el grado de satisfacción de los colaboradores de la constructora SITUECONST CIA. LTDA.

Entre las herramientas aplicadas para el proceso de datos, gráficas y tablas estadísticas se utilizó el software SPSS en su versión actualizada, instrumento que facilitó los resultados una vez procesada toda la información en escala de Likert, a continuación, se detalla los niveles del 1 al 5 según corresponde:

- "totalmente en desacuerdo", con un equivalente a 1
- "en desacuerdo", con un equivalente a 2
- "indeciso", con un equivalente a 3
- "de acuerdo", con un equivalente a 4
- y "totalmente de acuerdo", que equivale a 5.

El instrumento que se utilizó consta de 44 preguntas mismas que están direccionadas a 22 preguntas con la variable motivación y 22 con el desempeño laboral. También se consideró el  $R^2$  cuadrado como medida estadística para el estudio de regresión y su análisis de correlación de Pearson para explorar la relación entre las variables, es necesario resaltar que la encuesta está estructurada en dimensiones y categorías según la investigación realizada por

(Tirado 2018). Básicamente el instrumento de la autora se compone de dos variables que son la motivación y el desempeño, a continuación, se detalla cada una de ellas:

**Tabla 2**

*Matriz de operacionalización de variables*

<b>EL DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>LA MOTIVACIÓN</b>
<b>DESEMPEÑO DE LA TAREA</b>	<b>INTRÍNSECOS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Considero que mi trabajo aporta a conseguir los objetivos de la empresa.</li> <li>• Mi trabajo contribuye a cumplir con las metas operativas de la empresa.</li> <li>• Cumplo con mis obligaciones en el trabajo asignado.</li> <li>• Cumplo con mis responsabilidades en el trabajo asignado.</li> <li>• Considero que cumplo con mi trabajo, optimizando los recursos de la empresa.</li> <li>• Considero que cumplo con mi trabajo, dentro de los plazos establecidos y realizando adecuadamente las labores que me asignan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Considero que he alcanzado logros o metas en mi trabajo actual.</li> <li>• Considero que mis logros y metas han permitido alcanzar los objetivos de la organización.</li> <li>• Considero que he crecido profesionalmente en este trabajo.</li> <li>• Considero que lo que estoy aprendiendo en la empresa me ayudará a seguir crecimiento en un futuro.</li> <li>• Mis compañeros de trabajo reconocen el trabajo que realizo.</li> <li>• Mi jefe reconoce el trabajo que realizo.</li> <li>• Suelo ser responsable en mi trabajo.</li> <li>• Cuando mi jefe me pide quedarme más tiempo para desarrollar tareas adicionales, lo hago sin dudar.</li> <li>• Tengo posibilidades de ser promovido en mi trabajo.</li> <li>• Considero que la empresa tiene buenas políticas de promoción de sus empleados.</li> </ul>
<b>CIVISMO</b>	<b>EXTRÍNSECOS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soy solidario con mis compañeros de trabajo.</li> <li>• Me preocupo cuando mis compañeros de trabajo pasan por un momento difícil.</li> <li>• Respaldo los objetivos de la empresa.</li> <li>• La empresa está abierta a recibir sugerencias para alcanzar sus objetivos.</li> <li>• Trato con respeto a mis compañeros de trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estoy satisfecho con el sueldo que me brinda la empresa.</li> <li>• Estoy satisfecho con beneficios que me brinda la empresa</li> <li>• Considero que las políticas de la empresa me permitirían desarrollar un buen trabajo.</li> <li>• Considero que la empresa posee documentación adecuada para desarrollar mejor mi trabajo.</li> <li>• Tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo.</li> </ul>

- Cuando hay un conflicto, trato de realizar el papel de mediador.
- Hago sugerencias de mejora.
- La empresa tiene mecanismos para recibir sugerencias de mejora.
- He sabido solucionar los conflictos con mis compañeros de trabajo.
- Considero que el ambiente de trabajo es el adecuado para desarrollar mis actividades laborales.

#### **FALTA DE PRODUCTIVIDAD**

- La empresa tiene mecanismos de tolerancia con las tardanzas.
- Acostumbro a llegar tarde a mi trabajo.
- No acostumbro a ausentarme de mi trabajo.
- Mis compañeros acostumbran a ausentarse de su trabajo.
- No he sido testigo de conductas agresivas en el trabajo.
- He denunciado conductas agresivas en el trabajo.
- No he sido testigo de algún robo en la empresa.
- Son muy comunes los robos en la empresa.
- Considero que la empresa cuenta con los equipos de protección personal adecuados.
- Tengo una buena relación con mi jefe inmediato.
- Tengo una buena relación con el capataz.
- Considero que tengo seguridad laboral (continuidad en el trabajo).
- Considero que la empresa tiene buenas políticas de continuidad laboral para sus trabajadores.

---

*Nota. Elaboración propia, adaptado de la bibliografía tipos de Motivación, (Usán et al., 2018).*

Para el respectivo análisis, se aplicó la estadística descriptiva, con el propósito de poder mostrar características específicas de los sujetos de estudio y la respectiva validación de hipótesis propuestas, el instrumento aplicado fue debidamente revisado y aprobado por el tutor por lo que se hizo uso de este, a continuación, se muestra los resultados mediante graficas por dimensiones:

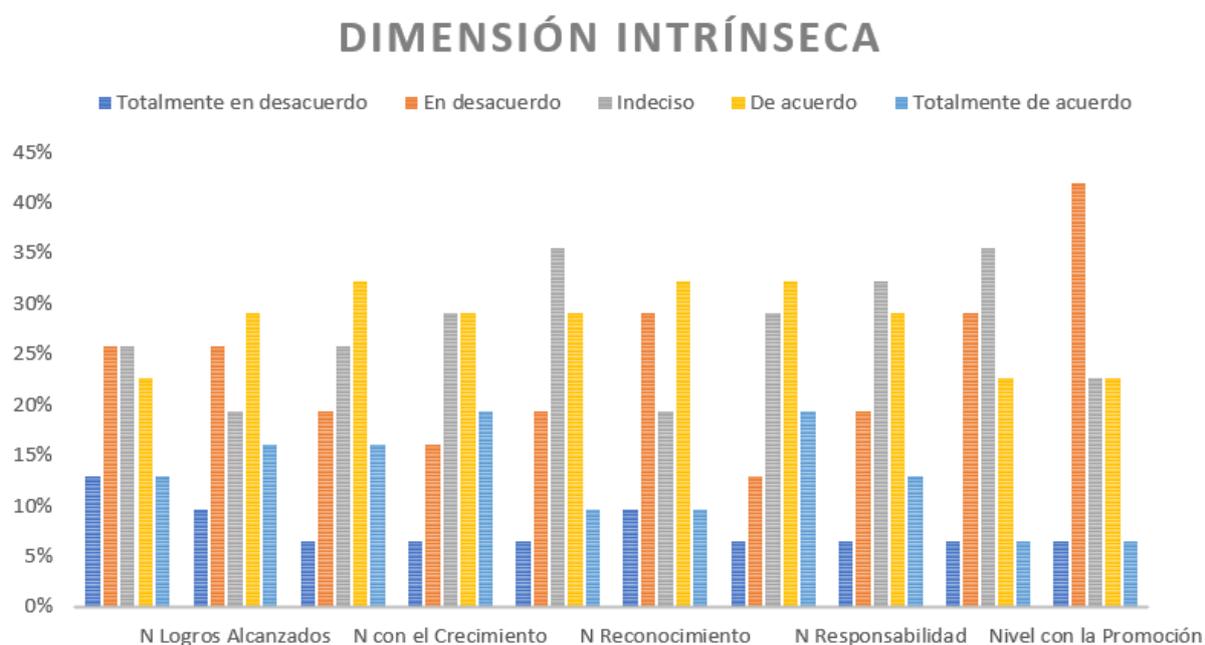
## CAPITULO IV:

### Análisis de resultados

En el presente capítulo se muestran la tabulación, el análisis y la interpretación de los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los colaboradores de la constructora.

**Figura 2**

*Variable motivación por la dimensión intrínseca*

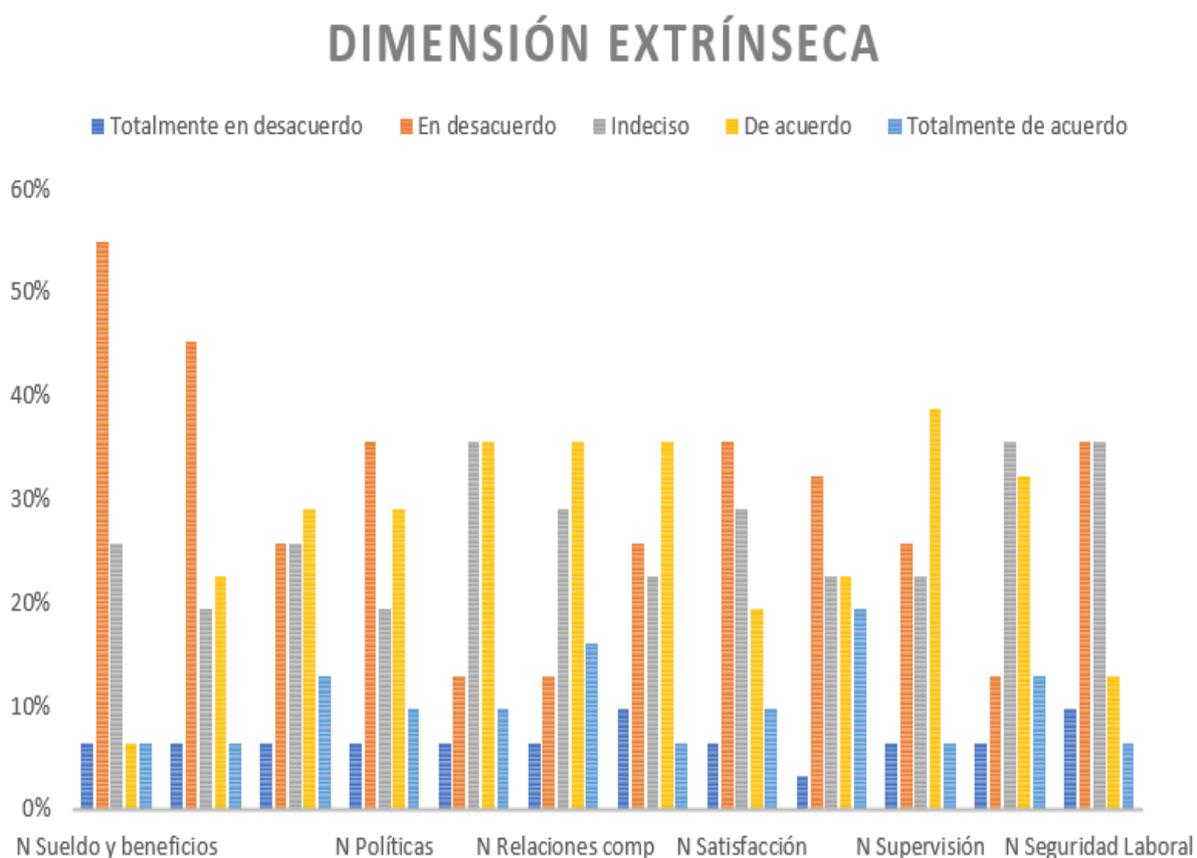


**Nota.** Obtenido del instrumento y las respuestas de los 31 colaboradores de la constructora *situeconst Cia Ltda*, 2024.

Análisis: De acuerdo a la gráfica se puede visualizar en la dimensión intrínseca, que los colaboradores optaron por “En desacuerdo” e “Indeciso”, teniendo un mínimo índice de totalmente en desacuerdo. Vale destacar que en la constructora *Situeconst* aún se encuentran en proceso de desarrollo las estrategias e implementación de varias técnicas que contribuirán a mantener el talento humano satisfecho y así reducir el índice de inconformidad.

**Figura 3**

*Variable motivación por la dimensión extrínseca*

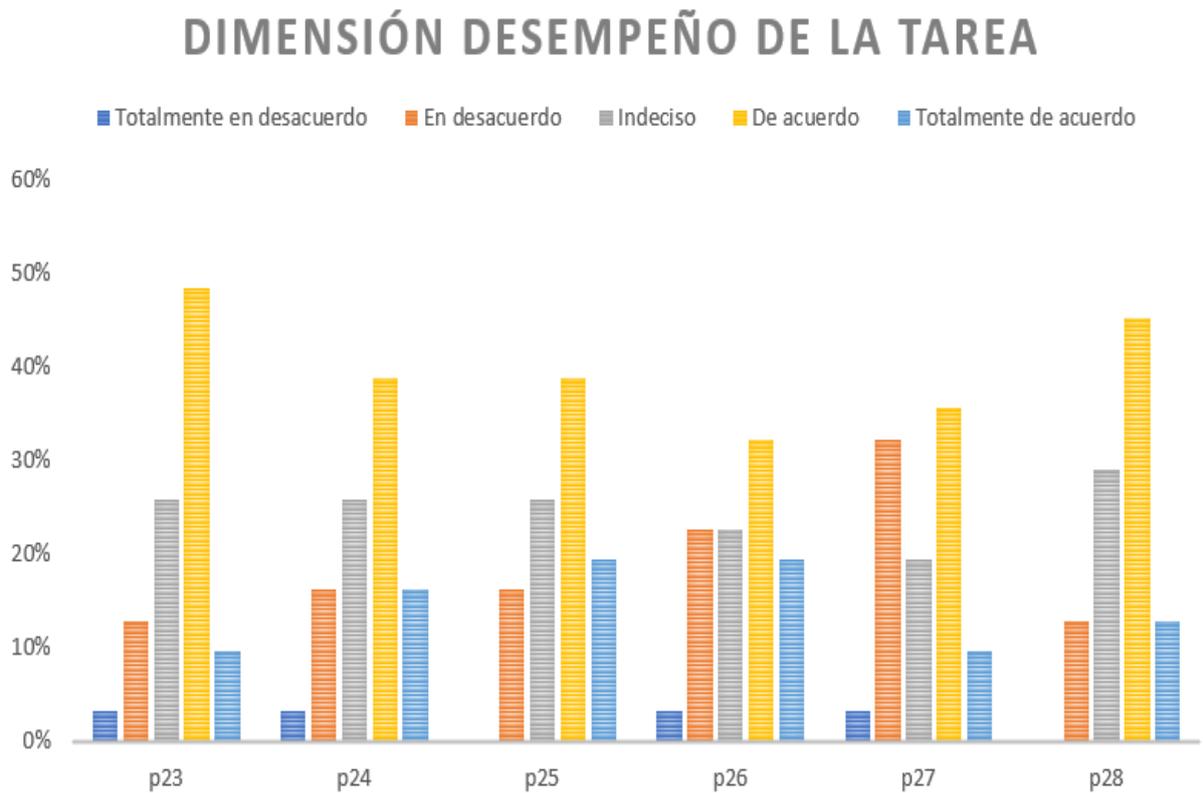


*Nota. Obtenido del instrumento y las respuestas de los 31 colaboradores de la constructora situeconst Cia Ltda, 2024.*

Análisis: En el caso de la dimensión intrínseca, se obtuvieron los siguientes datos; porcentajes que corresponden según la escala de Likert “En desacuerdo” y “De acuerdo”; teniendo con un porcentaje menor el índice de “Totalmente en desacuerdo”. Es necesario resaltar que en la constructora no existen mecanismos concretos que permitan mantener en un nivel óptimo esta variable. Los resultados detallados se pueden visualizar en los anexos, a continuación, se presenta las tablas y análisis de la variable desempeño laboral, información histórica que brindaron los colaboradores.

**Figura 4**

*Variable desempeño laboral por su dimensión desempeño de tarea.*

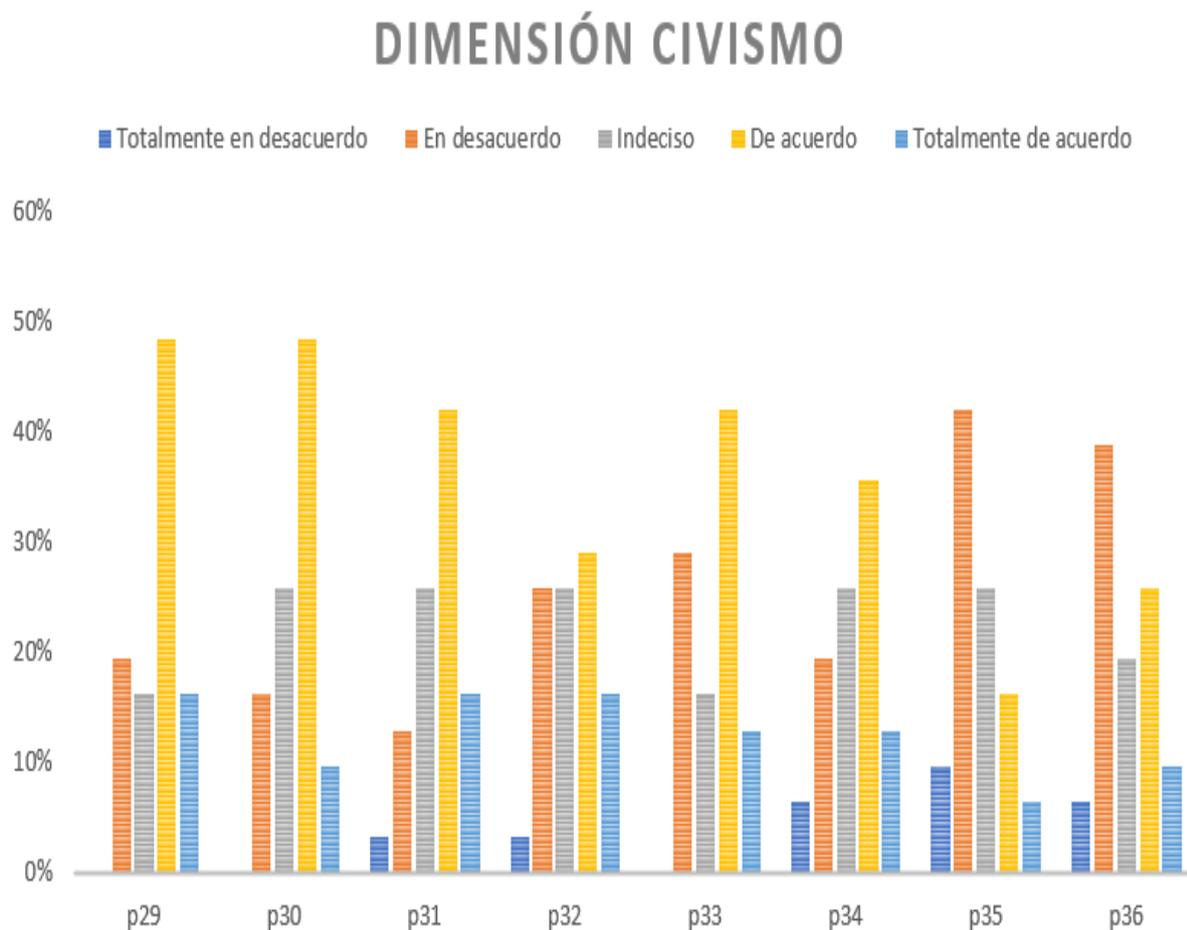


**Nota.** Obtenido del instrumento y las respuestas de los 31 colaboradores de la constructora situeconst Cia Ltda, 2024.

Análisis: De acuerdo a esta gráfica de barras, relacionada a la dimensión desempeño de la tarea, los datos más relevantes recaen sobre el nivel “De acuerdo” y “En desacuerdo” teniendo un porcentaje menor de “Totalmente en desacuerdo”. Con estos resultados se comprende y se considera implementar estrategias motivacionales con enfoque a una mejor gestión en el talento humano las mismas que serán planteadas en la propuesta.

**Figura 5**

*Variable desempeño laboral por su dimensión civismo*

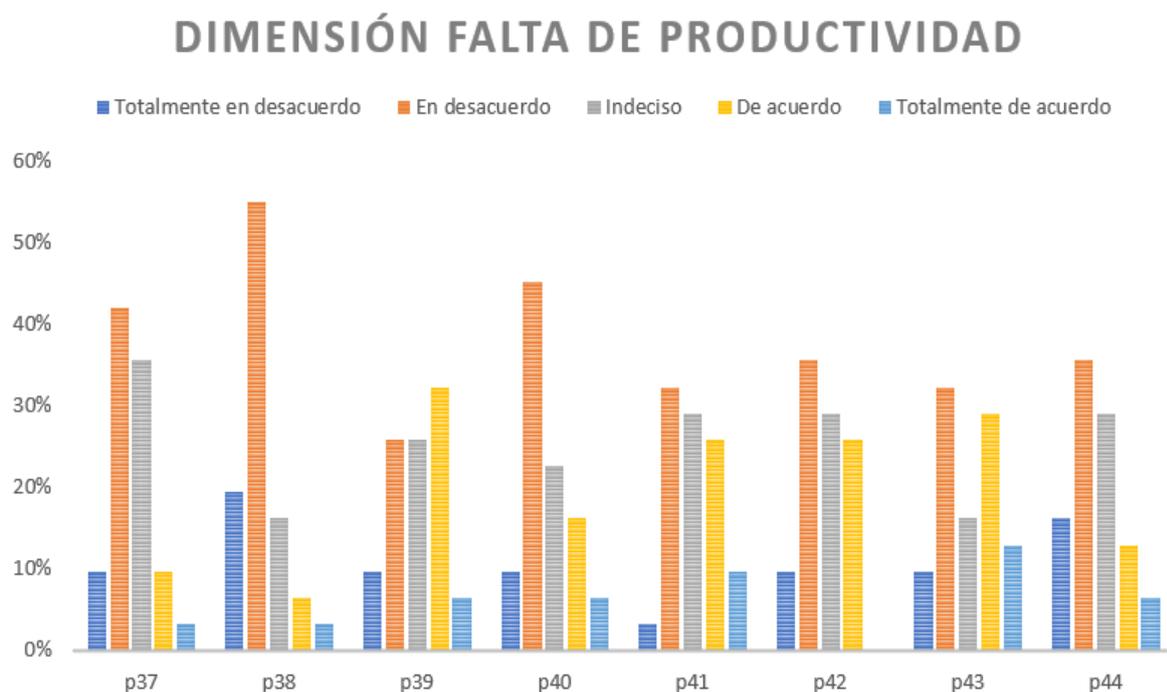


**Nota.** Obtenido del instrumento y las respuestas de los 31 colaboradores de la constructora Situeconst Cia Ltda, 2024.

Análisis: En la siguiente grafica que comprende la dimensión civismo, los resultados muestran altos porcentajes en “De acuerdo” y “En desacuerdo” y como mínimo “Totalmente en desacuerdo”. Con estos datos se concluye nuevas mejoras en el ambiente psicológico de los colaboradores de la constructora y que vayan orientadas al campo de gestión del talento humano.

**Figura 6**

*Variable desempeño laboral por su dimensión por falta de productividad*



**Nota.** Obtenido del instrumento y las respuestas de los 31 colaboradores de la constructora situeconst Cia. Ltda, 2024.

Análisis: De acuerdo a la gráfica direccionada a la dimensión de falta de productividad, refleja un porcentaje mínimo en “Totalmente de acuerdo”. Por lo cual se sobre entiende que se debe implementar ciertas mejoras para que todos los colaboradores estén en un nivel “De acuerdo”. Aquellas mejoras deberán ir direccionadas al campo de gestión de talento humano mejorando su eficiencia, a mayor nivel de motivación mayor desempeño laboral. En anexos se detallan los resultados alcanzados de las dimensiones de esta variable.

### **R Cuadrado**

La R cuadrado de Cox y Snell representa un coeficiente de determinación generalizado válido para estimar la proporción de varianza de la variable dependiente, explicada por las

variables predictoras (independientes), tiene un valor máximo inferior a 1, inclusive para un modelo “perfecto” (Sánchez, 2021 ).

**Tabla 3**

*Matriz de operacionalización de variables*

<b>Resumen R Cuadrado</b>									
<i>Modelo</i>	<i>R</i>	<i>R cuadrado</i>	<i>R cuadrado ajustado</i>	<i>Error estándar de la estimación</i>	<i>Cambio en R cuadrado</i>	<i>Cambio en F</i>	<i>GI1</i>	<i>GI2</i>	<i>Sig. Cambio en F</i>
<b>1</b>	<b>,993<sup>a</sup></b>	<b>,985</b>	<b>,985</b>	<b>2,699</b>	<b>,985</b>	<b>1951,029</b>	<b>1</b>	<b>29</b>	<b>,000</b>
<b>a. Predictores: (Constante), Motivación</b>									

*Nota.* Elaboración propia, usando instrumento SPSS para el respetivo calculo.

En nuestro caso el R2 conocido como coeficiente de correlación expresa el porcentaje en que una variable logre explicar a la otra, esto indica que el R2 de 0.985% de la variación del desempeño laboral incide sobre el grado de motivación que perciben los colaboradores. Por otro lado, el valor de “R” es de 0.993, lo que nos expresa que existe un alto grado de correlación.

### **R Pearson**

Galton en 1877 determino la fórmula para calcular el coeficiente de correlación, pero en el transcurso del tiempo fue desarrollado de formas más específica por Pearson, dado que este es un indicador que describe cuantitativa la fuerza, dirección de la relación entre las variables cuantitativas de distribución normal así mismo determina medidas de tendencia de a tal punto de ir juntas, lo que también es conoce como covarianza (Roy-García et al., 2019).

Se detalla fórmula para el cálculo del coeficiente de correlación conocido como Pearson:

$$r = \frac{\sum (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum (x_i - \bar{x})^2 \sum (y_i - \bar{y})^2}}$$

- Xi y Yi son los valores individuales de las dos variables.

- $\bar{x}$  y  $\bar{y}$  son las medias de las dos variables, respectivamente.
- suma se toma sobre todos los pares de observaciones  $(X_i, Y_i)$ .

La fórmula completa proporciona el coeficiente de correlación de Pearson, que es una medida estandarizada de la relación lineal entre dos variables, un valor de  $r$  cerca de 1 indica una correlación positiva fuerte, un valor cerca de -1 indica una correlación negativa fuerte, y un valor cercano a 0 indica una falta de correlación lineal.

Se utilizaron dos métodos para probar la hipótesis: el R cuadrado y la correlación bivariada de Pearson obteniendo en ambos casos, un nivel de alto grado de correlación = 1 (Sig. 0.993). Se concluye que la motivación tuvo un impacto negativo y significativo en el desempeño de los colaboradores de la Constructora Situeconst CIA. LTDA, 2024. Este valor es mayor a 0.05 ( $\alpha=0.05$ ), lo que confirma la hipótesis propuesta.

**Tabla 4**  
*Correlación de Pearson*

		Correlación de Pearson Motivación	Desempeño Laboral
Motivación	Correlación de Pearson	1	,993
	Sig. (Bilateral)		,000
	N	31	31
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,993	1
	Sig. (Bilateral)	,000	
	N	31	31

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

**Nota.** *Elaboración propia, usando instrumento SPSS para el respectivo calculo.*

**Tabla 5**  
Análisis de Cronbach  
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de cronbach	N de elementos
.995	2

**Nota.** *Elaboración propia, usando instrumento SPSS para el respectivo calculo.*

## **CAPITULO V:**

### **Propuesta**

Diseñar una propuesta de motivación que contribuyan al mejoramiento del desempeño laboral en la constructora SITUECONST CIA LTDA del cantón Shushufindi, provincia de Sucumbíos, con sus respectivos análisis financieros.

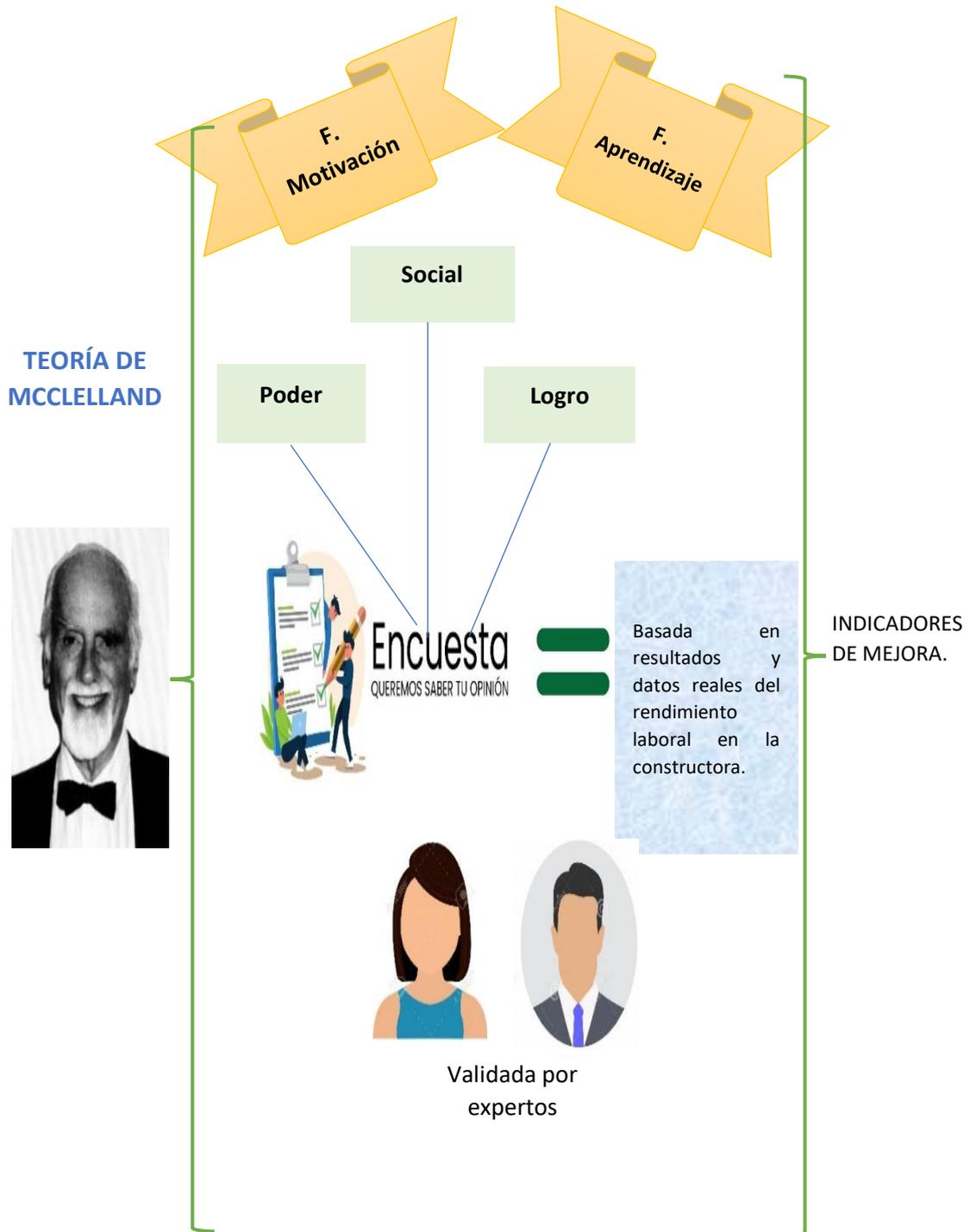
Se utiliza la Teoría de McClland, como una guía fundamental por sus factores motivacionales y la necesidad de logro que es lo que realmente impulsa a cada individuo a convertirse en emprendedor; pero que también influye la cultura donde conserva ciertos valores y costumbres. La hipótesis es que estos factores son en parte responsables del crecimiento económico o de la baja productividad en una organización, (Marulanda et al., 2014), también se enfoca en el desempeño laboral, el nivel de civismo y su falta rendimiento.

Aquellos factores son considerados claves para el éxito de la constructora, donde se estima como; fundamental el desarrollo del sentido de pertenecía y que todas las áreas logren conectarse entre sí, no solo de lo profesional, disposición o tarea, también de lo esencial del sentirse bien, creando un ambiente de trabajo estimulante para sus colaboradores y de esta forma fomentar un ambiente colaborativo e inclusivo.

A continuación, se muestra una figura ejemplar como propuesta para obtener un diagnóstico en la constructora.

**Figura 7**

*Propuesta de diagnostico*



*Nota. Elaboración propia, basada en información de la constructora Situeconst Cia. Ltda, 2024.*

### Objetivos específicos de la propuesta

- Incrementar el nivel de compromiso de los empleados con la empresa.
- Mejorar la satisfacción laboral, aumentar la productividad y eficiencia en la ejecución de proyectos.
- Fomentar el trabajo en equipo, reducir el ausentismo y la rotación de personal.

A continuación, se detalla las estrategias para un mejor desarrollo del desempeño en la Constructora Situeconst Cia. Ltda.

**Tabla 6**  
Estrategias de motivación, reconocimiento y recompensas

N°	Estrategias
1	- Diseñar un plan de capacitaciones técnicas/liderazgo, habilidades y competencias blandas para el personal.
2	- Diseñar un sistema de recompensas/promoción en la constructora, a través de escalas y beneficios, que premie el desempeño excepcional y los logros sobresalientes de los colaboradores.
3	- Actividades recreativas de workshops para fomentar la participación del personal en la industria de la construcción.

*Nota. Elaboración propia, basada en información de la Constructora Situeconst Cia.*

*Ltda.2024*

## **Justificación de la propuesta**

Propuesta de Motivación para mejorar el Desempeño Laboral en la Constructora Situeconst Cia. Ltda., la motivación intrínseca y extrínseca juegan un papel fundamental en el entorno laboral y tienen un impacto significativo en diversos aspectos del desempeño de los colaboradores; estos se ven reflejados en la productividad, retención de empleados, entre otros. Por ende, en la constructora Situeconst es necesario el diseño de las estrategias para obtener un óptimo trabajo en equipo con precisión y eficiencia para el éxito de la ejecución de las obras en los tiempos establecidos, optimizando recursos tanto humanos como materiales que contribuirán a contar con un personal altamente motivado.

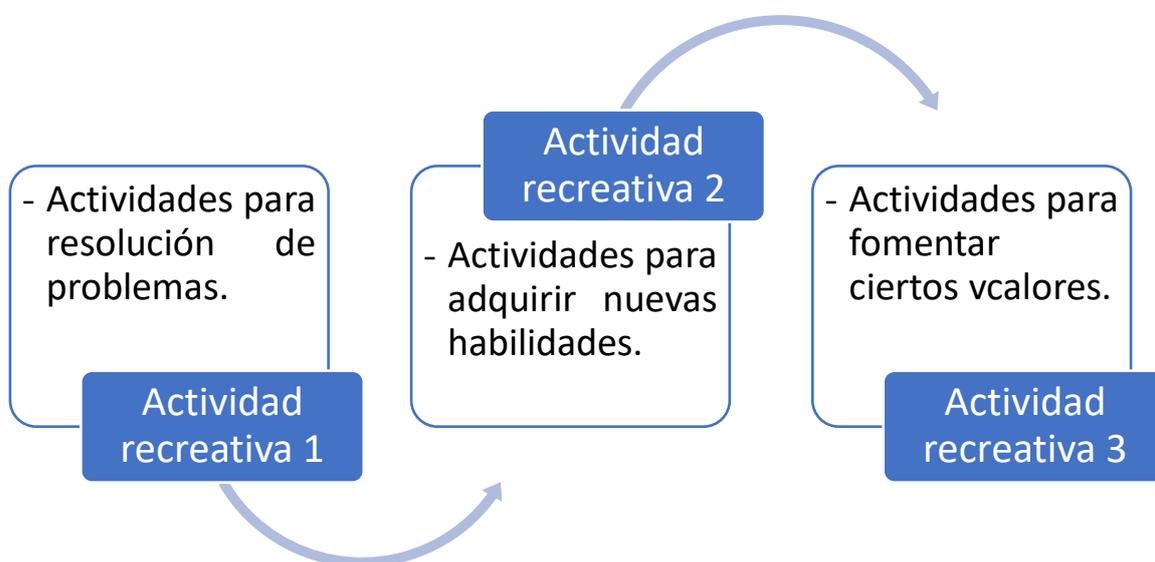
Diseñar un plan de capacitaciones técnicas/liderazgo, habilidades y competencias blandas para el personal: La construcción es un sector que requiere una fuerte colaboración entre el equipo de trabajo que al inducir una correcta comunicación efectiva se fomenta la motivación esto atribuye una mejora en la calidad del trabajo creando un ambiente más armonioso y productivo; por consiguiente una escasa motivación puede conllevar al ausentismo laboral, lo que resulta económicamente costos significativos para la empresa. Al diseñar un plan de capacitaciones se aumentaría el compromiso y la satisfacción de los colaboradores, también se mejoraría la retención del talento, lo que a su vez contribuye a la estabilidad y el éxito a largo plazo de la constructora.

Diseñar un sistema de recompensas/promoción en la constructora, a través de escalas y beneficios, que premie el desempeño excepcional y los logros sobresalientes de los colaboradores: En esta estrategia se plasma programas de reconocimiento y desarrollo profesional, aumentando el compromiso de los colaboradores con la constructora y sus actividades en el trabajo, puesto que los trabajadores se sienten respetados, valorados y además se provee oportunidades de crecimiento lo que se traduce en una mayor satisfacción laboral.

Actividades recreativas de workshops para fomentar la participación del personal en la industria de la construcción: Los colaboradores motivados tienden a ser más productivos y eficaces lo que permite un desempeño más ágil y exitoso en los proyectos de construcción, en consecuencia, un ambiente laboral favorable impulsa a los trabajadores a dar lo mejor de sí mismos en cada tarea realizada. A continuación, se detalla algunas actividades recreativas planteadas:

### Figura 9

*Diseño de estrategias para actividades recreativas*



**Nota.** Elaboración propia por Lucinda T y Cinthya P, basada a la información obtenida de la constructora Situeconts y adaptada en base a la teoría de la motivación intrínseca y extrínseca (Hans, 2019).

Finalmente, el diseño de esta propuesta tiene el potencial de mejorar el desempeño laboral de los colaboradores y a la vez puede tener un impacto positivo en la eficiencia operativa, la calidad del trabajo y la competitividad en el mercado de la construcción.

**Tabla 7**

*Cronograma de la propuesta*

ACTIVIDAD	Se m 1	Se m 2	Se m 1	Se m 2	Se m 1	Se m 2	Se m 1	Se m 2
Socialización de la propuesta								
Desarrollo de la propuesta								
Diseñar un plan de capacitaciones técnicas/liderazgo, habilidades y competencias blandas para el personal: fase 1								
Diseñar un sistema de recompensas/promoción en la constructora, a través de escalas y beneficios, que premie el desempeño excepcional y los logros sobresalientes de los colaboradores: fase 2								
Actividades recreativas de workshops para fomentar la participación del personal en la industria de la construcción: fase 3								
Análisis y diseño: retroalimentación de las estrategias establecidas fase 4								
Análisis y diseño: retroalimentación de las estrategias establecidas fase 5								
Propuesta de diseño general								

*Nota. Elaboración propia, basa en fechas preestablecidas de acuerdo al cronograma de la constructora Situeconts, 2024.*

**Tabla 8**

*Presupuesto del diseño de la propuesta para la Constructora Situeconst.*

<b>ACTIVIDADES</b>	<b>PRESUPUESTO</b>
Socialización de la propuesta	<b>\$1,500.00</b>
Desarrollo de la propuesta	<b>\$2,000.00</b>
Diseñar un plan de capacitaciones técnicas/liderazgo, habilidades y competencias blandas para el personal: fase 1	<b>\$3,000.00</b>
Diseñar un sistema de recompensas/promoción en la constructora, a través de escalas y beneficios, que premie el desempeño excepcional y los logros sobresalientes de los colaboradores: fase 2	<b>\$2,500.00</b>
Actividades recreativas de workshops para fomentar la participación del personal en la industria de la construcción: fase 3	<b>\$2,500.00</b>
Análisis y diseño: retroalimentación de las estrategias establecidas fase 4	<b>\$2,000.00</b>
Análisis y diseño: retroalimentación de las estrategias establecidas fase 5	<b>\$2,000.00</b>
Propuesta de diseño general	<b>\$3,000.00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>\$18,500.00</b>

*Nota. Elaboración propia basada en valores de capacitadores y tablas salariales IESS.*

## **Conclusiones**

- Se evidencia que el nivel de motivación de los colaboradores en la Constructora Situeconst Cia. Ltda., en Shushufindi 2024 es sumamente bajo, determinaciones que se obtuvo a través de la encuesta debidamente validada por los autores. Según la dimensión intrínseca y extrínseca un promedio de 85% de encuestados se ubicaron en la escala de Likert en desacuerdo con respecto a los primeros 22 ítems que corresponden a la variable motivación, representando un nivel máximo en cada pregunta (Se pide revisar el anexo correspondiente).

- A través del análisis de correlación bivariado de Pearson, se obtuvo un nivel de alto grado de correlación 0.993 siendo este mayor 0.05, se concluye que en la constructora Situeconst la motivación tuvo un impacto negativo en los colaboradores, en la provincia de Shushufindi, 2024. Por lo tanto, esto confirma la hipótesis propuesta.

- Se concluye que la escasez de motivación en la constructora incide en el desempeño laboral de los colaboradores, confirmándose de esta forma la hipótesis de la investigación planteada, por lo tanto, las estrategias propuestas generaran un mejor desempeño corrigiendo todas las debilidades presentes en el ambiente laboral.

## **Recomendaciones**

- Se recomienda el diseño de estrategias de mejoramiento de la variable motivación como base que contribuya al desempeño laboral y de esta forma permitan fomentar el compañerismo y trabajo en equipo en las distintas áreas de la constructora, a fin de incrementar el nivel de motivación de los colaboradores y a su vez mejorar el desempeño.

- Debido a los resultados obtenidos se recomienda a la gerente de la Constructora evaluar todas aquellas debilidades que afectan al desempeño laboral a través de distintas actividades recreativas por consiguiente aplicar medidas a través de estrategias que le permitan minimizar las debilidades presentes.

- Con respecto a las variables motivación y desempeño, Cronbach a razón de 0,862 o laboral, se debería analizar según la escala de Likert el grupo que marcó indecisos posterior a ello proponer mejoras como capacitaciones evaluación de desempeño, a actividades recreativas todo esto en relación a la propuesta de solución mencionada en la investigación.

- Las recomendaciones expuestas, están direccionadas a la Constructora Situeconst Cia. Ltda. En Shushufindi, previo al diagnóstico realizado para la presente investigación. Sin embargo, puede orientarse a otras Empresas de construcción civil.

## Referencias

- 2007-7890-dilemas-8-03-00051R2CUADRADO.pdf. (s. f.).
- Acurio Armas, J. A., Álvarez Gómez, L. K., Manosalvas Gómez, L. R., Amores Burbano, J. E., Acurio Armas, J. A., Álvarez Gómez, L. K., Manosalvas Gómez, L. R., & Amores Burbano, J. E. (2020). Modelo de gestión del talento humano para la Empresa Contigo S.A del cantón Valencia, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 93-100.
- Alban, G. P. G., Arguello, A. E. V., & Molina, N. E. C. (2020). *Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción)*. 4.
- Albano, S., Oviedo, R., Santero, M., Sassone, M., & Martín, S. (2019). El problema de la motivación y desarrollo del capital humano en las pymes de Rosario, Argentina: Una propuesta basada en neurociencias. *SaberEs*, 11(2), 171-193.
- Alvarado-Borrego, A., & Argüello-Silva, N. R. (2018). Factores Higiénicos Y Motivadores En Una Agencia Automotriz Del Estado De Sinaloa. *Ra Ximhai*, 14(Esp.3), 207-222.
- Arriola, N. Z., Llaja, L. C., & Pacheco, L. M. Z. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Investigación Valdizana*, 12(3), 157-164.
- Asana. (s. f.). *11 ways to boost team collaboration and get more done [2023]*. Asana. Recuperado 5 de noviembre de 2023, de <https://asana.com/es/resources/collaboration-in-the-workplace>
- Augier, M., Shariq, S. Z., & Thanning Vendel, M. (2001). Understanding context: Its emergence, transformation and role in tacit knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 5(2), 125-137. Scopus. <https://doi.org/10.1108/13673270110393176>

- Batista Silva, A., Gálvez Espinos, M., & Hinojosa Cueto, I. (2010). Bosquejo histórico sobre las principales teorías de la motivación y su influencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 26(2), 0-0.
- Bohórquez, E. (2020<sup>a</sup>). *Y EL DESEMPEÑO LABORAL: EL CAPITAL HUMANO COMO FACTOR CLAVE EN UNA ORGANIZACIÓN*.
- Bohórquez, E. (2020<sup>b</sup>). *Y EL DESEMPEÑO LABORAL: EL CAPITAL HUMANO COMO FACTOR CLAVE EN UNA ORGANIZACIÓN*.
- Bonilla Mirado, E. M. (2018). LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CINEPLEX S.A DE LA REGIÓN HUÁNUCO 2017. *Universidad de Huánuco*.  
<http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/859>
- Bricio Samaniego, K., Calle Mejía, J., Zambrano Paladines, M., Bricio Samaniego, K., Calle Mejía, J., & Zambrano Paladines, M. (2018). El marketing digital como herramienta en el desempeño laboral en el entorno ecuatoriano: Estudio de caso de los egresados de la Universidad de Guayaquil. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(4), 103-109.
- Checa-Llontop, L. A., Cabrera-Cabrera, X., & Chávarry-Ysla, P. D. R. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188-197.  
<https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>
- Chiang Vega, M. M., Gómez Fuentealba, N. M., & Wackerling Patiño, L. M. (2016). Compromiso organizacional del funcionario municipal rural de la Provincia de Nuble, Chile. *Ciencia & trabajo*, 18(56), 134-138. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492016000200010>

- Chiang Vega, M. M., & San Martín Neira, N. J. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 17(54), 159-165. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Cóndor, E. G., Bustamante, M. A., Lapo, M. del C., Campos, R. M., Cóndor, E. G., Bustamante, M. A., Lapo, M. del C., & Campos, R. M. (2018). Factores Intrínsecos de Motivación y Liderazgo en una Empresa Familiar Ecuatoriana de Telecomunicaciones. *Información tecnológica*, 29(4), 205-216. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000400205>
- Corea, S. R., Saldaña, C. M. A., Salazar, H. O., Correa, J. R., Arévalo, P. F., & Orbe, R. E. C. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), Article 3. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i3.564](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564)
- Coronado, M. V., & Tolentino, K. E. (2016, febrero 16). *LA AFECTACIÓN ECONÓMICA A LOS ZAPATEROS DE PURÍSIMA DEL RINCÓN POR FALTA DE MOTIVACIÓN LABORAL*. <https://www.semanticscholar.org/paper/LA-AFECTACION-ECONOMICA-A-LOS-ZAPATEROS-DE-PURISIMA-Coronado-Tolentino/2fdbf720eff8c629ee2c9ae191a8655d9ca3e03a>
- Cueva Cerdan, S. R. (2018). Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda Bembos de Javier Prado, 2018. *Universidad de San Martín de Porres - USMP*. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/4341>
- Cvetković Vega, A., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., & Correa López, L. E. (2021). Cross-sectional studies. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 164-170. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i1.3069>

- Díaz-Kovalenko, I. E., Larrea-Rosas, K. P., & Barros-Naranjo, J. (2022). El sector de la construcción en la economía ecuatoriana, importancia y perspectivas. *Ciencias Sociales y Económicas*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.18779/csye.v6i2.598>
- Dolores Ruiz, E., Salazar Gómez, J. F., & Valdivia Rivera, M. D. J. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(26). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Elstein, D. (2019). La importancia de la motivación económica. *Cuadernos del Centro de Estudios de Diseño y Comunicación*, 45. <https://doi.org/10.18682/cdc.vi45.1844>
- Espinoza-Freire, E. E. (2023). *DE LAS CIENCIAS SOCIALES MEDIANTE EL MÉTODO DEDUCTIVO*.
- Fuentes, N. N. M. (2020). *EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LOS HOTELES EN EL CANTÓN QUEVEDO, ECUADOR*.
- Gallegos, M., Castillo, T., Gallegos, M., & Castillo, T. (2022). Eficiencia, carga de trabajo, salud y seguridad ocupacional en la industria de la construcción en las principales ciudades del Ecuador. *Revista Digital Novasinergia*, 5(1), 150-162. <https://doi.org/10.37135/ns.01.09.09>
- gamboa, betancourt, Soler Herrera, & Betancourt Valladares. (2021). Estrategias de aprendizaje motivacionales utilizadas por estudiantes del primer año de Estomatología en Camagüey. *ecimed*.
- García-Salirrosas, E. E., & Millones-Liza, D. Y. (2023). Aceptación de la tecnología y su relación con el desempeño laboral de los teletrabajadores. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(Especial 9), 199-214. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.13>

- Guartán Salinas, A. G., Torres Balladares, K. J., & Ollague Valarezo, J. K. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(4), 13-26. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>
- Hans Setiadi Wijaya, N. (2019). Linking job dissatisfaction, learning motivation, creative work involvement, and proactive personality. *Problems and Perspectives in Management*, 17(1), 32-41. [https://doi.org/10.21511/ppm.17\(1\).2019.04](https://doi.org/10.21511/ppm.17(1).2019.04)
- Huamaní, P. L. T., & Pino, S. V. del. (2013). IMPACTO DE LA MOTIVACIÓN Y EL LIDERAZGO EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN UNA EMPRESA DE SERVICIOS DE LIMA METROPOLITANA. *Gestión en el Tercer Milenio*, 16(32), Article 32. <https://doi.org/10.15381/gtm.v16i32.8754>
- Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., & Medina Guzmán, J. J. (2019). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760. <https://doi.org/10.37960/revista.v23i83.24500>
- Klein, F. A., & Mascarenhas, A. O. (2016). Motivação, satisfação profissional e evasão no serviço público: O caso da carreira de especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental. *Revista de Administração Pública*, 50, 17-39. <https://doi.org/10.1590/0034-7612146562>
- Leiva, J. C., Alegre, J., & Monge, R. (2014). Los emprendedores surgidos de las empresas multinacionales de inversión extranjera directa: Un estudio exploratorio en Costa Rica. *Estudios Gerenciales*, 30(131), 124-133. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.12.004>
- Liu, B., Pu, Z., Gao, J., Yi, J., & Guo, Z. (2023). Tacit Commitments Emergence in Multi-agent Reinforcement Learning. *Lecture Notes in Computer Science (Including Subseries Lecture Notes in Artificial Intelligence and Lecture Notes in*

*Bioinformatics*), 13623 LNCS, 27-36. Scopus. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-30105-6\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-031-30105-6_3)

Lizana Cruz, D. M., & Samame Díaz, R. (2018). Diseño de estrategias de motivación laboral para mejorar la productividad de los colaboradores de la empresa Caja Sullana S.A, en el distrito de Olmos, 2016. *Repositorio Institucional - USS*. <http://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/4378>

López Fernández, D., Alarcón Caverro, P. P., Rodríguez Sánchez, M., & Casado Fuente, M. L. (2014). Motivación en estudiantes de ingeniería: Un caso de estudio con teorías e instrumentos para su medida y desarrollo. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 12(4), 343. <https://doi.org/10.4995/redu.2014.5627>

López-Manrique, I., San Pedro-Veledo, J. C., & González-González De Mesa, C. (2014). La motivación en el área de Expresión Plástica. *Arte, Individuo y Sociedad*, 26(2), 199-213. [https://doi.org/10.5209/rev\\_ARIS.2014.v26.n2.41265](https://doi.org/10.5209/rev_ARIS.2014.v26.n2.41265)

Lourenço, A. A., Olímpia Almeida de Paiva, M., Lourenço, A. A., & Olímpia Almeida de Paiva, M. (2022). School motivation: Theoretical approaches to the learning process. *CES Psicología*, 15(2), 169-193. <https://doi.org/10.21615/cesp.5952>

Luna Montesdeoca, O. Y., Ronald Armendariz, C., Andrade Zamora, F., Luna Montesdeoca, O. Y., Ronald Armendariz, C., & Andrade Zamora, F. (2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 327-335.

Macías-Quiroz, M. M., Ruiz-Cedeño, S. del M., Valdivieso-Guerra, P. del A., Macías-Quiroz, M. M., Ruiz-Cedeño, S. del M., & Valdivieso-Guerra, P. del A. (2020). Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil. *Ingeniería Industrial*, 41(2).

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1815-](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1815-)

[59362020000200006&lng=es&nrm=iso&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1815-59362020000200006&lng=es&nrm=iso&tlng=pt)

Madero Gómez, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29.

<https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>

Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., Mendoza Vargas, E. Y., Manjarrez Fuentes, N.

N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365.

Marulanda Valencia, F. Á., Montoya Restrepo, I. A., & Vélez Restrepo, J. M. (2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Pensamiento & Gestión*, 36, 206-238.

Mendoza Castro, L. Y. (2018). Estrategias de motivación y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2017. *Universidad César Vallejo*.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20240>

Miranda Hoyes, D. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Revista Investigación y Negocios*, 9(13), 20-27.

Molina, C. W. M. (2018). *USO DE HERRAMIENTAS TIC EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA DE LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN EN LA UNAS - TINGO MARÍA*.

Molina, H. (2000). ESTABLECIMIENTO DE METAS, COMPORTAMIENTO Y DESEMPEÑO. *Estudios Gerenciales*, 16(75), 23-33.

Montenegro Piedra, Y. A., & Valenzuela Medina, K. J. (2019). El desempeño laboral en las organizaciones. *Universidad Peruana Unión*.

<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2777>

- Mori, K. O. C., & Bardales, J. M. D. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral: *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), Article 2.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.107](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107)
- Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. (2021).  
*Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 593-600.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i1.260](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.260)
- Obando-Montenegro, J. E., Sotolongo-Sanchez, M., Villa-González del Pino, E. M., Obando-Montenegro, J. E., Sotolongo-Sanchez, M., & Villa-González del Pino, E. M. (2019). Evaluación del desempeño de seguridad y salud en una empresa de impresión.  
*Ingeniería Industrial*, 40(2), 136-147.
- Orozco Villagómez, E. I., Rojas Maldonado, E. R., Orozco Villagómez, E. I., & Rojas Maldonado, E. R. (2017). Identificación de obstáculos para el logro académico en una secundaria de Santa Clara del Cobre, Michoacán. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(14), 185-204.  
<https://doi.org/10.23913/ride.v7i14.281>
- Páez Gabriunas, I. (2010). LA INFLUENCIA DEL DESEMPEÑO SOCIAL CORPORATIVO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS: UNA REVISIÓN TEÓRICA DESDE UNA PERSPECTIVA MULTINIVEL.  
*Estudios Gerenciales*, 26(116), 63-81.
- Paredes Floril, P. R., Quiroz Díaz., J. G., Paredes Floril, P. R., & Quiroz Díaz., J. G. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46), 81-93.  
<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i46.1746>
- Paredes, J. L. M., & Ruiz, R. (2015). *Estudio de las percepciones de los directores/gerentes de operaciones y líderes de recursos humanos de empresas de comida rápida sobre el*

*reconocimiento como mecanismo de motivación y su relación con el desempeño:*

*Estudio de casos, Grupo KFC.* [https://www.semanticscholar.org/paper/Estudio-de-las-percepciones-de-los-directores-de-y-Paredes-](https://www.semanticscholar.org/paper/Estudio-de-las-percepciones-de-los-directores-de-y-Paredes-Ruiz/e3b88d3d11fa9654b7239019d4f344bcce008149)

[Ruiz/e3b88d3d11fa9654b7239019d4f344bcce008149](https://www.semanticscholar.org/paper/Estudio-de-las-percepciones-de-los-directores-de-y-Paredes-Ruiz/e3b88d3d11fa9654b7239019d4f344bcce008149)

Parrales-Reyes, J. E., Villao-Reyes, J. M., & Pisco-Suarez, G. E. (2022). *Motivación Laboral*

*como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones Labor*

*Motivation as an Effective Tool for the Better Development of Organizations.* 8.

Prospel-Santacruz, E., & Romero-Morocho, L. (2022). Influencia del liderazgo en el

desempeño laboral: Caso práctico de la empresa Mcduck. *593 Digital Publisher*

*CEIT.* <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3.1112>

Pujadas-Sánchez, M. D., Pérez-Pareja, F. J., Palmer-Pol, A., Pujadas-Sánchez, M. D., Pérez-

Pareja, F. J., & Palmer-Pol, A. (2017). Aspectos motivacionales en el personal de

emergencias. *Clínica y Salud*, 28(1), 9-16. <https://doi.org/10.1016/j.clysa.2016.07.004>

Quijano, S. D. de, & Navarro Cid, J. (1998). Un modelo integrado de la motivacion en el

trabajo: Conceptualizacion y Medida. *Journal of Work and Organizational*

*Psychology*, 14(2), 193-216.

Ramos-Galarza, C. A. (2020). Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-6.

<https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>

Reynosa Navarro, E. (2016). *Trabajo en equipo. Reflexiones para un mejor desempeño.*

GRIN Verlag GmbH. <https://www.aacademica.org/ern/6>

Rivas, H. C. P., & Perero, S. G. V. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el

Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), Article 7.

<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Rivera, A., & Calama, M. C. S. (2015). *Modelo de gestión estratégica para el mejoramiento*

*de los procesos administrativos en la Cámara De Comercio de Riobamba, periodo*

2015. <https://www.semanticscholar.org/paper/Modelo-de-gesti%C3%B3n-estrat%C3%A9gica-para-el-mejoramiento-Rivera-Calama/9e61825a5ca9417e4b9ebbcd1151c7a697efd4c5#related-papers>

Roy-García, I., Rivas-Ruiz, R., Pérez-Rodríguez, M., & Palacios-Cruz, L. (2019).

Correlación: No toda correlación implica causalidad. *Revista Alergia México*, 66(3), 354-360. <https://doi.org/10.29262/ram.v66i3.651>

Salabert Tortoló, I., Naípe Delgado, M. C., Garriga Alfonso, N. E., Alfonso Príncipe, J. C., Dihigo Faz, M. T., & Núñez Valdés, L. (2017). La motivación profesional en los estudiantes de las Ciencias Médicas. *Revista Médica Electrónica*, 39(3), 630-639.

Salvador-Moreno, J. E., Torrens-Pérez, M. E., Vega-Falcón, V., Noroña-Salcedo, D. R., Salvador-Moreno, J. E., Torrens-Pérez, M. E., Vega-Falcón, V., & Noroña-Salcedo, D. R. (2021). Diseño y validación de instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21), 41-52. <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.03>

Sampieri, R. H. (s. f.). *Metodología de la Investigación*.

Sánchez Henríquez, J., & Calderón Calderón, V. (2012). Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. *Pensamiento & Gestión*, 32, 54-82.

Sánchez-Retiz, C. A., Rodríguez-Bello, L. A., Sánchez-Retiz, C. A., & Rodríguez-Bello, L. A. (2019). Toma de decisiones en empresas pequeñas que combinan varias actividades económicas. Construcción de un tablero de control. *Revista Universidad y Empresa*, 21(37), 228-262. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.6762>

Solano, A., & Lupano Perugini, M. (2005). *DIFERENCIAS INDIVIDUALES EN LAS TEORÍAS IMPLÍCITAS DEL LIDERAZGO*.

*Tirado Rios Edith Magaly Instrumento Motivacion y desempeño (1).pdf.* (s. f.).

Trujillo, G., & Gabriela, A. (2019). *Motivación laboral: Percepciones desde los diferentes tipos de contratación del sector público.*

[https://www.semanticscholar.org/paper/Motivaci%C3%B3n-laboral-%3A-](https://www.semanticscholar.org/paper/Motivaci%C3%B3n-laboral-%3A-percepciones-desde-los-tipos-Trujillo-Gabriela/84dcf4776cb6553eb5068bfe6d5a36ef067c4360)

[percepciones-desde-los-tipos-Trujillo-](https://www.semanticscholar.org/paper/Motivaci%C3%B3n-laboral-%3A-percepciones-desde-los-tipos-Trujillo-Gabriela/84dcf4776cb6553eb5068bfe6d5a36ef067c4360)

[Gabriela/84dcf4776cb6553eb5068bfe6d5a36ef067c4360](https://www.semanticscholar.org/paper/Motivaci%C3%B3n-laboral-%3A-percepciones-desde-los-tipos-Trujillo-Gabriela/84dcf4776cb6553eb5068bfe6d5a36ef067c4360)

Tsareva, N. A., Boldyhanova, V. A., Tsareva, N. A., & Boldyhanova, V. A. (2020). Educar los conceptos del factor de retención de una empresa con el caso del aumento del nivel de compromiso de los empleados. *Propósitos y Representaciones*, 8(3).

<https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.515>

Usán Supervía., P., & Salavera Bordás, C. (2018). Motivación escolar, inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de Educación Secundaria Obligatoria.

*Actualidades en Psicología*, 32(125), 95. <https://doi.org/10.15517/ap.v32i125.32123>

Vázquez Díaz, A. J., Pérez Cano, D., Moreno Ramos, R. M., Arroyo Yanes, F., & Suárez Delgado, J. M. (2010). Factores psicosociales motivacionales y estado de salud.

*Medicina y Seguridad del Trabajo*, 56(218), 12-21.

*Vidal Guerrero, 2020.* (s. f.).

Villasana Arreguín, L. M., Sánchez Macías, A., Villasana Arreguín, L. M., & Sánchez

Macías, A. (2022). Factores que inciden en la motivación y retención de trabajadores del conocimiento. *Revista San Gregorio*, 1(49), 16-34.

<https://doi.org/10.36097/rsan.v0i49.2092>

Zapata Huamaní, Z. A., Napán, A. C., Meza Rodríguez, R., Zapata Huamaní, Z. A., Napán, A. C., & Meza Rodríguez, R. (2023). Motivación laboral y su relación con el

desempeño de colaboradores en empresa de rubro textil. *Revista Científica de la*

*UCSA*, 10(2), 20-31. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2023.010.02.020>

- Bohórquez, E. (2020). Y el Desempeño Laboral: El Capital Humano como factor clave en una organización.
- Gamboa, Betancourt, Soler Herrera, & Betancourt Valladares. (2021). Estrategias de aprendizaje motivacionales utilizadas por estudiantes del primer año de Estomatología en Camagüey. Ecimed.
- Guartán Salinas, A. G., Torres Balladares, K. J., & Ollague Valarezo, J. K. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. 593 Digital Publisher CEIT, 6(4), 13-26. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>
- Lizana Cruz, D. M., & Samame Díaz, R. (2018). Diseño de estrategias de motivación laboral para mejorar la productividad de los colaboradores de la empresa Caja Sullana S.A, en el distrito de Olmos, 2016. Repositorio Institucional – USS. <http://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/4378>
- Lourenço, A. A., Olímpia Almeida de Paiva, M., Lourenço, A. A., & Olímpia Almeida de Paiva, M. (2022). School motivation: Theoretical approaches to the learning process. CES Psicología, 15(2), 169-193. <https://doi.org/10.21615/cesp.5952>
- Madero Gómez, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Acta universitaria, 29. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Mendoza Castro, L. Y. (2018). Estrategias de motivación y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2017. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20240>
- Oré, L. G. (2008). Motivación: Estrategia de aprendizaje o autorrealización. RIDU, 4(1 (Dic.)), 4.
- Orozco Villagómez, E. I., Rojas Maldonado, E. R., Orozco Villagómez, E. I., & Rojas Maldonado, E. R. (2017). Personalización de obstáculos para el beneficio académico

- en una secundaria de Santa Clara del Cobre, Michoacán. RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 7(14), 185-204. <https://doi.org/10.23913/ride.v7i14.281>
- Quijano, S. D. de, & Navarro Cid, J. (1998). Un modelo integrado de la motivación en el trabajo: Conceptualización y Medida. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(2), 193-216.
- Rivas, H. C. P., & Perero, S. G. V. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), Article 7. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Salvador-Moreno, J. E., Torrens-Pérez, M. E., Vega-Falcón, V., Noroña-Salcedo, D. R., Salvador-Moreno, J. E., Torrens-Pérez, M. E., Vega-Falcón, V., & Noroña-Salcedo, D. R. (2021). Diseño y validación de instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21), 41-52. <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.03>
- Usán Supervía., P., & Salavera Bordás, C. (2018). Motivación escolar, inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de Educación Secundaria Obligatoria. *Actualidades en Psicología*, 32(125), 95. <https://doi.org/10.15517/ap.v32i125.32123>
- Villasana Arreguín, L. M., Sánchez Macías, A., Villasana Arreguín, L. M., & Sánchez Macías, A. (2022). Factores que inciden en la motivación y retención de trabajadores del conocimiento. *Revista San Gregorio*, 1(49), 16-34. <https://doi.org/10.36097/rsan.v0i49.2092>

## ANEXO 1

### Proceso cuantitativo sampieri

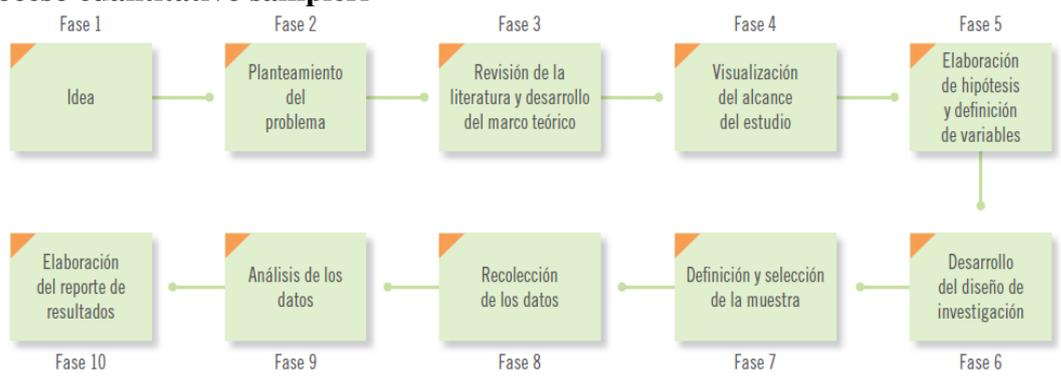


Figura 1.1 Proceso cuantitativo.

## ANEXO 2

### Matriz de Consistencia

Título	Problema de investigación	Objetivos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de la Constructora Situeconst CIA. LTDA	¿Cuál es la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de la Empresa Constructora SITUECONST?	<p>Objetivo general</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Determinar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral en la Constructora SITUECONST CIA LTDA, mediante una investigación cuantitativa, para diseñar estrategias de motivación, periodo de estudio 2024.</li> </ul> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Establecer el marco teórico, sobre la variable motivación y el desempeño laboral.</li> <li>✓ Establecer el marco referencial, relevante sobre la motivación y el desempeño laboral.</li> <li>✓ Plantear el marco metodológico requerido para analizar la incidencia de la motivación en el Desempeño laboral en la Constructora SITUECONST CIA LTDA.</li> <li>✓ Determinar los resultados de la motivación en el Desempeño laboral en la Constructora SITUECONST CIA LTDA.</li> <li>✓ Diseñar una propuesta de motivación que contribuyan al mejoramiento de desempeño laboral en la constructora SITUECONST CIA LTDA del cantón Shushu findi, provincia de Sucumbíos, con sus respectivos análisis financieros.</li> </ul>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p>Motivación</p> <p><b>Variable 2:</b></p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p>Incentivos</p> <p>Obligaciones</p> <p>Capacidades</p>	<p>Premios</p> <p>Aporte económico</p> <p>Cumplimiento de actividades</p> <p>Servicio en general con sus funciones</p> <p>Desarrollo y y cualidades del colaborador</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p><b>Enfoque de la investigación:</b> Cuantitativa</p> <p><b>Alcance de la investigación:</b> Correlacional De corte no transversal</p> <p><b>Metodología de la investigación:</b> Deductivo</p> <p><b>Técnicas de muestreo:</b> Aleatorio Simple</p> <p><b>Población:</b> Gerentes, jefe de Obras civiles, albañiles</p> <p><b>Muestra:</b> 31 entre gerentes, jefes de obras civiles y albañiles</p> <p><b>Instrumentos de recolección de datos:</b> Cuestionario de autor que tenga las variables que se requiere.</p> <p><b>Técnica de recolección de datos:</b> Encuesta</p>

### Anexo 3

## Autorización del instrumento motivación y desempeño laboral

Solicitud de Autorización para uso y citación de instrumento de medición de Motivación y desempeño laboral en Investigación de Maestría / Guayaquil - Ecuador



Lucinda Esther Tapia Solano

Para: etirado@drecajamarca.edu.pe

CC: Cinthya Mabel Pilay Beltran; Lucinda Esther Tapia Solano



Lun 05/02/2024 21:06

Estimada Tirado Edith;

Me complace dirigirme a usted, le saluda Lucinda Esther Tapia Solano , desde Ecuador, estudiante de la Maestría de Gestión de Talento Humano de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil. Junto con mi compañera, Cinthya Mabel Pilay Beltrán, nos ponemos en contacto para expresar nuestro interés en su destacada investigación titulada "**La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de construcción civil de la provincia de Cajabamba, 2018**".

Hemos examinado con detenimiento su trabajo, centrándonos especialmente en el instrumento que empleó para medir el desempeño laboral. Actualmente, nos encontramos inmersos en un proyecto de investigación titulado "Estrategias de motivación en el desempeño laboral en la constructora Situeconst". Creemos firmemente que el instrumento utilizado en su estudio sería crucial para alcanzar la precisión necesaria en nuestras mediciones. Por este motivo, nos permitimos solicitar respetuosamente su autorización para utilizar dicho instrumento en nuestro proyecto de investigación.

Así mismo, nos gustaría obtener su consentimiento para citar su investigación en nuestro trabajo, reconociendo debidamente su valiosa contribución a la metodología empleada. Somos plenamente conscientes de la importancia de reconocer la autoría y la dedicación de los investigadores, y nos comprometemos a incluir la cita de manera rigurosa.

Le agradecemos de antemano por su tiempo y atención a esta solicitud, y quedamos a la espera de su respuesta. Apreciamos sinceramente su consideración y estamos ansiosos por la posibilidad de contar con su colaboración.

Solicitud de Autorización para uso y citación de instrumento de medición de Motivación y desempeño laboral en Investigación de Maestría / Guayaquil - Ecuador



Edith Magaly Tirado Ríos <etirado@drecajamarca.edu.pe>

Para: Lucinda Esther Tapia Solano

CC: Cinthya Mabel Pilay Beltran



Mar 06/02/2024 13:56

Estimada Lucinda y Cinthya.

Que grato que ustedes hayan revisado mi tesis y sobre todo que encuentren de utilidad para su investigación. De ser necesario pueden utilizar los instrumentos y brindo mi consentimiento para que puedan citar mi tesis. Así también, estaría agradecida que al finalizar su tesis puedan enviarme un ejemplar.

Deseando que todo salga bien.

Un cordial saludo.

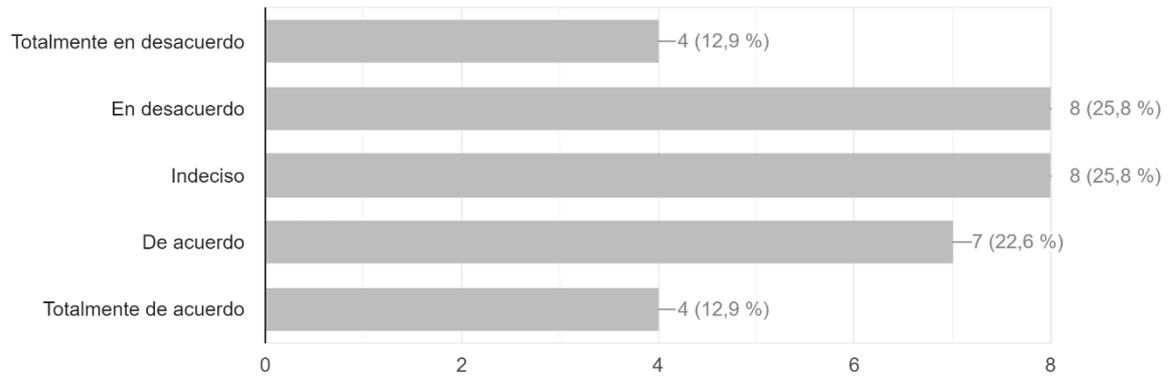


## anexo 4

### Preguntas de la encuesta

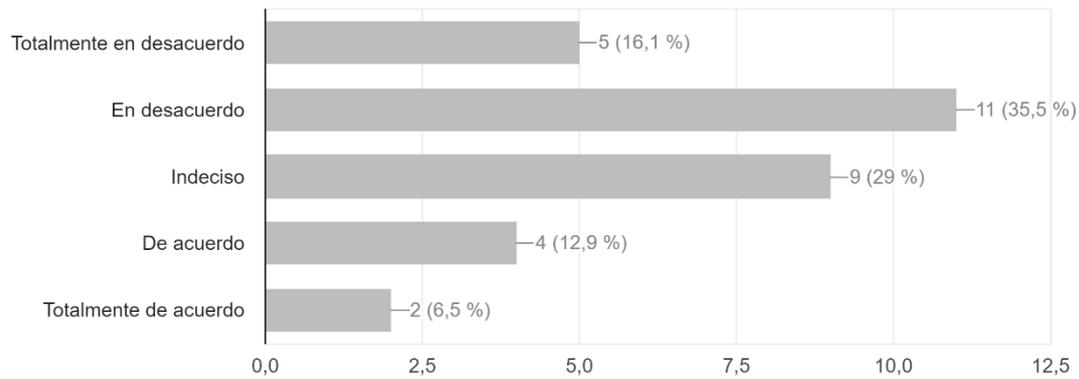
Considero que mis logros y metas han permitido alcanzar los objetivos de la organización.

0 de 31 respuestas correctas



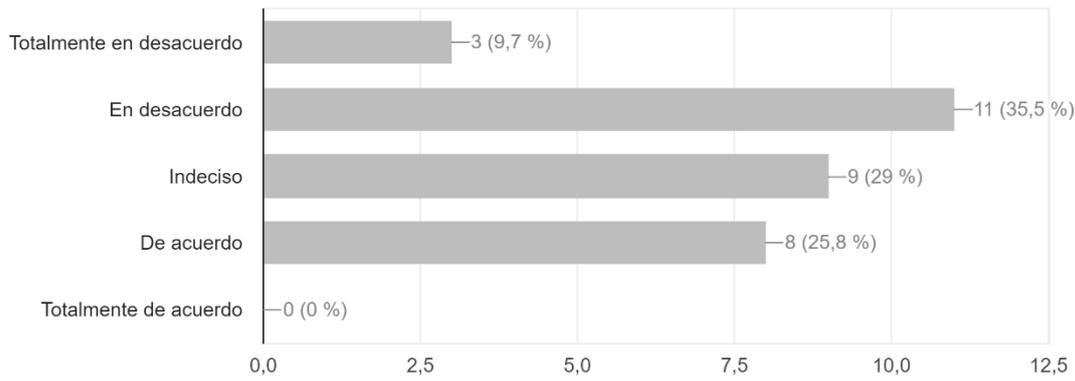
• Son muy comunes los robos en la empresa.

0 de 31 respuestas correctas



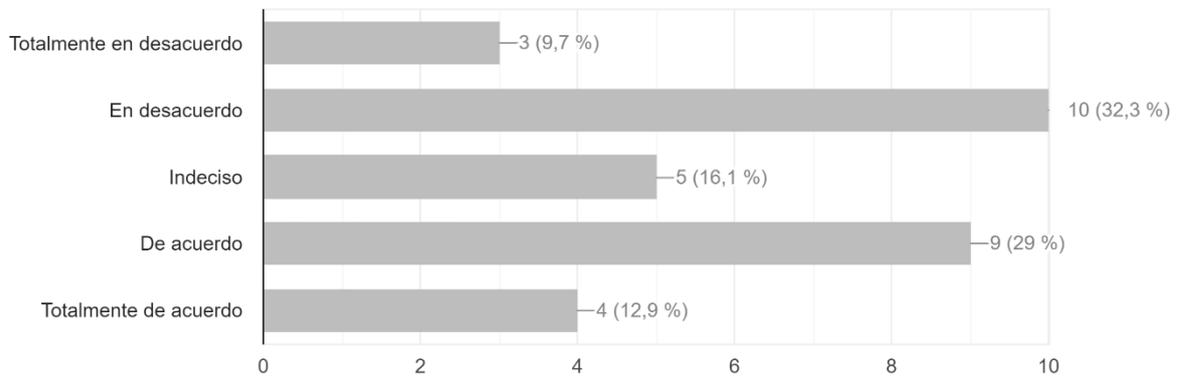
• He denunciado conductas agresivas en el trabajo.

0 de 31 respuestas correctas



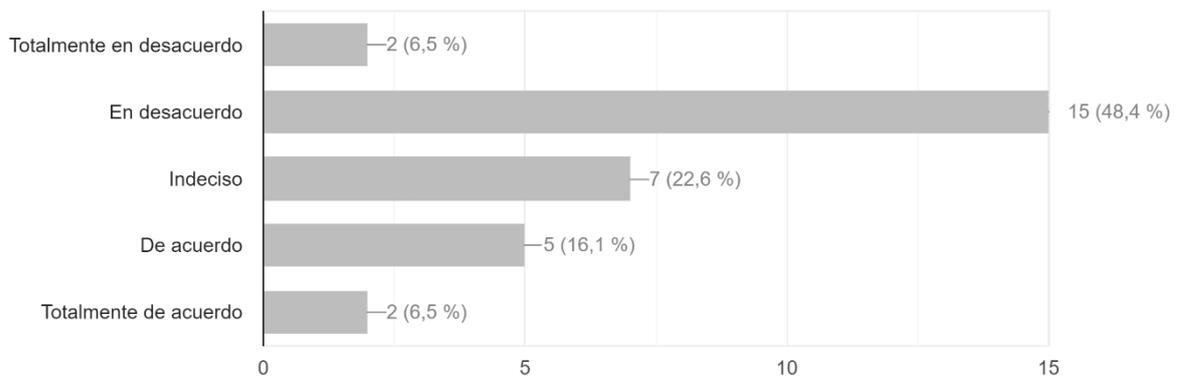
• No he sido testigo de algún robo en la empresa.

0 de 31 respuestas correctas



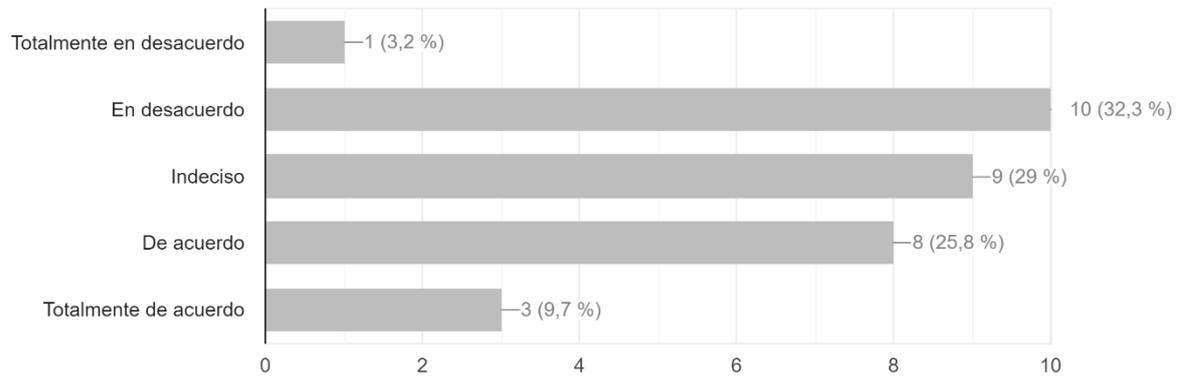
• Mis compañeros acostumbran a ausentarse de su trabajo.

0 de 31 respuestas correctas



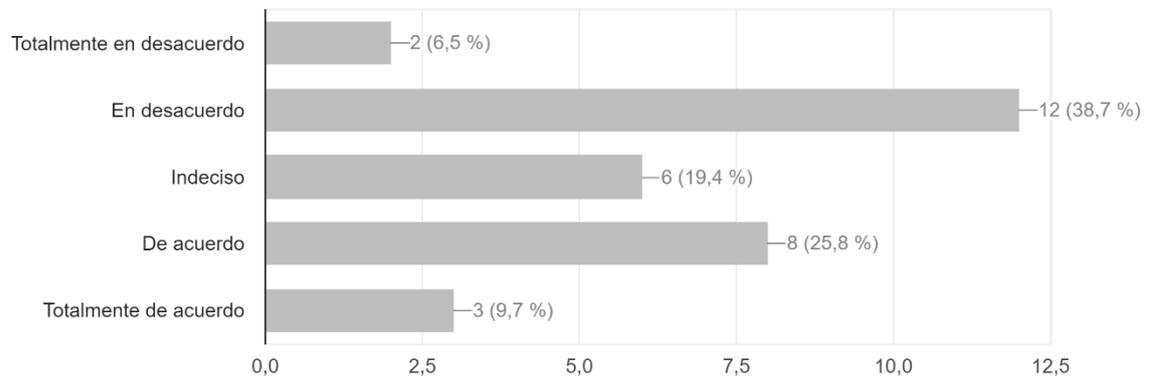
• No he sido testigo de conductas agresivas en el trabajo.

0 de 31 respuestas correctas



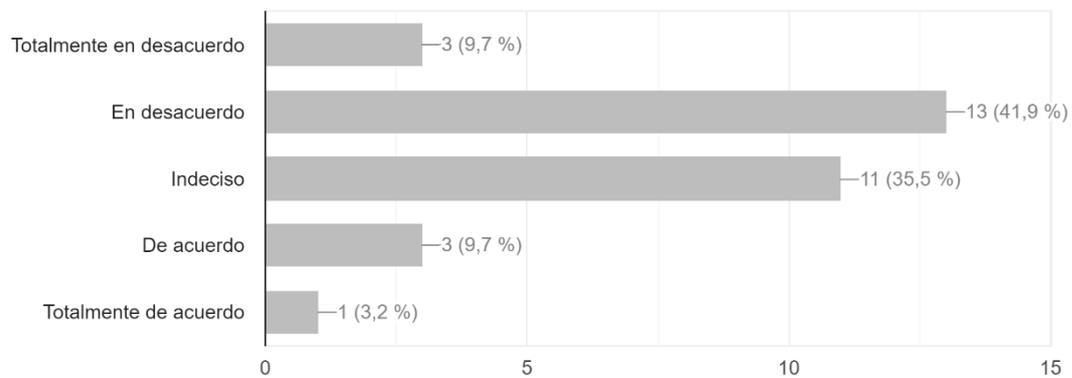
• La empresa tiene mecanismos para recibir sugerencias de mejora.

0 de 31 respuestas correctas



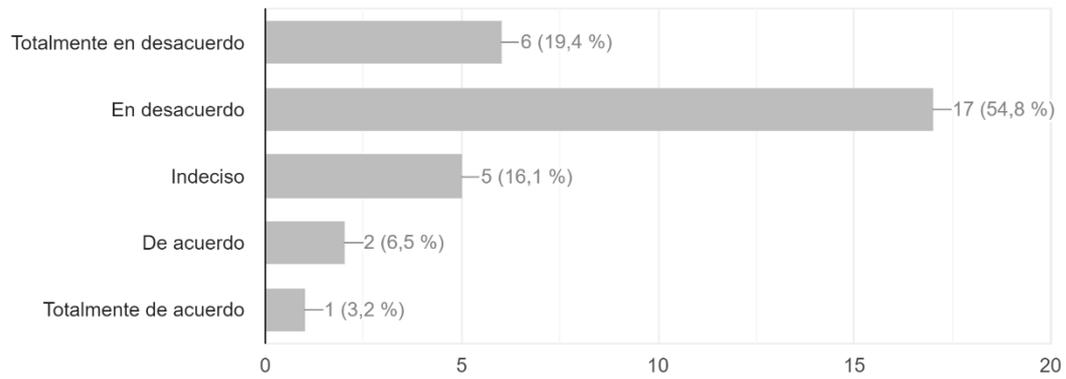
• La empresa tiene mecanismos de tolerancia con las tardanzas.

0 de 31 respuestas correctas



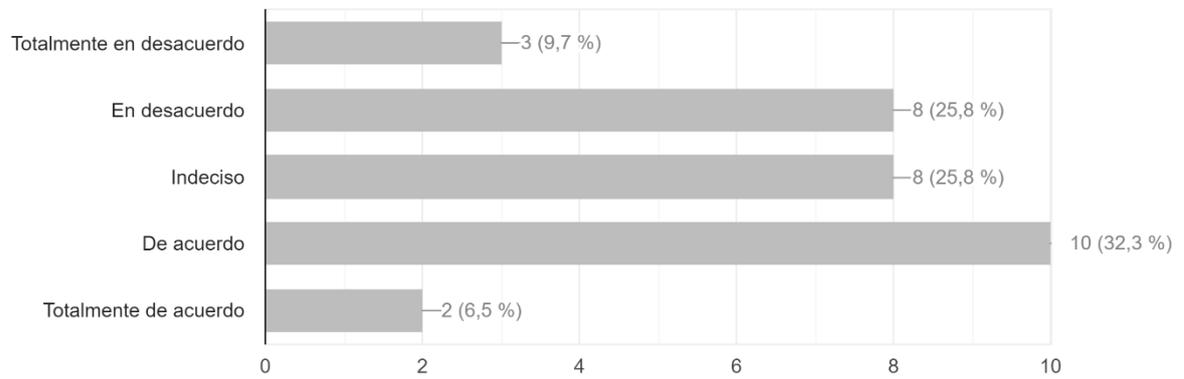
• Acostumbro llegar tarde a mi trabajo.

0 de 31 respuestas correctas



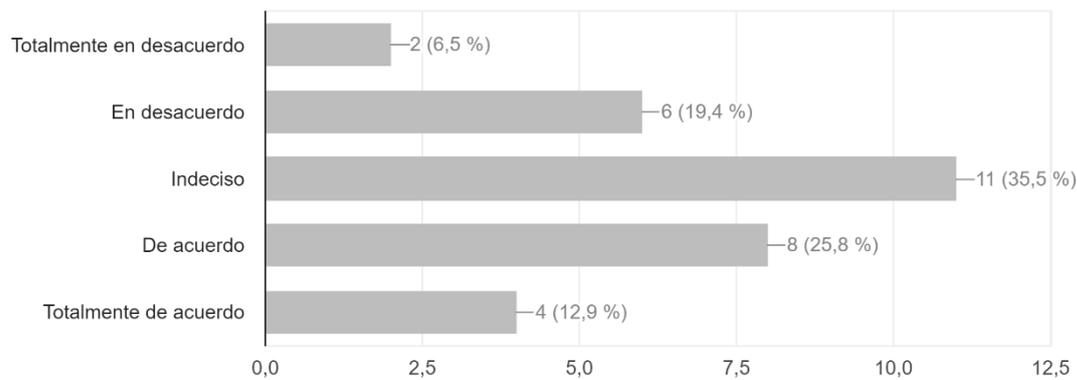
• No acostumbro a ausentarme de mi trabajo.

0 de 31 respuestas correctas



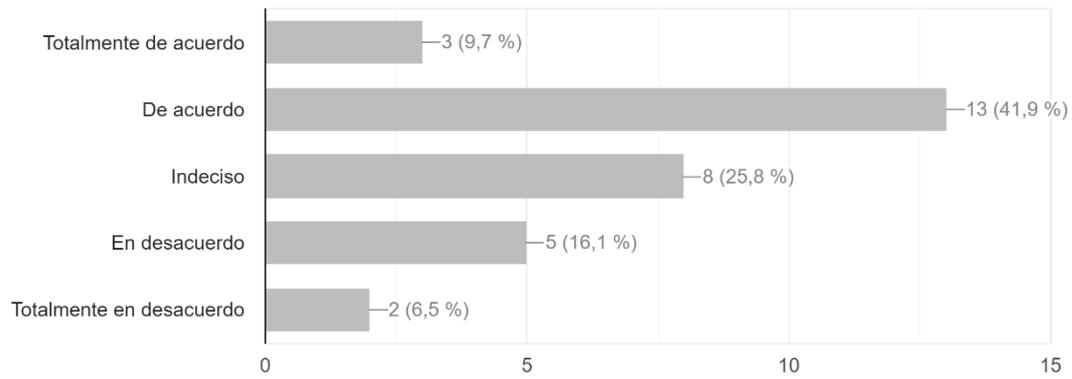
• Cuando hay un conflicto, trato de realizar el papel de mediador

0 de 31 respuestas correctas



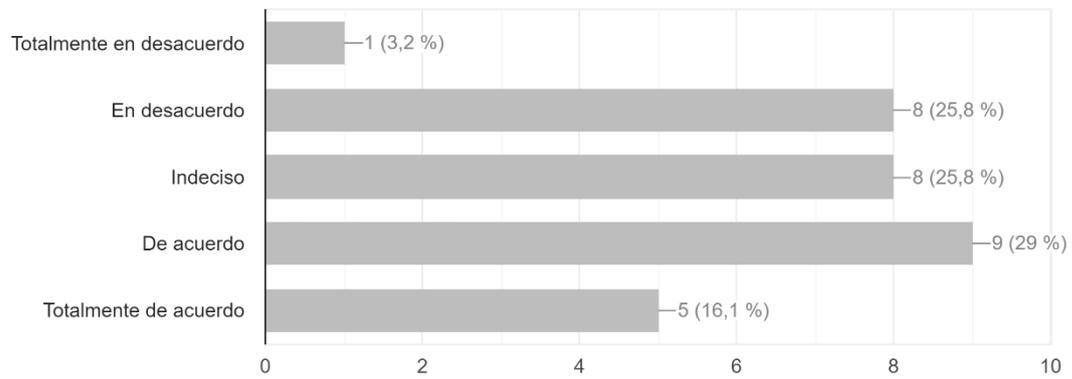
• Hago sugerencias de mejora.

0 de 31 respuestas correctas



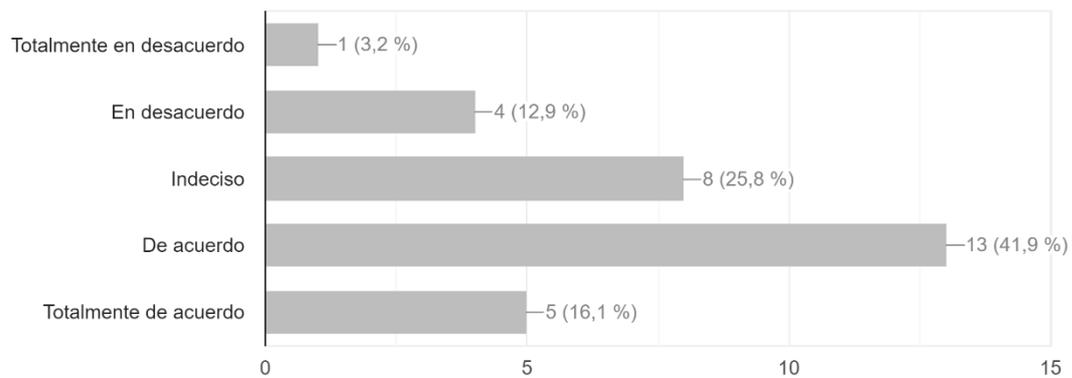
• La empresa está abierta a recibir sugerencias para alcanzar sus objetivos.

0 de 31 respuestas correctas



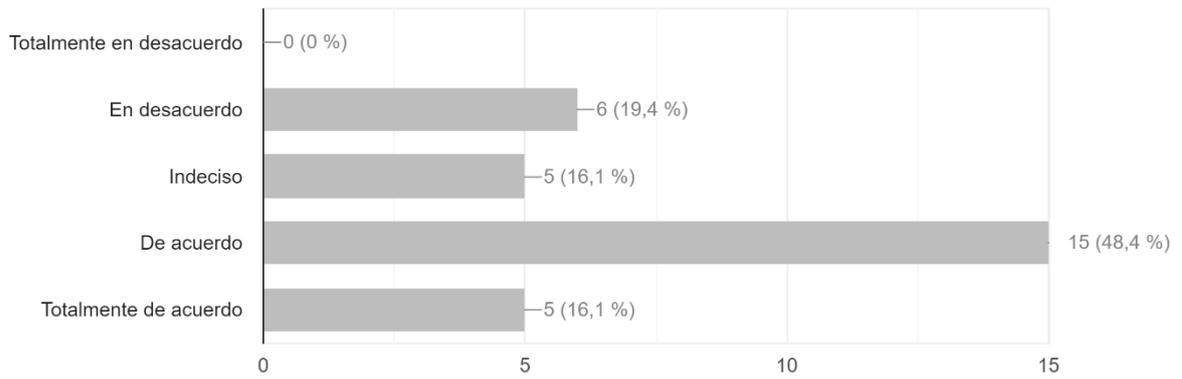
• Trato con respeto a mis compañeros de trabajo

0 de 31 respuestas correctas



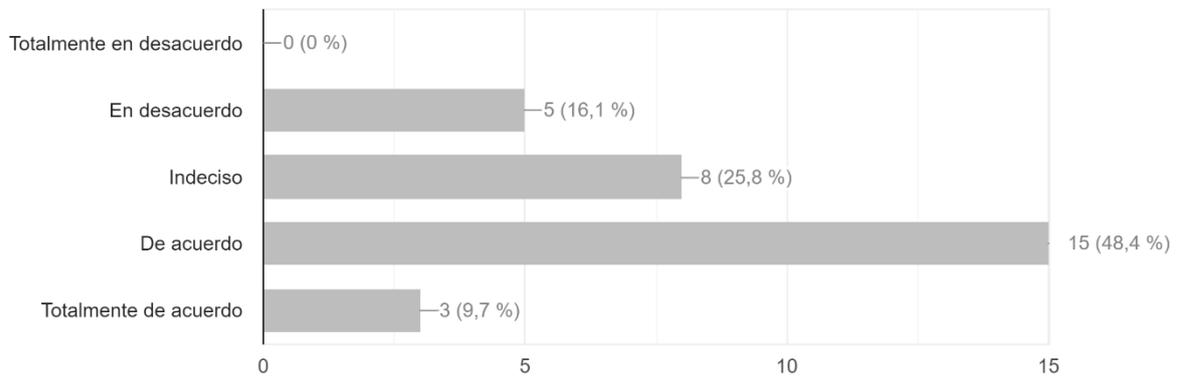
• Soy solidario con mis compañeros de trabajo.

0 de 31 respuestas correctas



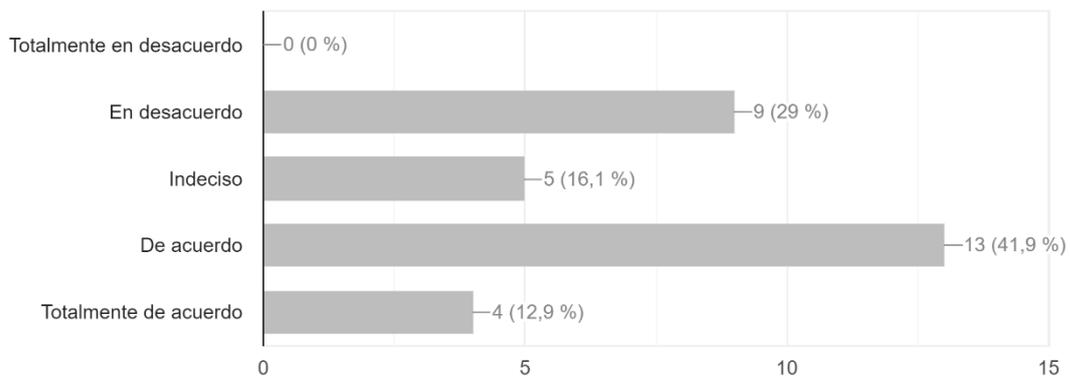
• Me preocupa cuando mis compañeros de trabajo pasan por un momento difícil.

0 de 31 respuestas correctas



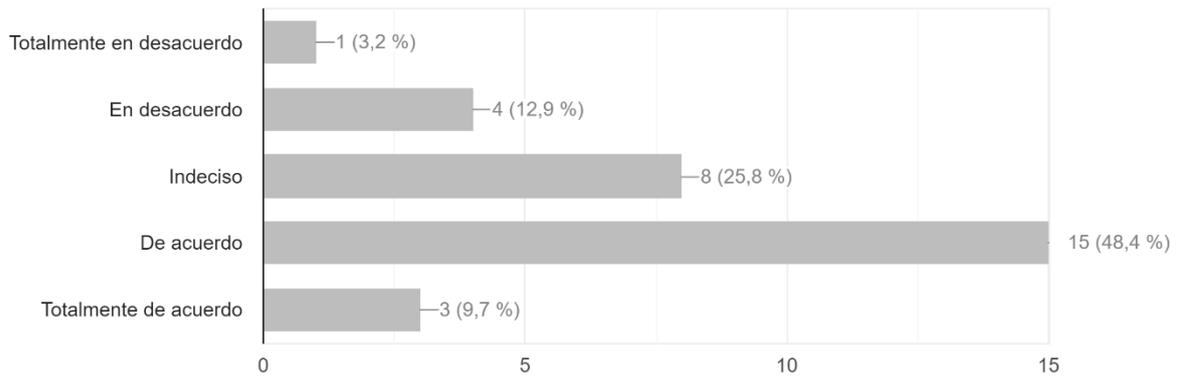
• Respaldo los objetivos de la empresa.

0 de 31 respuestas correctas



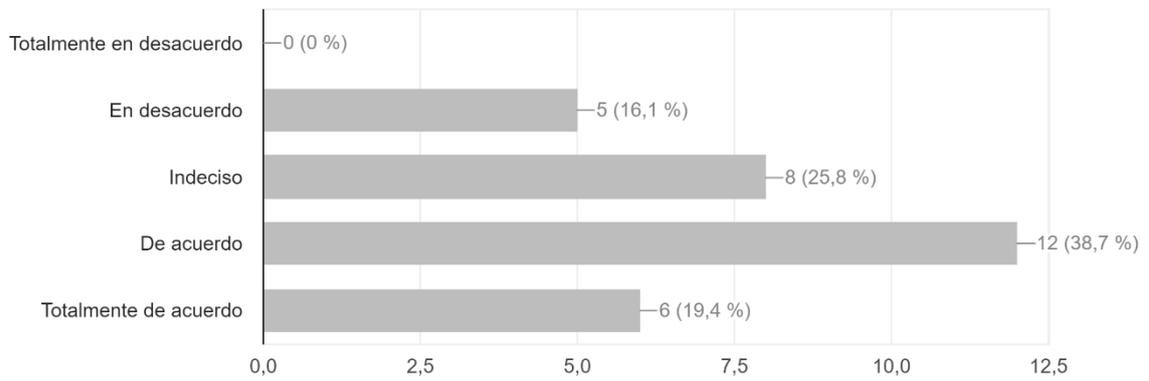
• Considero que mi trabajo aporta a conseguir los objetivos de la empresa.

0 de 31 respuestas correctas



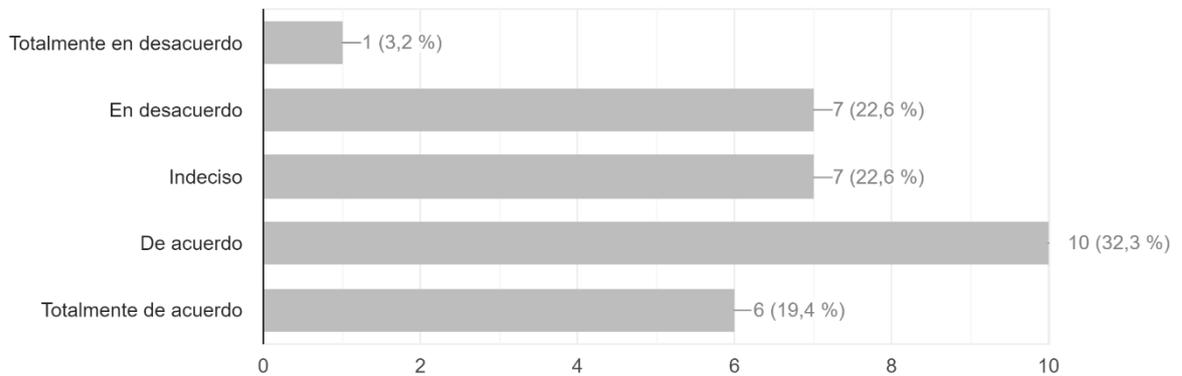
• Cumplo con mis obligaciones en el trabajo asignado

0 de 31 respuestas correctas



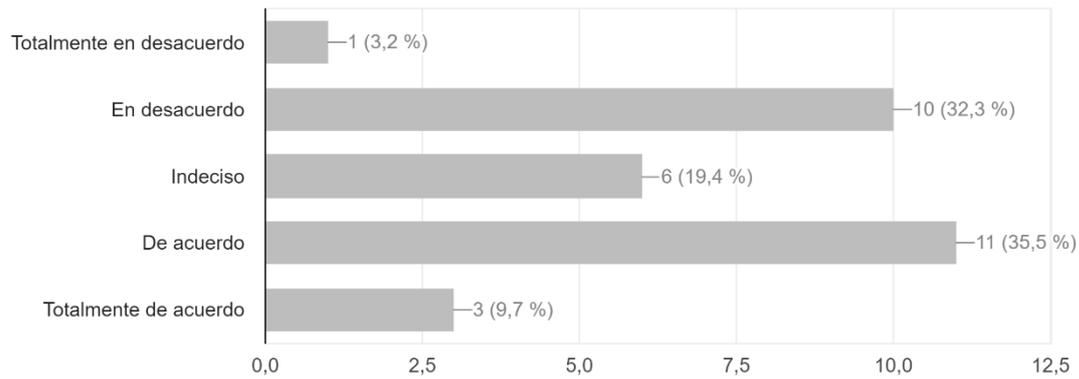
• Cumplo con mis responsabilidades en el trabajo asignado.

0 de 31 respuestas correctas



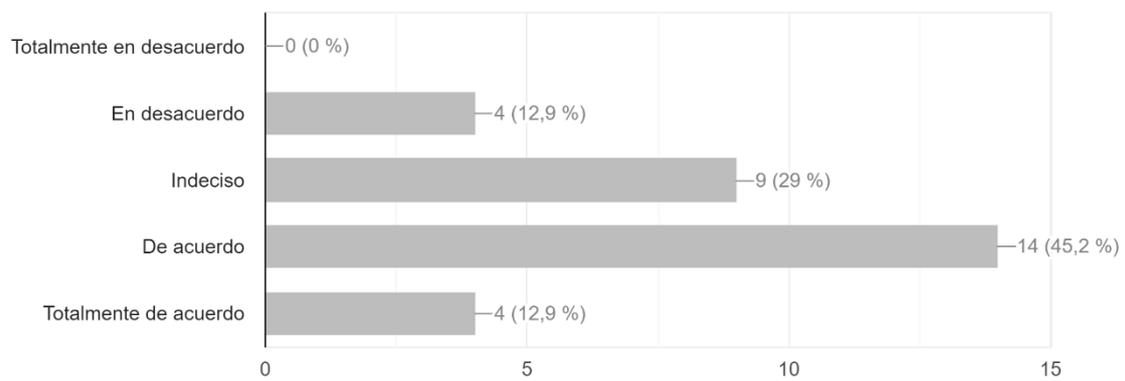
• Considero que cumplo con mi trabajo, optimizando los recursos de la empresa.

0 de 31 respuestas correctas



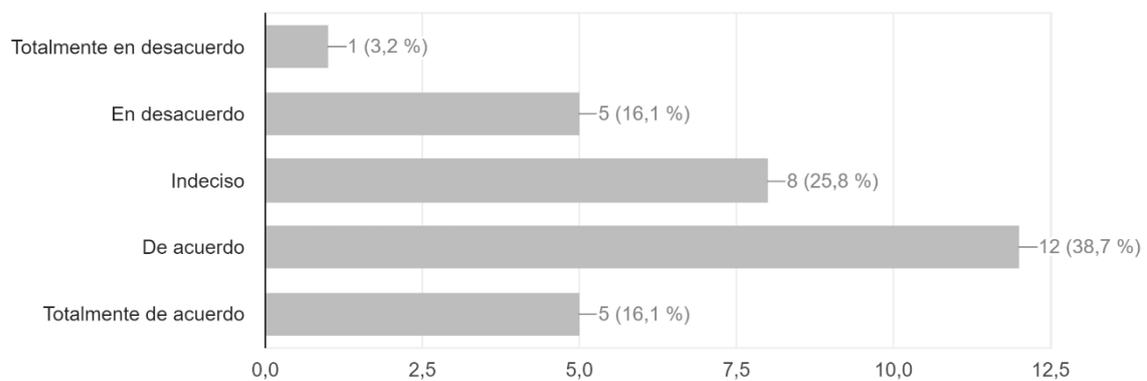
• Considero que cumplo con mi trabajo, dentro de los plazos establecidos y realizando adecuadamente las labores que me asignan.

0 de 31 respuestas correctas



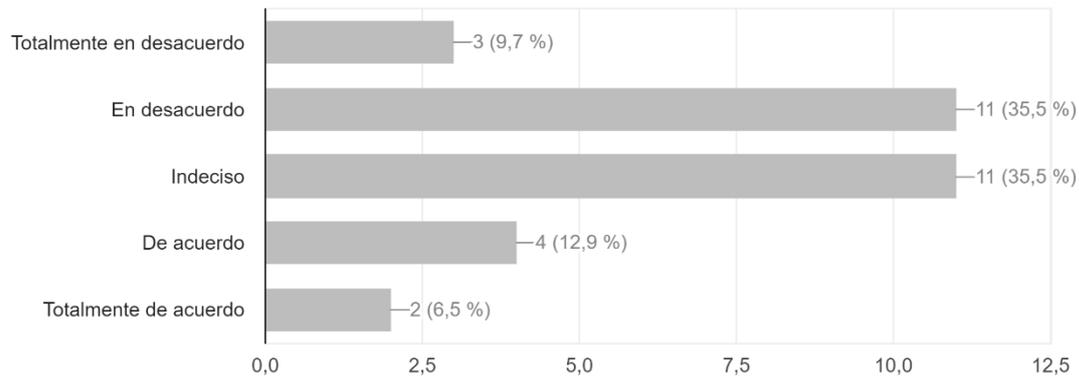
• Mi trabajo contribuye a cumplir con las metas operativas de la empresa

0 de 31 respuestas correctas



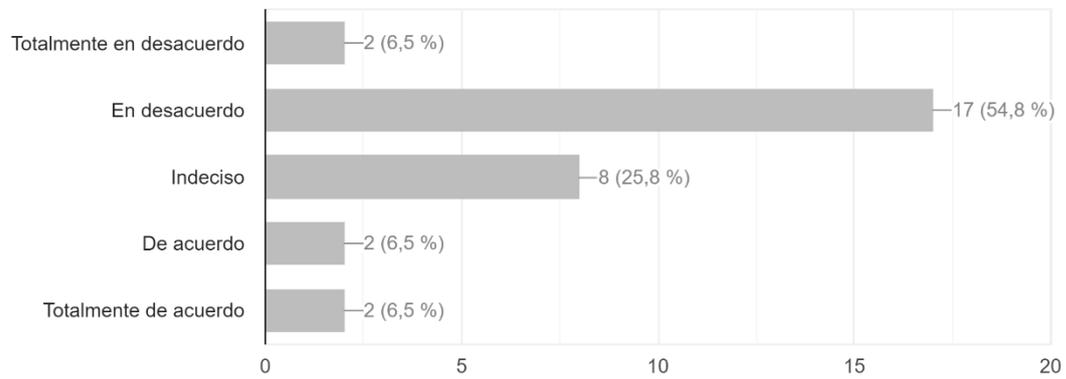
• Considero que la empresa tiene buenas políticas de continuidad laboral para sus trabajadores.

0 de 31 respuestas correctas



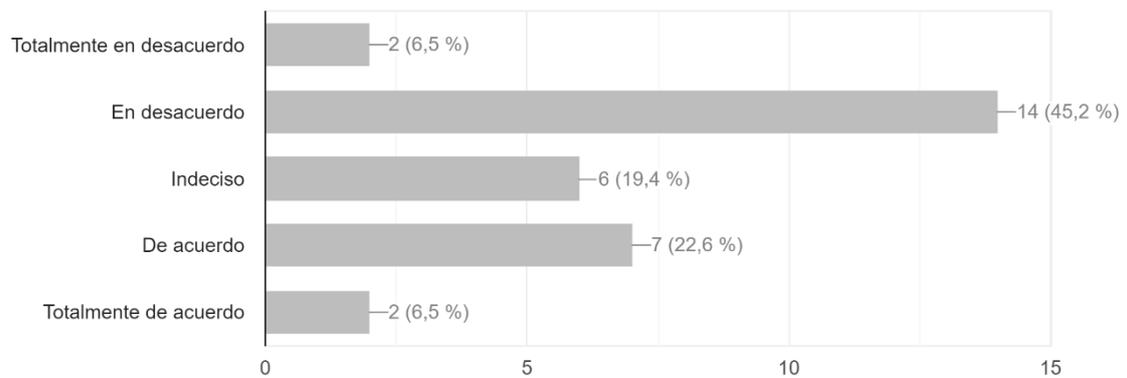
• Estoy satisfecho con el sueldo que me brinda la empresa.

0 de 31 respuestas correctas



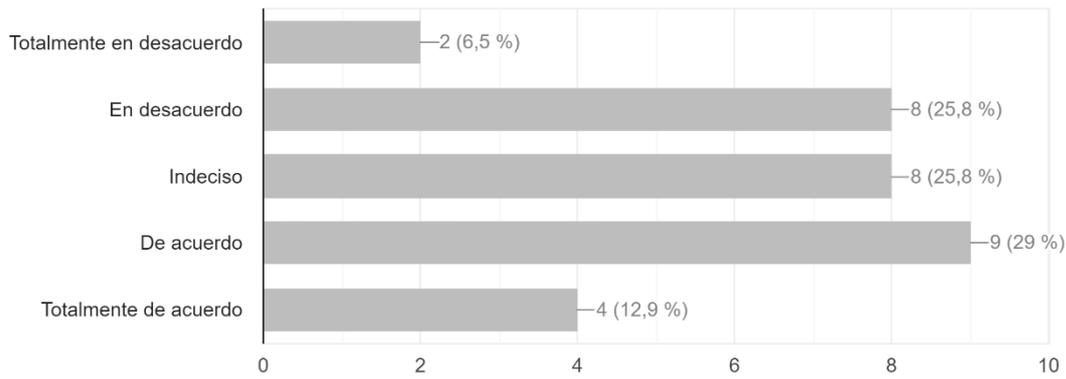
• Estoy satisfecho con beneficios que me brinda la empresa

0 de 31 respuestas correctas



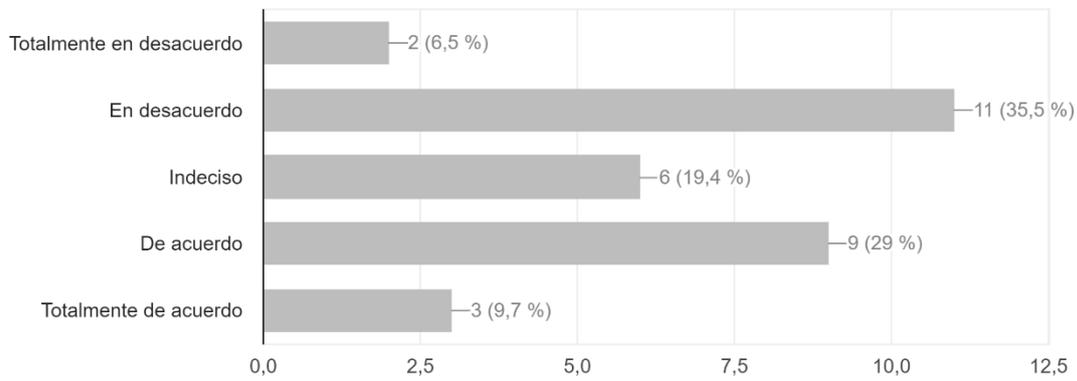
• Considero que las políticas de la empresa me permitirían desarrollar un buen trabajo.

0 de 31 respuestas correctas



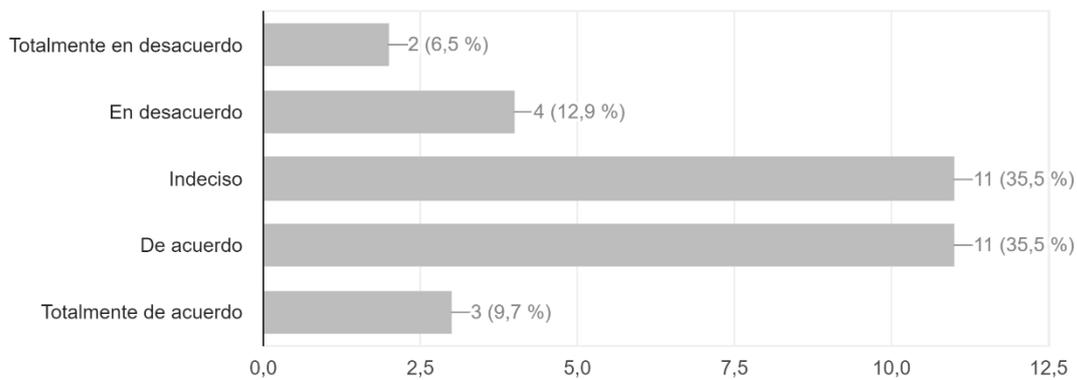
• Considero que la empresa posee documentación adecuada para desarrollar mejor mi trabajo.

0 de 31 respuestas correctas



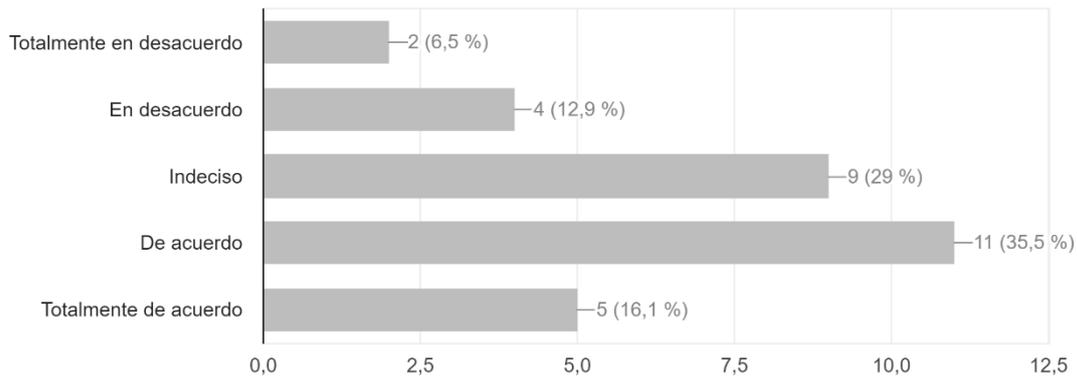
• Tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo.

0 de 31 respuestas correctas



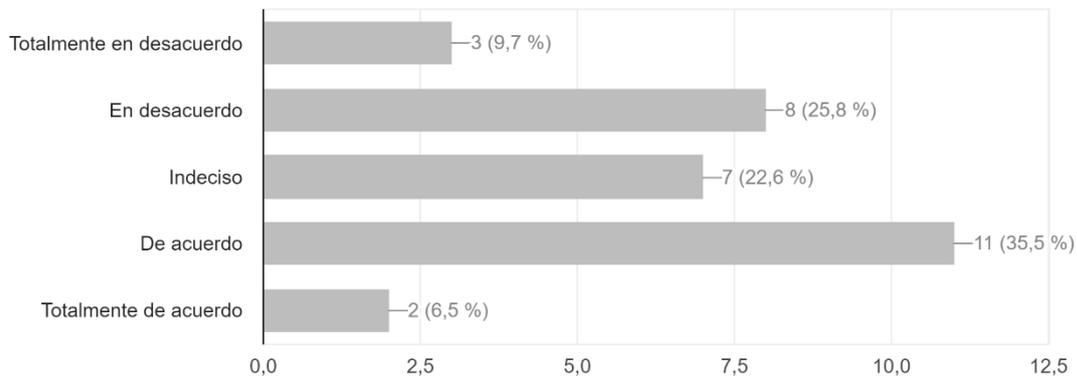
• He sabido solucionar los conflictos con mis compañeros de trabajo.

0 de 31 respuestas correctas



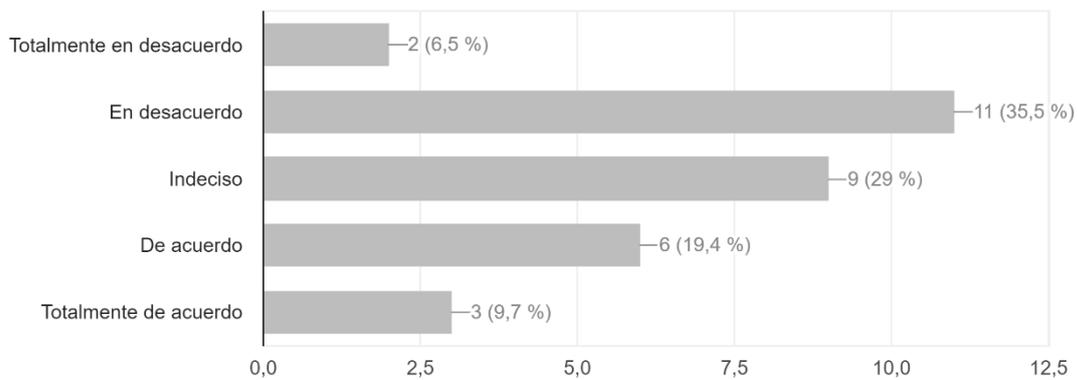
• Considero que el ambiente de trabajo es el adecuado para desarrollar mis actividades laborales.

0 de 31 respuestas correctas



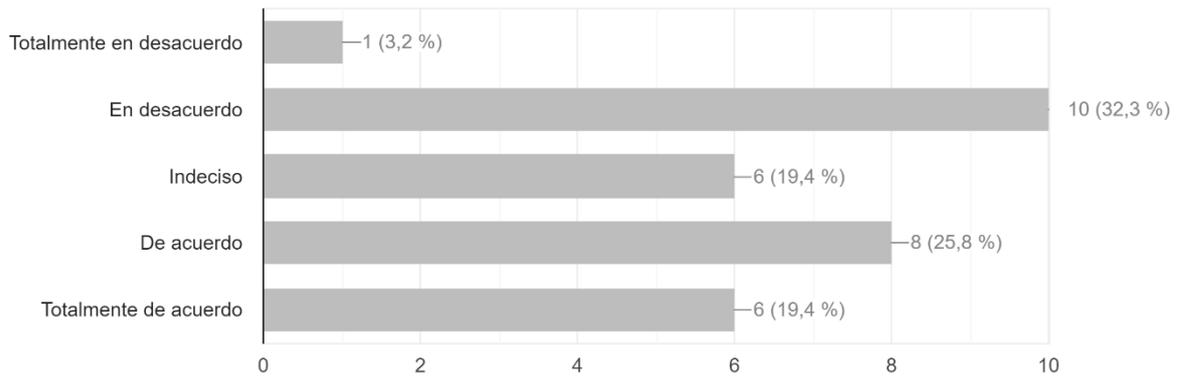
• Considero que la empresa cuenta con los equipos de protección personal adecuados.

0 de 31 respuestas correctas



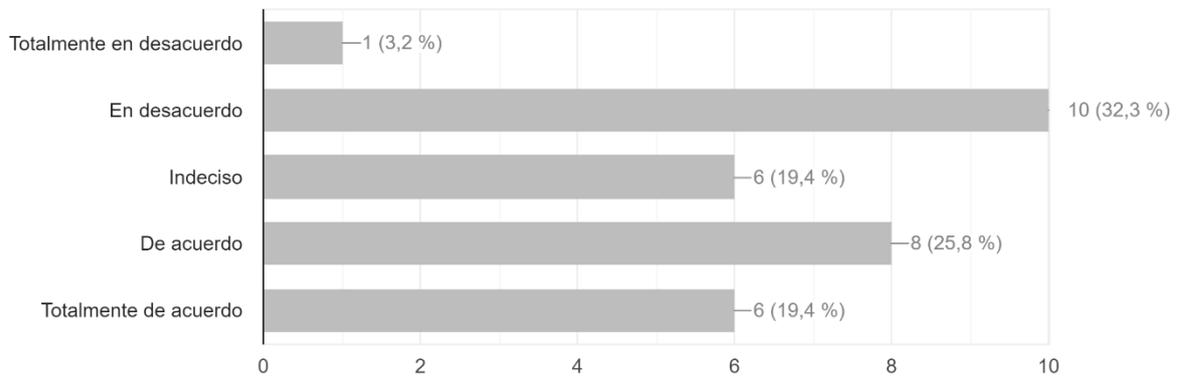
• Tengo una buena relación con mi jefe inmediato.

0 de 31 respuestas correctas



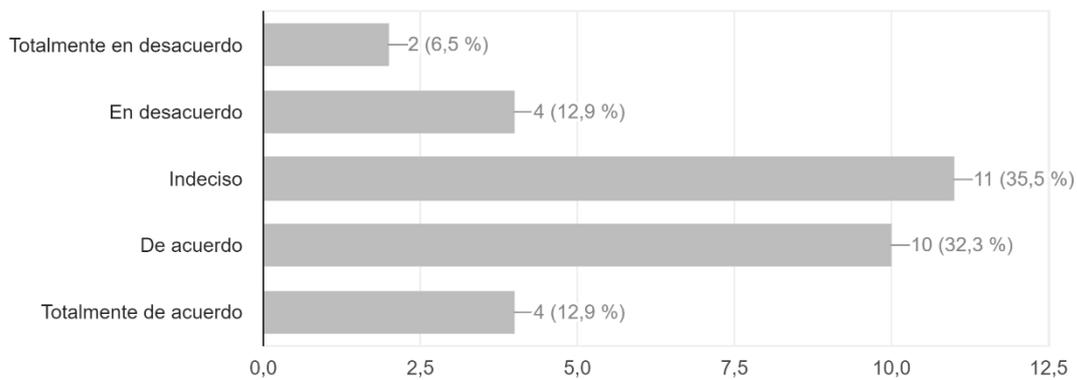
• Tengo una buena relación con mi jefe inmediato.

0 de 31 respuestas correctas



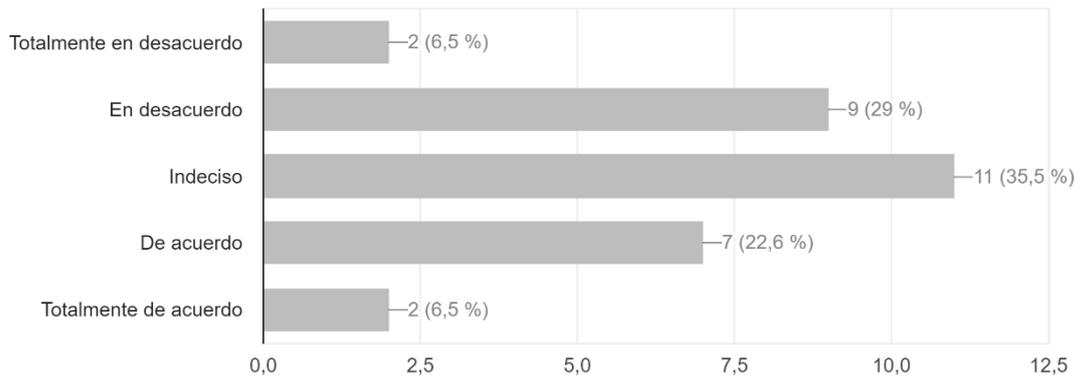
• Considero que tengo seguridad laboral (continuidad en el trabajo).

0 de 31 respuestas correctas



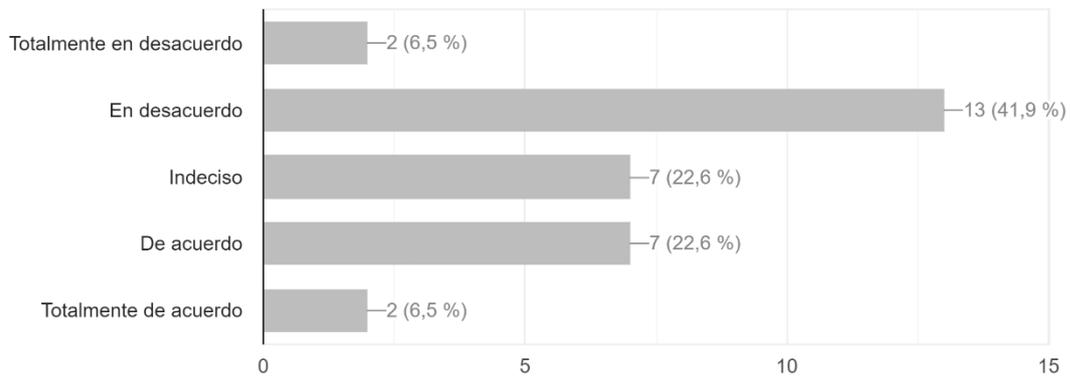
• Tengo posibilidades de ser promovido en mi trabajo.

0 de 31 respuestas correctas



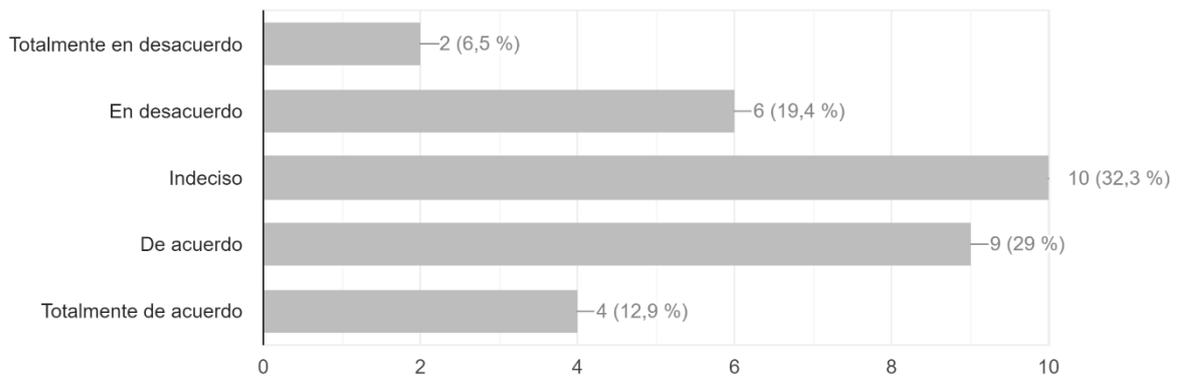
• Considero que la empresa tiene buenas políticas de promoción de sus empleados.

0 de 31 respuestas correctas



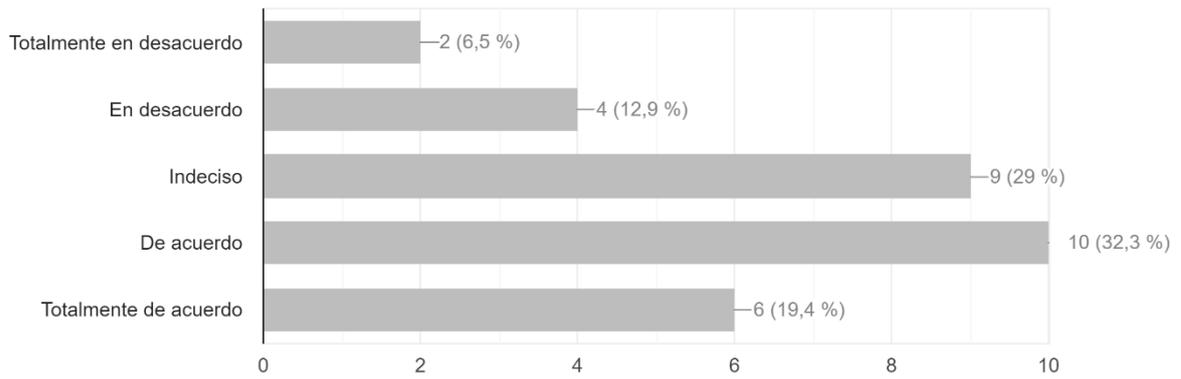
• Cuando mi jefe me pide quedarme más tiempo para desarrollar tareas adicionales, lo hago sin dudar.

0 de 31 respuestas correctas



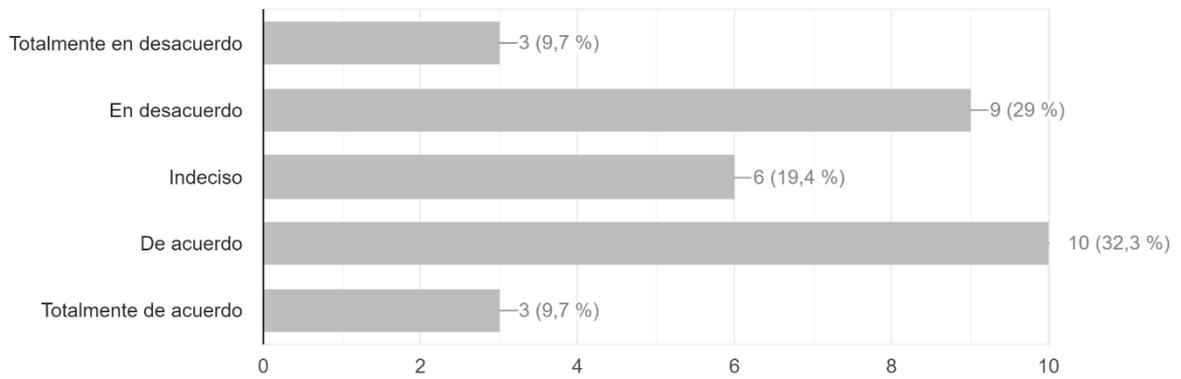
• Suelo ser responsable en mi trabajo.

0 de 31 respuestas correctas



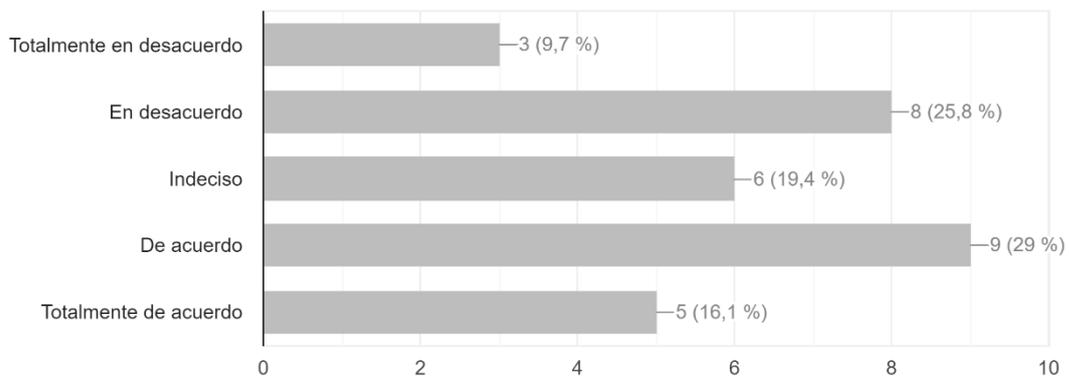
• Mi jefe reconoce el trabajo que realizo.

0 de 31 respuestas correctas



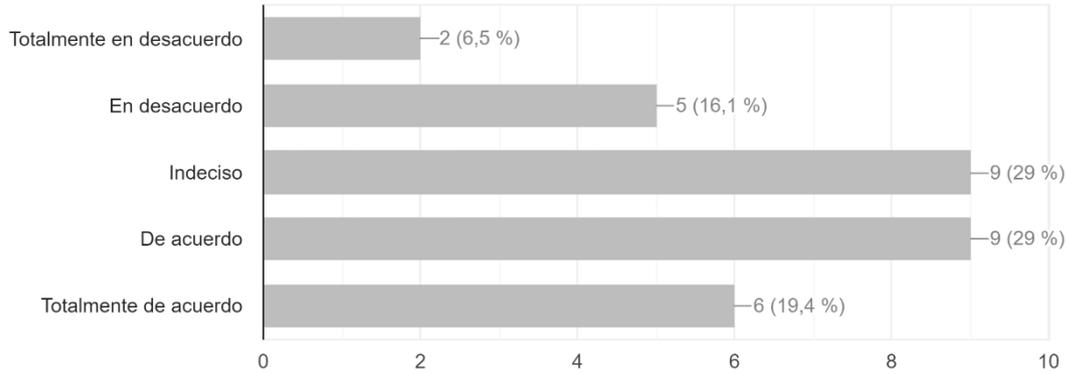
Considero que mis logros y metas han permitido alcanzar los objetivos de la organización.

0 de 31 respuestas correctas



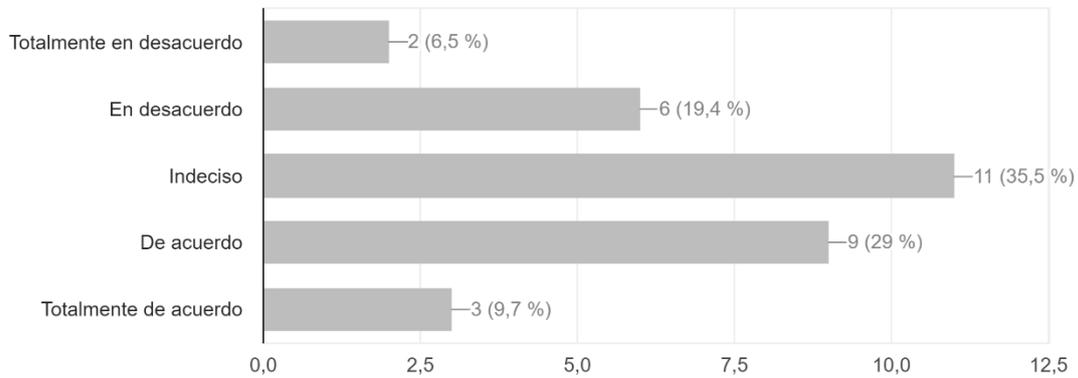
• Considero que lo que estoy aprendiendo en la empresa me ayudará a seguir crecimiento en un futuro.

0 de 31 respuestas correctas



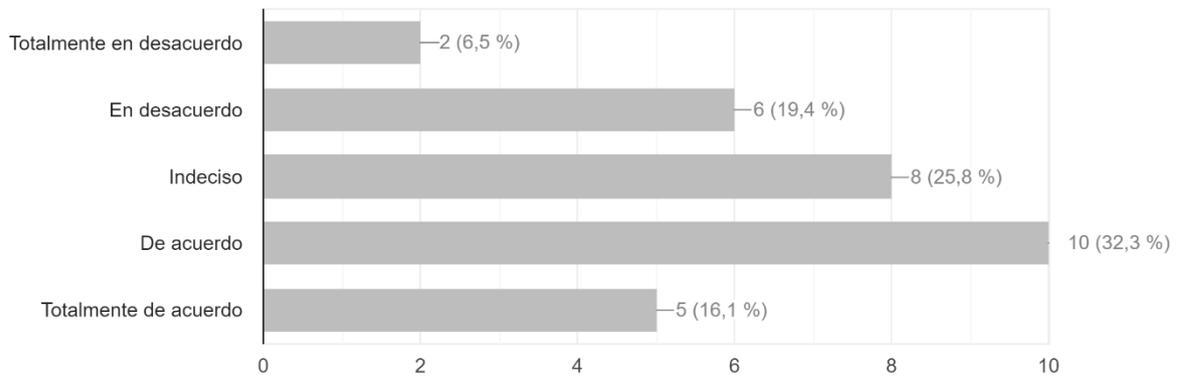
• Mis compañeros de trabajo reconocen el trabajo que realizo.

0 de 31 respuestas correctas



• Considero que he alcanzado logros o metas en mi trabajo actual?

0 de 31 respuestas correctas





## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotros, Pilay Beltrán Cinthya Mabel, con C.C: # 0928231414; Tapia Solano Lucinda Esther con C.C: # 2100570791 autor(a) (es) del trabajo de titulación: *Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de la Constructora Situeconst CIA. LTDA* previo a la obtención del grado de **MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 30 de abril del 2024

f. \_\_\_\_\_

Nombre: Pilay Beltrán Cinthya Mabel

C.C: 0928231414

f. \_\_\_\_\_

Nombre: Tapia Solano Lucinda Esther

C.C: 2100570791

<b>REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA</b>			
<b>FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN</b>			
<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de la Constructora Situeconst Cia. Ltda.		
<b>AUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Pilay Beltrán Cinthya Mabel Tapia Solano Lucinda Esther		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Ing. Freddy Ronalde Camacho Villagómez, Ph. D. Ing. Yanina Bajaña Villagómez, Ph. D.		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>UNIDAD/FACULTAD:</b>	Sistema de Posgrado		
<b>MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:</b>	Maestría en Gestión del Talento Humano		
<b>GRADO OBTENIDO:</b>	Magister en Gestión del Talento Humano		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	30 abril 2024	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	74
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Talento humano, estrategias motivacionales, liderazgo.		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Estrategias de motivación, desempeño laboral, productividad, comunicación, enfoque mixto, incentivos.		
<b>RESUMEN/ABSTRACT:</b>			
<p>La investigación tiene como objetivo general, determinar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral en la Constructora SITUECONST CIA LTDA, ubicada en la Provincia de Sucumbíos en el cantón Shushufindi, 2024, con el propósito de impulsar las variables motivación y desempeño laboral las mismas que intervienen en el desarrollo de la empresa y la productividad de los colaboradores. La metodología tiene un enfoque establecido que es cuantitativo de tipo experimental, descriptivo, analítico, documental, mediante recopilación de las definiciones de cada elemento que conforman el marco referencial y marco teórico, aplicando métodos inductivos que va de lo particular a lo general y un diseño correlacional de corte transversal e hipotético-deductivo. Para la muestra se aplicó técnicas de recopilación información por medio de la encuesta establecida en 44 preguntas a 31 colaboradores, con una amplitud de escala de Likert del 1 al 5 en categorías; "totalmente en desacuerdo", equivalente a 1, "en desacuerdo", equivalente a 2, "indeciso", equivalente a 3, "de acuerdo" equivalente a 4, y "totalmente de acuerdo", que equivale a 5.</p> <p>En el análisis de confiabilidad arrojo como resultado; Alpha de Cronbach de 95%, utilizando el Software SPSS, mediante la prueba de hipótesis de correlación de Pearson, presentando como resultado un nivel de significancia de 0.000 (<math>\alpha &lt; 0.05</math>). El resultado de R2 arrojó un resultado de 0.985 y Pearson r de 0.993, determinando que la motivación influye positiva y significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en la constructora de obra civil en Shushufindi, por lo cual se propone estrategias motivacionales que permitan el mejoramiento de las condiciones y actitudes laborales, en el desempeño y productividad en general.</p>			
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> 0961421528 /0983651653	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:cinthya.pilay@cu.ucsg.edu.ec">cinthya.pilay@cu.ucsg.edu.ec</a> / <a href="mailto:lucinda.tapia@cu.ucsg.edu.ec">lucinda.tapia@cu.ucsg.edu.ec</a>	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:</b>	<b>Nombre:</b> Bustos Goya, Zoila Rosa		
	<b>Teléfono:</b> +593-9-92410481		
	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:zoila.bustos@cu.ucsg.edu.ec">zoila.bustos@cu.ucsg.edu.ec</a>		
<b>SECCION PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			