



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO  
FACULTAD CIENCIAS SOCIALES**

**TRABAJO DE TITULACIÓN DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE PSICÓLOGO GENERAL**

**PROPUESTA PRÁCTICA DEL EXAMEN COMPLEXIVO**

**TEMA: FACTOR PSICOSOCIAL DE LA DESMOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN  
CON LA PRODUCTIVIDAD**

**AUTORES:**

CAMPOVERDE MENDOZA JOSÉ MANUEL  
COMBOZA VELEZ MARÍA EUGENIA

**ACOMPañANTE:**

PSIC.IND JOHANA VERÓNICA ESPINEL GUADALUPE

**Milagro, 15 -Septiembre, 2017  
ECUADOR**

## DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.

Fabricio Guevara Viejó, PhD.

**RECTOR**

**Universidad Estatal de Milagro**

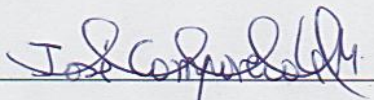
Presente.

Yo/Nosotros, Campoverde Mendoza José Manuel y Comboza Vélez María Eugenia en calidad de autor(es) y titulares de los derechos morales y patrimoniales de la propuesta práctica de la alternativa de Titulación - Examen Complexivo, modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor de la propuesta practica realizado como requisito previo para la obtención de mi (nuestro) Título de Grado, como aporte a la Temática "Factor psicosocial de la desmotivación y su relación con la productividad " del Grupo de Investigación de Análisis de Redes sociales en psicología y educación de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social De Los Conocimientos, Creatividad E Innovación, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de esta propuesta practica en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

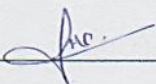
Milagro, a los 15 días del mes de Septiembre del 2017



Firma el Estudiante (a)

Nombre: Campoverde Mendoza José Manuel

CI: 094012969-5



Firma del Estudiante (a)

Nombre: Comboza Vélez María Eugenia

CI: 092307478-5

## APROBACIÓN DEL ACOMPAÑANTE DE LA PROPUESTA PRÁCTICA

Yo, Psic. Ind Johana Verónica Espinel Guadalupe en mi calidad de acompañante de la propuesta práctica del Examen Complexivo, modalidad presencial, elaborado por el/la/los estudiantes Campoverde Mendoza José Manuel y Comboza Vélez María Eugenia ; cuyo tema es: Factor Psicosocial de la desmotivación y su relación con la productividad , que aporta a la Línea de Investigación de Análisis de Redes sociales en psicología y educación previo a la obtención del Grado de Psicólogo General ; considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios en el campo metodológico y epistemológico, para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo APRUEBO, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de Examen Complexivo de la Universidad Estatal de Milagro.

En la ciudad de Milagro, a los 15 días del mes de Septiembre de 2017.

*Johana Espinel G.*

JOHANA VERÓNICA ESPINEL GUADALUPE

ACOMPAÑANTE

CC. 091361094-1

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:  
Ps. Johanna Espinel Guadalupe, Ps. Diana Aguilar Pita  
Ps. Washington Miranda Sere

Luego de realizar la revisión de la propuesta práctica del Examen Complexivo, previo a la obtención del título (o grado académico) de PSICÓLOGO presentado por el (la) señor (a/ita) José Campero de Mendoza

Con el título:

Factor Psicosocial de la Desmotivación y su Relación con la Productividad.

Otorga al presente la propuesta práctica del Examen Complexivo, las siguientes calificaciones:

MEMORIA CIENTÍFICA	[95]
DEFENSA ORAL	[5]
TOTAL	[100]
EQUIVALENTE	[1,00]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) APROBADO

Fecha: 15 de Septiembre del 2017.

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	<u>Johanna Espinel</u>	<u>Johanna Espinel G.</u>
Vocal 1	<u>Washington Miranda</u>	<u>[Firma]</u>
Vocal 2	<u>Diana Aguilar Pita</u>	<u>[Firma]</u>

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:  
Ps. Johanna Espinel Guadalupe, Ps. Diana Aguilar Pita  
Ps. Washington Miranda

Luego de realizar la revisión de la propuesta práctica del Examen Complexivo, previo a la obtención del título (o grado académico) de Psicólogo presentado por el (la) señor (a/ita) MARIA COMBERR VELEZ

Con el título:

FACTOR PSICOSOCIAL DE LA DESMOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD

Otorga al presente la propuesta práctica del Examen Complexivo, las siguientes calificaciones:

MEMORIA CIENTÍFICA	[95]
DEFENSA ORAL	[5]
TOTAL	[100]
EQUIVALENTE	[100]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) APROBADO

Fecha: 15 de Septiembre del 2017.

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	<u>Johana Espinel</u>	<u>Johana Espinel G.</u>
Vocal 1	<u>WASHINGTON MIRANDA</u>	<u>[Firma]</u>
Vocal 2	<u>Diana Aguilar Pita</u>	<u>[Firma]</u>

## **DEDICATORIA**

El Presente trabajo investigativo se lo dedicamos con todo cariño y aprecio en primer lugar a Dios quien pudo guiarnos y darnos fuerzas para seguir adelante, y al estar a nuestro lado en todo momento, a nuestros padres Edison & Maritza y Cristóbal & Margarita y Hermanos siendo la base fundamental de nuestros logros obtenidos para sí poder seguir adelante en esta fructífera labor de investigación que servirá en nuestras vidas como un recuerdo imperecedero de lucha y constancia por alcanzar un objetivo, nuestro gran y anhelado sueño de ser profesional.

Sus hijos:

José y María

## **AGRADECIMIENTO**

Que esté sea el momento propicio para dejar constancia a nuestro grandioso agradecimiento a quienes hacen la Universidad Estatal de Milagro, Dr. Fabricio Guevara Viejó Phd y nuestra querida Directora y Coordinadora Msc Elka Almeida Monje y a los Catedráticos de las diferentes especialidades los cuales nos impartieron sus sabios conocimientos y en especial a nuestra Tutora de Investigación Psic. Ind. Johana Espinel Guadalupe muchas gracias por que supieron compartir sus enseñanzas y experiencias en el difícil campo de la psicología.

Sus Alumnos (A):

José y María

## ÍNDICE GENERAL

DERECHOS DEL AUTOR .....	2
APROBACIÓN DEL ACOMPAÑANTE DE LA PROPUESTA PRÁCTICA .....	3
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR .....	4
DEDICATORIA.....	6
AGRADECIMIENTO.....	7
INDICE DE GRÁFICOS .....	9
RESUMEN.....	10
ABSTRACT.....	11
INTRODUCCIÓN .....	12
MARCO TEÓRICO.....	14
DESARROLLO.....	19
CONCLUSIÓN.....	22
BIBLIOGRAFÍA.....	24



# INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1, Presentación de resultados de encuesta, Fuente: Estudiantes de la carrera de  
Psicología, Universidad Estatal de Milagro,  
2017.....20

# **TEMA: FACTOR PSICOSOCIAL DE LA DESMOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD**

## **RESUMEN**

El presente ensayo está constituido por dos variables, las cuales son factores psicosociales de la desmotivación y su relación con la productividad, este proceso investigativo tiene como objetivo analizar los factores psicosociales de la desmotivación personal, y poder precisar la realidad en relación con la productividad de los trabajadores a nivel empresarial, a través de un bosquejo puramente bibliográfico se ha llegado a conocer estudios que están íntimamente relacionados con el presente tema de ensayo, que a su vez colabora a un mejor entendimiento de la temática, la misma que fue seleccionada por su grado de relevancia en estudios científicos procedentes de otros países, que ha sido objeto de innumerables estudios en relación a los factores psicosociales que están ligados a un estado de desmotivación, entendiéndose que si una persona no está motivada, no podrá complementar sus actividades, perjudicando su estado de satisfacción y alto nivel de productividad a nivel empresarial. Para poder llegar a discernir el análisis de las variables, antes mencionadas, se acudió a la búsqueda de la información en fuentes científicas como artículos y publicaciones certificadas de élite, que testifican con panoramas estadísticos, la realidad en cada uno de los contextos donde fue extirpada la información para dar a conocer a nivel global la existencia de una necesidad que perjudica el rendimiento tanto personal como productivo de los empleados de las empresas, de tal modo que detallando los factores que influyen en el nivel de motivación, se podrá identificar la magnitud de la situación estresante que hace retroceder a las personas en relación al alcance de sus metas. El detalle de los puntos de estudio más relevantes, se pudo observar la latitud del factor motivación y su repercusión en la productividad, este último ligado a los factores psicosociales que se presentan en las diferentes compañías o empresas, el entendimiento de la presencia de causales negativos en un puesto de trabajo, son significativos para el rendimiento del empleado, trayendo consigo un sentimiento de desmotivación y desesperanza que lo imposibilita de realizar sus actividades y satisfacer sus necesidades.

**Palabras claves:** Factores psicosociales, desmotivación, productividad

**TITLE: “PSYCHOSOCIAL FACTOR OF DEMOTIVATION AND ITS RELATION TO PRODUCTIVITY”**

### **ABSTRACT**

The present essay consists of two variables, which are psychosocial factors of motivation and its relationship with productivity, this research process aims to analyze the psychosocial factors of personal demotivation, and to be able to specify the reality in relation to the productivity of the workers at a business level, through a purely bibliographic outline, studies have been made that are intimately related to the present theme of the essay, which in turn contributes to a better understanding of the theme, which was selected by its degree of relevance in scientific studies from other countries, which has been the subject of countless studies in relation to the psychosocial factors that are linked to a state of demotivation, understanding that if a person is not motivated, he will not be able to complement his activities, state of satisfaction and high level of productivity level 1 business. In order to be able to discern the analysis of the aforementioned variables, the search for information was sought in scientific sources such as elite articles and publications, which testify with statistical scenarios, the reality in each of the contexts where it was excised the information to make known at a global level the existence of a need that damages the personal and productive performance of employees of companies, so that by detailing the factors that influence the level of motivation, it will be possible to identify the magnitude of the stressful situation that pushes people back in relation to the reach of their goals. The detail of the most relevant points of study, we could observe the latitude of the motivation factor and its impact on productivity, the latter linked to the psychosocial factors that occur in different companies or companies, understanding the presence of negative causation in a job, are significant for the employee's performance, bringing with them a sense of demotivation and hopelessness that makes it impossible to carry out their activities and satisfy their needs.

**Key words:** psychosocial factors, demotivation, productivity

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como punto de partida analizar las variables implicadas: factores psicosociales de la desmotivación y su relación con la productividad, este interés significativo por analizar los factores mencionados, tiene como objetivo describir como estas causales influyen directamente en el desempeño de los trabajadores que afectan su estado motivacional generando un deterioro en su productividad, lo que se conoce como desmotivación que hace que el individuo retroceda ante tal frustración de no poder conseguir sus metas. (Huilcapi-Masacon & Jácome-Lara, 2017).

Estudios sobre estas variables han sido desarrollados en varios países del mundo, en España, se diseñaron investigaciones donde tuvieron como objetivo medir la productividad en relación a la estabilidad laboral, siendo así considerado el ámbito empresarial como un principal eje de investigación ante la importancia de la motivación ante este tipo de sucesos. (Arando, , Gago, Jones, & Kato , 2014).

En México se diseñaron estudios sobre la reforma laboral en las empresas, cuyos objetivos es verificar el nivel de productividad que se da en determinadas áreas de las organizaciones, en tanto que en Colombia autores han sostenido investigaciones sobre el entorno laboral y su relación con la motivación, ante todo lo expuesto y desarrollado se puede percibir que la motivación también juega un rol importante en el desarrollo de las actividades de las personas en el contexto empresarial, motivo por el cual ha sido de vital importancia generar estudios que puedan facilitar herramientas para mejorar el ambiente y su desempeño. (Botello Triana, 2015).

Otros estudios sobre la motivación y la productividad fueron generados en Perú, con la finalidad de asociar el nivel de motivación de los empleados de empresas donde analizaron la satisfacción de los empleados en sus espacios de trabajo y como este factor incide en el nivel de motivación que dará paso a una mayor productividad. (Peralta, 2015)

En tanto que en el Ecuador se han diseñado 3 estudios acerca de las variables tratadas, el primero de ellos es en empresas manufactureras a nivel nacional, donde extrajeron datos de una base de censos y con un sistema de prueba, identifican como la inversión en ID

contribuye al nivel de productividad como se evidenció en el estudio. El segundo aporte se dio en el cantón Pelileo acerca de los riesgos psicosociales ligados a su seguridad y satisfacción, en donde se logró presenciar que la crisis en el país hace que el nivel de preocupación sea considerable en los empleados, al punto de no poder concentrarse en su zona de trabajo, lo cual afecta a su desempeño. ( Rodríguez Moreno & Rochina Barrachina, 2014).

Un reciente estudio en el presente año 2017, fue realizado en el Cantón de Milagro, en la Universidad estatal de Milagro, investigación a cargo de estudiantes de la carrera de psicología quienes investigaron sobre la motivación laboral a través del cuestionario de satisfacción e insatisfacción, cuya autora es Vadillo, María Teresa Palomo, (2013), obteniendo resultados muy favorables a sus necesidades de investigación, es así como a nivel global diversas fuentes de estudio han contribuido a las empresas en relación a las variables tratadas, cada una desde una perspectiva diferente según la cultura investigativa de cada región o país..

## MARCO TEÓRICO

La motivación tiene su génesis en Frederick Taylor, precursor en la administración científica, mencionaba que los gerentes y de altos mandos empresariales vinculaban estrechamente el salario con la eficiencia laboral, y sostenían que el incremento del dinero a pagar a los trabajadores, daba resultados ante la evidencia de una alta eficacia en productividad de cada empleado, en tanto que quienes no se les brindaba esa recompensa, por decirlo de alguna manera, no rendían al mismo nivel de los demás, es así como surgió la idea de aplicar esta técnica en los trabajadores encargados del área de venta, basado en sus ganancias por medio de comisiones, donde el que más vendía productos, más ganaba. (Jones, Galino, Mariana, & Viridiana Rios, 2015).

Una de las teorías más destacadas en la historia del desarrollo humano es la impuesta por Abraham Maslow (2012), en su teoría de las necesidades que se ve explicada como el componente que necesitan las personas para verse gratificadas y satisfechas, por lo general en relación directa con sus trabajos. Existe un orden jerárquico definido por este autor que funciona como motor esencial en el desarrollo de las personas, ordenadas en prioridad, están sujetas hacia un solo objetivo, lograr la autorrealización y con ello una satisfacción total de haber culminado metas, siempre y cuando sean cubiertas todas las necesidades declaradas. (Huilcapi-Masacon & Jácome-Lara, 2017).

Por su parte otro destacado autor Clayton Alderfer, quien ciertamente está en acuerdo con Maslow en lo que refiere que la motivación está relacionada al trabajo, sin embargo el autor difiere en dos puntos que considera relevantes a tratar. El primero de ellos hace mención a 3 tipos de necesidades transformados en dimensiones: existenciales, de relación y de crecimiento, y su segundo punto de discrepancia indica que en el instante de frustrarse el camino de aquella necesidad en lo alto de la pirámide, las necesidades inferiores regresan, a pesar que estas ya hayan sido satisfechas, este es un punto que marca sin lugar a duda la diferencia entre estas dos teorías de la motivación (Marulanda Valencia, Montoya Restrepo, & Vélez Restrepo, 2014).

Sin embargo hasta aquí solo se ha mencionado la motivación como tal, pero así mismo existe la desmotivación, que está conceptualizada como una sensación de desesperanza, la presencia de determinados obstáculos que advierten negativamente y diseñan un límite delante del empleado, o a su vez la presencia de estados de angustia por alguna causa sea interna o externa que lo desequilibre en sus actividades así como la carencia de energía. Es importante saber que la desmotivación está ligada a un proceso normal de la persona, al ver que no alcanzo una meta lo cual lo hace bloquearse y es ahí donde el ser empieza a limitarse en capacidad y desarrollo ante esa situación negativa. (Muñoz Restrepo, Marta Ramírez Valencia<sup>3</sup>, & Ramírez Valencia, 2014).

En lo que concierne a la segunda variable, la productividad significa la mejora de procesos en calidad que se basa en dos factores esenciales: el primero de ellos es la cantidad de recursos empleados, como bienes, materiales y personal encargado de gestionar lo asignado para poder producir, en tanto que el segundo factor está ligado con lo que está producido, es decir el resultado de la inversión de los recursos, ver como el ingreso o inversión en bienes da como resultado un producto como tal diseñado y logrado a base del esfuerzo tanto personal y económico. Así como también surgen problemas en relación a la productividad, mencionando tales factores como la medición de ingresos y recursos, diseño de sistemas de trabajo y calidad de productos en relación a las inversiones realizadas. (Carrillo & Rojas López, 2015).

Según la OIT / OMS, la definición de factores psicosociales esta conceptualizado como una relación entre el medio ambiente, el trabajo y las condiciones de la organización en tanto que todas estas son relacionadas con la capacidad del empleado: necesidades, cultura, situaciones personales, y todo lo concerniente a sus factores tanto externos como internos que de alguna forma interfiera en su rendimiento y capacidad de trabajo y por ende su insatisfacción con el mismo. (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

A lo largo de este pasaje científico se menciona la relación que tiene la motivación laboral y el nivel de desarrollo en la productividad de las empresas, también es importante recalcar los factores o causales que repercutan tanto en la motivación y el nivel de productividad identificados como ejes centrales de esta investigación. Se sabe científicamente que la motivación es la fuerza tanto interna y externa que el ser humano requiere al momento de

realizar una actividad para alcanzar una meta deseada, de la misma forma que relacionando esta con la productividad en el contexto empresarial, dará como resultado los objetivos alcanzados de la organización y un nivel de suma satisfacción general. (Huilocapi-Masacon & Jácome-Lara, 2017).

Por otra parte los autores Zarauz & Ruiz, (2016), mencionan que la motivación es un factor muy esencial y relevante en el contexto escolar y empresarial, puesto que de tal forma conduce al ser humano y condiciona a alcanzar sus metas y objetivos, por lo cual también lo define como agrupación de razones que motivan a la persona a realizar todo lo que se propone, tal comportamiento es dirigido en base a una necesidad que surja, a partir de ahí surge también el deseo de realizar la misma. Es la motivación la que en realidad direcciona toda la actividad humana y más allá de ella existe el espíritu de querer llegar a cumplir y satisfacerse, alcanzando de esta forma la realización de todo lo propuesto.

La productividad a nivel organizacional depende de 4 factores muy esenciales para poder ser posible el proceso de elaboración de productos: una buena innovación en el sistema administrativo, puesto que si no existe una buena gestión, no habría recursos para poder generar productos; la capacidad de investigación, e implementaciones de instrumentos tecnológicos que contribuyan a un nivel más jerárquico y avanzado; el factor cultural que no deja de ser muy importante, puesto que la naturaleza de cada ser es diferentes y por ende formado en diferentes hábitos, y finalmente la motivación que cada empleado debe mantenerla potencializada, juntos esto 4 componentes la productividad será de alto alcance. (Julián Díaz, 2013).

En tanto que la eficacia también se ve en medida de dependencia por dos factores importantes: las probabilidades de mejorar la productividad, que se puede lograr con equilibrio de todos los sistemas que conforman el proceso; y la distribución de tareas asignadas a cada empleado del conjunto, esta última podría decirse que no siempre genera buenos resultados, puesto que existirán empleados que no estarán satisfechos con el incremento de sus actividades para poder mantener el nivel de productividad, y es ahí donde los gerentes potencializan los incentivos que de cierta forma motivan al trabajador a incrementar su capacidad y así asociando a una mejor eficiencia en productividad. (Builes, 2015)



Los autores Jones, Galino, Mariana, & Viridiana Ríos, (2015), señalan en sus estudios indicadores para mejorar la productividad en empresas, de las cuales parten las siguientes: fomentar los diálogos con la academia y la industria, esto ayudará a vincular nuevas estrategias que resultarán de mayor competencia para mantener a flote la empresa; reformar el sector de mercados, para poder marcar competencia en innovación de espacios para venta de productos; administración de recursos, lo cual dependerá mucho de la capacidad de producción, administración eficiente, que será el pilar más fundamental para poder generar productos, y uso de tecnología para poder crear más impacto en el proceso de promoción de productos entre otras gestiones pertinentes que formen parte de este proceso.

Aquellos factores psicosociales que por alguna forma obstaculizan el desarrollo del personal en la empresa o puesto de trabajo son: de las caracterizaciones de la empresa (dimensión empresaria, imagen, posición, actividades de realizarse y lugar de trabajo), por otra parte están los referentes al puesto de trabajo (temperatura, iluminación, presencia de ruido, y agentes contaminados), en relación a las tareas asignadas (carga mental excesiva, supervisión, contenido del trabajo) y en las caracterizaciones de los recursos humanos, en lo que refiere a comunicación (fatiga, estrés, tensiones, depresión, problemas de comunicación, insomnio), estos factores que influyen significativamente en el desempeño laboral de los empleados puede reducir sus capacidades de realizar actividades así como su motivación por hacerlas. (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Con todo lo expuesto en esta sección teórica, la motivación es en esencia un componente fundamental para la consecución de todas las actividades que el ser humano se decida a realizar, sin embargo esta se verá obstruida ante la demanda de factores psicosociales que se presenten tanto en la empresa, como en su vida personal, de esta manera la relación directa negativa entre estas dos condiciones afecta en gran medida al desempeño y desarrollo profesional en su trabajo, lo que como consecuencia final conlleva un deterioro de sus capacidades y por consiguiente un decrecimiento en su nivel de productividad, esta a su vez se verá reflejada en el retroceso de la empresa donde se encuentre laborando. (Zarauz, & Ruiz, 2016).

Es importante saber que las condiciones empresariales determinarán mucho la capacidad de desarrollo profesional de los empleados, si existiese un ambiente de confort en el cargo de

trabajo, sumado a una estabilidad saludable en los mismos, proporcionará las bases fundamentales para el impulso y la motivación de desarrollarse en beneficio de la empresa, contribuyendo al crecimiento de la misma y su satisfacción de haber logrado sus metas. (Carrillo & Rojas López, 2015).

## DESARROLLO

Un estudio realizado por las autoras Peralta, Nazareth & Ruth Velásquez (2015), donde se encuentran analizadas las dos variables de relación con el tema de investigación, tuvo como propósito en que magnitud la motivación laboral resulta ser un factor influyente y determinante en la productividad de las empresas del Distrito de Chimbote, estudio tomado en el 2013. Utilizando un diseño de investigación de carácter cuantitativo y no experimental, y descriptivo, la información se obtuvo de 3 empresas, fueron aplicados cuestionarios dirigidos a 60 empleados del sector de producción. De esta forma se logró percibir que el 76,11% de trabajadores está satisfecho a nivel profesional y en su área respectiva de trabajo, sin embargo señalaron también que no se ha implementado nuevas estrategias de desarrollo motivacional.

Por otra parte un estudio elaborado por los autores (Pineda Zapata, Pérez Ortega, & Arango Serna, (2012), donde se puede percibir la variable productividad, pero ligada al contexto de competencias laborales, diseñaron el estudio para encontrar la correlación entre un puesto de trabajo y la capacidad de productividad de aquel perfil de parte de los empleados, se diseñaron modelos que abarcan variables como experiencia, capacitación, competencias tecnológicas, con esto llegaron a la conclusión que el factor tecnología influye más en el desempeño y productividad del puesto de trabajo, eso concierne a que tan preparado está el aspirante para poder procesar información a través de la tecnología, que brindaría una productividad eficiente, esa variable se evidenció en un 63% como factor mediador de productividad.

En tanto que una investigación donde se percibe la productividad en relación a la innovación en empresas manufactureras del Ecuador, fue elaborado por Rodríguez Moreno & Rochina Barrachina, (2014), quienes decidieron hacer un estudio correlacional entre las empresas que invierten en I-D y aquellas que no, por lo cual extirparon datos del censo del 2010, seleccionando les empresas manufactureras, de las cuales constaron 44 de tal característica para poder comprobar, y a través del estudio de modelo de probit univariante, concluyen que las empresas que emplean inversión en I-D son aquellas que eficientemente son más productivas que aquellas que no hacen ese tipo de inversiones.

Un estudio realizado en Ecuador, acerca de los riesgos psicosociales en relación al trabajo, fue descrito por (Vega Pérez, Vargas Ramos, Amores Guevara, & Arias Tapia, 2017), realizaron un estudio estadístico en el cual aplican un cuestionario Psicosocial de Copenhague, empleado a 61 trabajadores de lavanderías textiles del Cantón Pelileo, la población fue de ambos sexos cuyas edades oscilaban entre 15 a 65 años, sus resultados indicaron que presentan una inseguridad del 65, 57% de su permanencia en sus puestos de trabajo, esto a causa de la inestabilidad económica del país, y producto de ello la preocupación surge por el temor de ser excluidos de sus trabajos, lo cual no da paso a un pleno desarrollo de sus actividades.

Otro estudio realizado en relación a los factores psicosociales fue elaborado por (López Palomar, García Cueva, & Pando Moreno, 2015), quienes estudiaron la relación entre los factores psicosociales y el compromiso organizacional, lo cual mencionaron que las condiciones laborales son un componente principal en la productividad de los trabajadores, para lo cual por lo cual utilizaron un muestra de 26 jornaleros, aplicando una escala de factores psicosociales y la escala de UWES-9, en los resultados identificaron que el 71,1% de empleados se siente absorbido por causa de factores psicosociales existentes en sus cargos de trabajo.

Por otra parte dentro de la clase de motivación y liderazgo, los estudiantes del octavo semestre del presente año, con la docente Psc. Johanna Espinel Guadalupe , realizaron un estudio en la Universidad Estatal de Milagro, sobre la motivación laboral y su relación con la satisfacción de los empleados, para lo cual se aplicó el cuestionario de satisfacción e insatisfacción laboral, diseñado por la autora Vadillo, María Teresa Palomo, (2013), el mismo que fue aplicado en la misma institución, donde se puede percibir a través de la tabla, los siguientes resultados:



En la presente demostración estadística se puede percibir que la motivación de los empleados de la Universidad Estatal de Milagro, se describe en un 24% que indican sentirse satisfechos y motivados en relación a un incremento en la remuneración, por otra parte el 23% compartido de trabajadores afirma que las relaciones humanas y condiciones de trabajo son relevantes para una satisfacción, sin embargo el 17% establece que deben existir buenas políticas de empresa para poder sentirse satisfechos y finalmente el 13% menciona que su satisfacción apunta al desarrollo y formación.

Ante todos estos estudios mencionados, donde se puede percibir los diversos factores psicosociales que interrumpen el proceso de desempeño profesional de los empleados, esto a su vez proporciona un plus negativo en su motivación, dicho de otra forma al verse limitado por los factores expuestos a lo largo de este documento científico, se genera en ellos un estado de desmotivación y de frustración al no poder realizar sus actividades para lograr su satisfacción. Esto se relaciona directamente con el nivel de productividad, lo cual se quiere decir que a menor desmotivación, menor índice de productividad.

## CONCLUSIÓN

En lo descrito en el presente trabajo de carácter científico se logra destacar los puntos más relevantes de cada estudio tratado, partiendo desde la motivación y su gran repercusión en el desarrollo a nivel personal de los empleados, por su parte se menciona también que la presencia de factores psicosociales pueden alterar el rumbo de las metas y deseos de las personas, principalmente en el contexto laboral, el impedimento de la realización de sus actividades y por ende está el factor de productividad que ante una evidente desmotivación, influye en su disminución generando problemas para el sector empresarial. (María Salazar, 2016).

En lo que respecta las teorías motivacionales y la discrepancia entre dos autores como Maslow con su teoría de la jerarquía de las necesidades humanas y la teoría de las necesidades aprendidas de McClelland, del cual el primero afirmaba la gestión de la motivación en el ámbito laboral basado en necesidades categorizados en una pirámide, teoría que para el segundo autor era ciertamente compartida, excepto de las frustraciones que se pueden presentar cuando el ser humano se encuentre en la escalera superior de la pirámide y ante la presencia de una frustración que trae consigo una desmotivación, habría un retroceso en su avance a nivel general, además de aquellos difería en tan solo 3 niveles de desarrollo. (Huilcapi-Masacon & Jácome-Lara, 2017).

La productividad por su parte como una concatenación entre lo que se invierte y lo que se produce en relación a la empresa, lo cual indica entre sus componentes principales, factores que permiten que un productividad sea eficaz y genere progreso para las organizaciones, siendo así la motivación vinculada directamente en este ámbito dirigido a sus trabajadores como ejes centrales del procesamiento de la matriz productiva. (Jones, Galino, Mariana, & Viridiana Rios, 2015).

Por otra parte se encuentran los factores psicosociales que sin lugar a duda son determinantes en el desarrollo de una empresa, se conoce que se componen en factores internos de industria y externos de los trabajadores, una mala conjugación de los mismos trae consigo un desequilibrio a nivel laboral generando un estancamiento en la realización de actividades, de la misma forma como saber que estos factores incidirán en el

rendimiento de los empleados para su bienestar o perjuicio. (Vega Pérez, Vargas Ramos, Amores Guevara, & Arias Tapia, 2017).

Los estudios que se realizaron en distintos contextos correspondientes a las variables abren paso a una serie de criterios que se percibe en relación a la motivación y su incidencia en la productividad, en tanto que estudios sobre los factores psicosociales son muy tomados en cuenta para poder medir la capacidad del trabajador ante esos sucesos, pues se conoce que éstos elementos que alteran el curso de productividad laboral, causando un deterioro en la motivación de los empleados y por ende su rendimiento se verá disminuido. (Peralta, 2015).

## BIBLIOGRAFÍA

- Botello Triana, J. (Enero/Abril de 2015). Reforma Laboral: productividad del trabajo y empleo forma Análisis Económico. *Análisis Económico*, 73-87. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41343885005>
- Builes, A. P. (2015). Technology Trends for Business Productivity Increase. *Inge Cuc*, vol. 11 no. 2, pp 84-96, July - December, 2015, 13.
- Carrillo, L., & Rojas López, M. (2015). Una mirada a la productividad laboral para las pymes de confecciones. *ITECKNE Vol. 12 Número 2 • ISSN 1692 - 1798*, 11.
- Cristina Morales Sandoval, A. M. (2014). La Medición de la Productividad del Valor Agregado: una aplicación empírica en una cooperativa agroalimentaria de Costa Rica (Measuring value added productivity: an empirical application in an agroalimentary cooperative in Costa Rica). *Escuela de Administración de Empresas*, 8(2). Obtenido de [http://revistas.tec.ac.cr/index.php/tec\\_empresarial/article/view/1988](http://revistas.tec.ac.cr/index.php/tec_empresarial/article/view/1988)
- Huilcapi-Masacon, M., & Jácome-Lara, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dom. Cien.*, ISSN: 2477-8818, Vol. 3, núm. 2, marzo, 2017, pp. 311-333, 23.
- Jones, Galino, Mariana, & Viridiana Rios. (Agosto de 2015). "Productividad" en series de estudios económicos. *Vol. 1*.
- Julián Díaz, M. P. (2013). Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 6(1). Obtenido de <http://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view/259>
- López Palomar, M., García Cueva, S., & Pando Moreno, M. (2015). Factores Psicosociales y Compromiso organizacional (Work Engagement) en trabajadores del campo. *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, 14.
- María Salazar, A. G. (2016). La motivacion laboral en el sector de servicios. *Revista Empresarial Vol 10, N4*.
- Marulanda Valencia, F. Á., Montoya Restrepo, I. A., & Vélez Restrepo, J. M. (2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Pensamiento & Gestión*, 206-238. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64631418008>



- Muñoz Restrepo, A., Marta Ramírez Valencia<sup>3</sup>, & Ramírez Valencia, M. (2014). La motivación de los empleados: más allá de la “zanahoria y el garrote”. *AD-minister, Medellín-Colombia, No. 24 enero-junio 2014 pp. 143 - 160 ISSN 1692-0279 e-ISSN: 2256-4322*, 18.
- Oganizacion Internacional del Trabajo. (2016). *El Recursos Humanos y la Productividad*. Obtenido de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/instructionalmaterial/wcms\\_553925.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf)
- Peralta, N. R. (10 de Noviembre de 2015). Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote. *Revista Científica In Crescendo ULADECH*, 6(2), 77-78. Obtenido de <http://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/viewFile/1119/844>
- Peralta, N. R. (2015). Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote. *In Crescendo. Institucional. 2015; 6(2): 77-88*, 12.
- Pineda Zapata, U., Pérez Ortega, G., & Arango Serna, M. (2012). Medición del impacto de las competencias laborales en la productividad de los procesos: caso de una empresa manufacturera. *Redalyc, Revista INNOVAR journal, Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, vol. 22, núm. 45, julio-septiembre, 2012, Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 15.
- Rodríguez Moreno, J., & Rochina Barrachina, M. (2014). Innovación y productividad en las empresas manufactureras ecuatorianas. *cuadernos económicos de ice n.o 89*, 29.
- Sáenz Zubiri. (2013). Satisfacción laboral y factores de mejora en profesionales de atención primaria. *Revista Scielo vol.36,N.2*, 193-196.
- Salazar, M., & Gutiérrez, A. (2015). La Motivación Laboral en el sector de servicio ¿Qué hace que un trabajador realice más de lo que espera? *Revista Empresarial, 10(4)*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5924578>
- Vega Pérez, J., Vargas Ramos, M., Amores Guevara, P., & Arias Tapia, S. (2017). Riesgos psicosociales y la seguridad industrial en las lavanderías textiles del cantón pelileo. *Revista de Comunicación de la SEECI. Julio-noviembre 2017. Año XXI, n° 43, 135-149*, 15.
- Zarauz, , A., & Ruiz , J. (2016). Motivación, satisfacción, percepción y creencias sobre las causas. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, 11.