



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

**TRABAJO DE TITULACIÓN DE GRADO PREVIO A LA  
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICOLOGO**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**TEMA: INCIDENCIA DE LA MOTIVACION EN EL DESEMPEÑO  
LABORAL DEL COLABORADOR**

**Autores:** Luis Andres Andocilla Gualli.

Maria del Cisne Valderrama Mora.

**Tutor:** Ps. Clemencia Magdalena Aguirre Pluas.

**Milagro, diciembre 2018**

**ECUADOR**

## DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.  
Fabricio Guevara Viejó, PhD.  
**RECTOR**  
Universidad Estatal de Milagro  
Presente.

Yo, **ANDOCILLA GUALLI LUIS ANDRÉS** en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales 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 del Emprendimiento realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Grado, como aporte a la Línea de Investigación ORGANIZACIONES Y TRABAJOS - ORGANIZACIONAL SOCIAL de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo 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. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este Proyecto de Investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara 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 5 días del mes de diciembre de 2018



Firma del Estudiante  
Andocilla Gualli Luis Andrés  
CI: 091845456-2

## DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.

Fabricio Guevara Viejó, PhD.

**RECTOR**

**Universidad Estatal de Milagro**

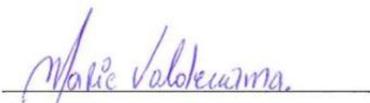
Presente.

Yo, **VALDERRAMA MORA MARIA DEL CISNE** en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales 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 del Emprendimiento realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Grado, como aporte a la Línea de Investigación ORGANIZACIONES Y TRABAJOS - ORGANIZACIONAL SOCIAL de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo 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. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este Proyecto de Investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara 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 5 días del mes de diciembre de 2018



Firma del Estudiante  
Valderrama Mora María del Cisne  
CI: 095070403-1

## APROBACIÓN DEL TUTOR DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

Yo, **Aguirre Plus Clemencia Magdalena** en mi calidad de tutor de la Investigación Documental como Propuesta práctica del Examen de grado o de fin de carrera (de carácter complejo), elaborado por el estudiante **Andocilla Gualli Luis Andrés y Valderrama Mora María del Cisne**, cuyo título es **INCIDENCIA DE LA MOTIVACION EN EL DESEMPEÑO DEL COLABORADOR**, que aporta a la Línea de Investigación **ORGANIZACIONES Y TRABAJOS - ORGANIZACIONAL SOCIAL** previo a la obtención del Grado **PSICOLOGO/A**; 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 de grado o de fin de carrera (de carácter complejo) de la Universidad Estatal de Milagro.

En la ciudad de Milagro, a los 5 días del mes de diciembre del 2017.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Clemencia Magdalena Aguirre Plus', written over a horizontal line.

Nombre del Tutor  
**Ps. Aguirre Plus Clemencia Magdalena**  
C.I.: 0919886424

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

Aguirre Pluas Clemencia Magdalena

Espinel Guadalupe Johana Verónica

Pincay Aguilar Ivan Leonardo

Luego de realizar la revisión de la Investigación Documental como propuesta práctica, previo a la obtención del título (o grado académico) de PSICOLOGO/A presentado por el /la señora (a/ita) Andocilla Gualli Luis Andrés.

Con el título: PSICIOLOGO /A

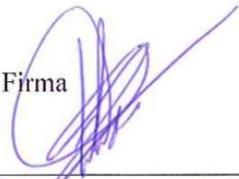
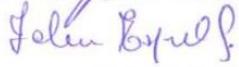
Otorga a la presente Investigación Documental como propuesta práctica, las siguientes calificaciones:

Investigación documental	[ 79 ]
Defensa oral	[ 20 ]
Total	[ 99 ]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) Aprobado

Fecha: 5 de diciembre 2018.

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	<u>Aguirre Pluas Clemencia Magdalena</u>	
Secretario /a	<u>Espinel Guadalupe Johana Verónica</u>	
Integrante	<u>Pincay Aguilar Ivan Leonardo</u>	

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

Aguirre Pluas Clemencia Magdalena

Espinel Guadalupe Johana Verónica

Pincay Aguilar Ivan Leonardo

Luego de realizar la revisión de la Investigación Documental como propuesta práctica, previo a la obtención del título (o grado académico) de PSICOLOGO/A presentado por el /la señora (a/ita) Valderrama Mora María Del Cisne

Con el título: PSICIOLOGO /A

Otorga a la presente Investigación Documental como propuesta práctica, las siguientes calificaciones:

Investigación documental	[ 79 ]
Defensa oral	[ 20 ]
Total	[ 99 ]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) Aprobado

Fecha: 5 de diciembre 2018.

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	<u>Aguirre Pluas Clemencia Magdalena</u>	
Secretario /a	<u>Espinel Guadalupe Johana Verónica</u>	<u>Johana Espinel J</u>
Integrante	<u>Pincay Aguilar Ivan Leonardo</u>	

## **DEDICATORIA**

Principalmente dedicamos este Proyecto de investigación a Dios, ya que él nos ha dado sabiduría, amor y fortaleza para poder culminar nuestros estudios universitarios y nos ha brindado las herramientas necesarias para culminar este proyecto final de titulación.

También Dedicamos esto a nuestros padres puesto que ellos nos brindaron apoyo y confianza en el desarrollo de este, ayudándonos a concluir satisfactoriamente nuestra carrera.

Dedicamos de manera especial a nuestros hijos ***Iker Antonio Elizalde Valderrama y Witney Valentina Andocilla Gavilanes*** ya que son el motor de nuestras vidas para alcanzar nuestros objetivos y metas a nivel personal y profesional.

Por ultimo dedicamos a nuestra Tutora de Tesis quien nos guio para la elaboración de nuestro proyecto ya que con sus conocimientos fue posible el desarrollo total de este.

***LUIS ANDOCILLA***

***MARIA VALDERRAMA***

## **AGRADECIMIENTO**

Principalmente agradecemos a Nuestra Alma Máter UNEMI, puesto que nos brindó los conocimientos necesarios para el desarrollo y elaboración de nuestro proyecto final.

A los docentes que nos brindaron sus conocimientos prácticos y teóricos en varios campos de nuestra carrera, ayudándonos así en el desarrollo de nuestra Tesis.

También damos gracias a nuestros compañeros(as) de clase que siempre estuvieron acompañándonos durante estos ocho semestres y por compartir su amistad y conocimientos.

Por ultimo doy gracias a mi Esposo Darío Elizalde ya que con su apoyo tanto económico y moral he logrado alcanzar esta meta. Sin dejar atrás a mi Madre Fanny Valderrama y a mi Abuelita Fanny Mora quienes fueron las que me impulsaron a continuar y me dieron su apoyo de manera incondicional.

***LUIS ANDOCILLA***

***MARIA VALDERRAMA***

## ÍNDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTOR.....	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR .....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
RESUMEN .....	1
ABSTRACT .....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
PROBLEMA DE INVESTIGACION.....	4
JUSTIFICACION DEL PROBLEMA.....	5
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	7
METODOLOGIA.....	17
DESARROLLO DEL TEMA.....	20
CONCLUSIONES.....	24
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	26

# INCIDENCIA DE LA MOTIVACION EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL COLABORADOR

## RESUMEN

En esta investigación documentada se identificarán los factores por los cuales el colaborador baja su rendimiento o desempeño laboral, a la vez los elementos que incentivan o motivan al mismo, las fuentes que nos proporcionaron esta información han sido debidamente analizadas y correlacionadas, permitiéndonos así obtener un producto de validez y confiabilidad, el cual este aportará a estudios locales acerca de la incidencia de la motivación en el desempeño laboral del colaborador.

El rendimiento del colaborador está reflejado en las funciones que ellos realizan en su campo de trabajo, dependiendo esto también de la condición en la cual los colaboradores de una empresa se encuentren motivados. La motivación ayuda a referir la conducta de los colaboradores en el trabajo, el ser humano necesita de diferentes estrategias para que tengan un buen rendimiento y así alcanzar metas en la organización.

La motivación es la fuerza que estimula la conducta humana, de manera interna o externa, es un elemento significativo en cualquier ámbito de la vida, el mismo que obtiene un valor especial y relevante tanto para el colaborador como para el empleador, mejorando así el rendimiento y el compromiso al momento de realizar sus actividades.

La motivación se puede disminuir por diversos factores que afectan al estado emocional y físico del sujeto al momento de ejercer sus funciones dentro de la empresa como las inadecuadas relaciones interpersonales entre compañeros, jefes, inadecuadas condiciones de trabajo, bajos sueldos, entre otros; que pueden llegar a ser factores que aumenten los riesgos psicosociales.

Para identificar lo que realmente motiva a un colaborador, y a la vez nos permita incrementar acciones que impulsen conductas proactivas reforzando el sentido de pertenencia y permitiendo que el colaborador sea más eficiente, abordaremos desde la perspectiva humanista el tema de esta investigación y aportaremos desde nuestra visión conclusiones que ayuden a mejorar y fortalecer conductas positivas incrementando la motivación.

**Palabras claves:** motivación, desempeño, colaboradores, conducta.

# **INCIDENCE OF THE MOTIVATION IN THE LABOR PERFORMANCE OF THE COLLABORATOR**

## **Abstract**

This documented research will identify the factors by which the employee reduces their performance or work performance, while the elements that encourage or motivate the same, the sources that gave us this information has been properly analyzed and correlated, allowing us to obtain a product of validity and reliability, which will contribute to local studies about the incidence of motivation in the work performance of the employee.

The performance of the collaborator is reflected in the functions they perform in their field of work, depending also on the condition in which the employees of a company are motivated. The motivation helps to refer the behavior of the collaborators in the work, the human being needs of different strategies so that they have a good performance and thus to reach goals in the organization.

Motivation is the force that stimulates human behavior, internally or externally, it is a significant element in any area of life, which obtains a special and relevant value for both the employee and the employer, as well as the Performance and commitment will be more efficient improving the work environment.

The same can be reduced by various factors that affect the emotional and physical state of the subject at the time of exercising their functions within the company such as inadequate interpersonal relationships between peers, bosses, inadequate working conditions, low salaries, among others; that can become factors that increase psychosocial risks.

To identify what really motivates a collaborator, and at the same time allow us to increase actions that promote proactive behaviors reinforcing the sense of belonging and allowing the collaborator to be more efficient, we will approach from a humanistic perspective the subject of this research and contribute from our vision conclusions that help improve and strengthen positive behaviors by increasing motivation.

**Keywords:** motivation, performance, collaborators, behavior.

## INTRODUCCION

En las empresas es importante que el colaborador se sienta motivado, ya que es un componente primordial para que las organizaciones alcancen el éxito.

Determinar cuáles son los factores que incrementan a la motivación, es empezar una investigación desde la perspectiva de las conductas de un sujeto, no solo desde un enfoque, sino desde varios como: biológico, psicológico y social, que son componentes que interactúan entre sí constantemente, desempeñando un papel importante en la vida de un ser humano, enfocándonos en estos elementos será posible determinar la incidencia de la motivación.

Investigaciones refieren que la motivación no solo es un rasgo de personalidad, teorías como la de Piaget describe que es un proceso que va adquiriendo recursos del mismo ambiente, como un aprendizaje continuo constructivista, permitiendo resaltar diferencias que permiten identificar habilidades y destrezas que pueden llegar a ser elementos que fortalezcan la motivación. (Raez, 2009)

Además, si el colaborador es valorado en su lugar de trabajo y le brindan las oportunidades de crecimiento y realización personal, se logrará el empoderamiento para así mejorar su desempeño, permitiéndoles alcanzar sus metas personales y las de la empresa, y con esto ser ejemplo de los demás colaboradores que por diversos motivos no logran mejorar su rendimiento y a dar el cien por ciento en su puesto laboral.

El tema motivación y su incidencia en el rendimiento laboral es de suma importancia ya que se enfoca en la realización y el bienestar mental y emocional de las personas dentro de su ámbito laboral, sabiendo que si una persona está bien consigo misma puede rendir de la mejor manera y esta puede llegar al éxito, la cual es beneficiosa para toda organización.

## **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

Un colaborador motivado aportará para mejorar la productividad de la empresa, permitiendo alcanzar sus objetivos individuales y organizacionales. Existen diferentes factores para conseguir la motivación del trabajador y ésta se hará notoria al momento de realizar sus tareas diarias, ya que, si existe una situación de estrés o cansancio por el exceso de trabajo, el colaborador disminuirá su rendimiento.

Existir varios factores que pueden causar desmotivación al colaborador y por ende afectar su desempeño laboral, estas pueden ser: la disminución del sueldo, noticias inesperadas, problemas de salud y familiares, horas adicionales no remuneradas, sobrecarga de trabajo en la jornada diaria, entre otras. El colaborador como todo ser humano tiene necesidades e inquietudes y si los jefes o directivos no toman en cuenta estos factores que pueden producir insatisfacción o desmotivación para realizar sus labores, por lo cual se deben tomar las medidas necesarias para mejorar la situación del colaborador y que pueda rendir como la empresa lo espera. (Diaz Olaya, Diaz Mercado, & Morales Cepeda, 2014)

La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores es un punto clave para todas las empresas, tanto públicas como privadas, ya que el colaborador es importante para alcanzar las metas y los propósitos de las organizaciones. Los resultados de esta investigación nos contribuirán a comprobar, que existen elementos que influyen en la motivación laboral del trabajador y no necesariamente se relacionan por una compensación económica, sino factores que hacen que el colaborador se sienta satisfecho en su lugar de trabajo, como el reconocimiento al mejor empleado de mes o felicitaciones por parte de sus jefes y compañeros. (Medina Giacomozzi, Gallegos Muñoz, & Lara Hadi, 2008)

Todo colaborador debe gozar de un nivel de motivación favorable, que permita que los colaboradores adquieran un compromiso por cada función que se le asignen y que desarrolle un sentido de pertenencia organizacional. Es importante que las empresas establezcan códigos o leyes de lealtad hacia los colaboradores mediante la comunicación, se debe considerar la ejecución de talleres de liderazgo efectivo, comunicación asertiva y trabajo en equipo para que se logre mantener y superar los niveles actuales de satisfacción de los colaboradores.

Identificar aquellos factores que contribuyen a incrementar la motivación de un colaborador es la parte fundamental de la investigación, que permitirá tener una visión de

componentes que influyen tanto de manera externa como interna. En la actualidad hay estudios acerca de la motivación los cuales toman sus bases de teorías, humanistas, conductuales y sociales dándonos un enfoque integral en la investigación

EL Objetivo general de esta investigación es: Determinar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral del colaborador, mediante recopilación de información bibliográfica para obtener información si esta problemática incide o no en la motivación de colaborador, de la cual se desglosan tres objetivos Específicos que son:

- Conocer la importancia de la motivación laboral y como esta influye en el fortalecimiento de habilidades.
- Identificar cuáles son los factores que motivan o desmotivan a un colaborador.
- Describir la correlación de la motivación en el desempeño laboral, en relación a los estados emocionales del colaborador.

## **JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA**

En los últimos años las empresas han sufrido múltiples cambios que requieren una firme climatización, no solo en las organizaciones, sino también en los colaboradores. Por lo cual es necesario una intervención entre la organización y el colaborador para que así se puedan cumplir con los objetivos organizacionales. (Salazar Estrada, Guerrero Pupo, Machado Rodriguez, & Cañedo Andalia, 2009)

Uno de los motivos que llevó a realizar esta investigación documentada, fue la observación desde la perspectiva como estudiantes, de las escasas oportunidades laborales y el rechazo de algunas, debido al factor salarial, ubicación, etc. El poco desarrollo de estrategias que fortalezcan la motivación en el ámbito laboral llevó a investigar cuales serían las principales tácticas de motivación para luego proceder a categorizarlas.

Esta investigación procura identificar la situación actual de las empresas en relación con la motivación laboral de sus colaboradores, en el beneficio de entender cuáles son los elementos que influyen en su rendimiento, diferenciando entre los que son claramente gestionables en la empresa o de otros que se evaden a la capacidad de una gestión interna. (Medina Giacomozzi, Gallegos Muñoz, & Lara Hadi, 2008)

Surge la idea de generar una sinergia que permita el involucramiento de varias partes dentro de una organización, incluso la tan anhelada recompensa que puede llegar ser un elemento enriquecedor para el funcionamiento adaptativo de los colaboradores, pero estas recompensas deben llevar de fondo, demandar el esfuerzo correspondiente para que la recompensa tenga el beneficio esperado, al referirnos a este modo de motivar, podemos observar que teorías como el conductismo son aceptables a la hora de incrementar la motivación. (Muñoz Restrepo & Ramirez Valencia, 2014)

Los escasos recursos usados en la actualidad por las empresas evidencian la poca importancia que tiene la motivación a nivel de Latinoamérica, para enfocarnos a nivel país sería necesario implementar cuestionarios que nos ayuden a identificar variables, cuantitativas, pero no si antes identificar variables cuantitativas, que es lo que se busca en esta recopilación bibliográfica.

Como inicio de la justificación de esta investigación, nos enfocaremos en analizar varios artículos relacionados al tema para de manera cualitativa ir reconociendo factores que incrementen o disminuyan la motivación. Existen personas que carecen de un sentido de autorrealización, factor que también interfiere a la hora de aplicar estrategias que permitan a los empleadores aumentar los objetivos o la satisfacción laboral. (Saenz Blanco & Bustamante Ilander, 2010)

Esta investigación busca identificar factores motivacionales basados en nuestra realidad social, ya que en nuestro país son pocas las industrias privadas y son más las instituciones públicas lo que nos da un indicador de que la mayoría de empleados son parte de un sector público el mismo que está dentro de un organigrama amplio que carece de autonomía, en cuanto a las instituciones privadas las políticas internas constituyen un fuerte contribuyente al desarrollo de capacidades.

No es cuestión de justificar procesos pocos efectivos, esta investigación va dirigida a situar las diferencias, buscar las estrategias que mejoren un clima laboral o sirva de aporte a nuevas investigaciones, de manera integral se verán varios enfoques ya que actualmente en las teorías psicológicas y sociales el ser humano es un sujeto que desarrolla sus capacidades y habilidades tomando características o factores, sociales, biológicos, psicológicos y espirituales, de manera integral y constante.

## MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

La motivación debe ser concebida como el factor que sostiene el desarrollo de aquellas acciones que son significativas para un ser humano y de las que forma parte activa. En el plano educativo, laboral, familiar, la motivación debe ser considerada como la habilidad para formarse de forma autónoma y continua, participando de procesos de tanto laborales como personales. (Pereira, 2009)

Dentro de las diferentes teorías de la motivación siempre como un referente universal, encontramos que estas pueden ser extrínsecas e intrínsecas, llamamos a la primera el estímulo que proviene de lo externo que de manera alguna se representa en aquellas compensaciones que surgen del mismo ambiente al cual se expone el colaborador, una oficina amplia, una buena vista, climatizada, con acceso a recursos que hagan más cómoda su labor y agiliten los procesos a los cuales se ven expuestos.

En algunas ocasiones, si se tiene un buen espacio, el trabajador se sentirá emocionalmente bien y realizará su labor de una manera calmada, eficiente y con calidad. Surge circunstancias en las cuales ni con un buen espacio el trabajador realiza bien su trabajo, es ahí cuando podemos evidenciar que a nivel interno existe un escaso interés en desarrollar una actividad y por ende una baja motivación. (Marcuello Servos & Nachar Calderon , 2012)

La motivación interna es el estado que cada sujeto genera de manera natural, es un equilibrio, un estado emocional que parte de un proceso en el cual el sujeto cubrirá la satisfacción de necesidades internas, como la autorrealización que le producirá un bienestar emocional y la búsqueda de recursos propios para llegar su meta. (Muñoz Restrepo & Ramirez Valencia, 2014)

Las emociones son reacciones inmediatas a un estímulo, cuando estas son prolongadas se convierten en sentimientos, es decir si se trata de una manera discriminatoria a un colaborador este en el momento sentirá tristeza, si esta se prolonga pasará a crear un sentimiento de baja autoestima, de rechazo incluso a el mismo lo que provocará de inmediato una productividad menor a la esperada.

Vemos como es importante la identificación de las emociones en el mundo laboral, factores como la comunicación, la toma de decisiones, el planteamiento de objetivos o de estrategias se verán disminuidos y no aportaran al desarrollo económico de la

organización, esto es una cadena que une eslabones tanto personales, sociales, biológicos que si son correctamente identificados y abordados nos ayudarán a entender mejor el origen de la motivación.

Surgen varios elementos psicológicos, los mismos que son el motor que impulsa la motivación de algunos colaboradores, nos dirigimos directamente a la Ciencia Psicológica como tal para abordar este factor, es necesario conocer que la personalidad se define como el conjunto de rasgos, cualidades que son propias del ser humano y al ser propias las diferencias de los demás.

Para llegar a entender a más profundidad este tema, debemos conocer cómo surge la personalidad, esta parte de lo genético y lo ambiental, en la primera encontramos lo que llamamos temperamento el cual es heredado de nuestros progenitores o antepasados, nosotros somos el producto de varias cadenas de ADN que, a través de los años, por tal razón lo genético forma parte de nosotros de manera esencial. (Marulanda Valencia, Montoya Restrepo, & Velez Restrepo, 2014)

Cabe hacer una pregunta que conlleva a una interrogante que se trabajará en el desarrollo del tema, ¿Qué es más importante en el contexto de nuestra cultura ecuatoriana, la motivación interna o la externa?, esta pregunta ingresa a nuestra investigación permitiéndonos enfocarnos en la realidad de nuestra sociedad, como la mayoría de los investigadores sociólogos y antropólogos, definen a la sociedad como un sistema viviente que evoluciona de manera constante y que se adapta acorde a las circunstancias.

En el abordaje de esta investigación se encontraron definiciones de teorías de la motivación como la de Víctor Vroom, que dentro de sus estudios define factores que motivan a una persona a formar parte de una empresa, estas están relacionadas a las recompensas que brinda la organización, como la libre toma de decisiones, las recompensas económicas que brinde la empresa cuando se ha realizado un buen trabajo, a la vez la aceptación de los miembros de la empresa brindando al colaborador un sentido de pertenencia y logros personales, incluyendo la oportunidad de un ascenso inmediato. Es decir, si existe más recompensa y menos responsabilidad el colaborador se verá más atraído hacia ese sistema laboral. (Marulanda Valencia, Montoya Restrepo, & Velez Restrepo, 2014)

Entre los antecedentes bibliográficos de las teorías de la motivación los aportes de David McClelland (1961), la motivación interna esta que el sujeto tiende a desarrollar dependiendo su entorno cultural, la misma que busca la constante necesidad de logros los mismos que pueden ser aún mayores que los del mismo empleador, busca de manera personal obtener responsabilidades que generen un crecimiento económico, demostrando que su capacidad es innata, se identifican como aquellas personas que buscan mejores resultados que otros y recibiendo elogios por el trabajo bien hecho. Es decir, buscan logros, poder y afiliación. (Marulanda Valencia, Montoya Restrepo, & Velez Restrepo, 2014)

Estos tres factores que expone McClelland nos aporta características que son observables en las empresas tanto públicas como privadas, un empleado busca siempre formar parte de una organización que no solo le provea recompensas si no que sea una catapulta que le permita mejorar su estatus social, (logro).

Una de las razones por las cuales los sujetos buscan una mayor responsabilidad dentro sus funciones laborales son íntimamente ligadas con las conductas de poder, lo que nos permite identificar que existe una motivación interna, la sinergia entre el pensamiento y la acción toman parte activa en la toma de decisiones, es decir que el colaborador visualiza el éxito debido a la dosis de esfuerzo y habilidad que aporta a cada actividad encomendada las misas que le darán a largo plazo el poder de realizar el trabajo autonomía con total. (Navarro , Montserrat Yepes, Ayala, & D. de Quijano, 2011)

Si estas no se dan de la manera en que las expectativas de las mismas se establecen, darán una respuesta subjetiva de que no se dio suficiente esfuerzo y que su habilidad no es la adecuada para el trabajo y por ende representa un fracaso que merma su motivación, es decir el colaborador al ver que no cumple se frustra y eso lo hará desmotivarse percibiéndose como fracasado y la auto discriminación surge y el sentido de afiliación pierde su efecto, cuando un colaborador realiza bien las acciones estas le brindan una afiliación. (Batista Silva, Galvez Espino, & Hinojosa Cueto, 2010)

El concepto de autoeficacia expuesto por Albert Bandura, brinda una visión basada en la experiencia y el conocimiento los mismos que están expuestos al cambio de conducta dependiendo el ambiente al cual se exponen o por los cuales son influenciados, aquí la motivación se verá percibida por el mismo sujeto de una forma de autoeficacia es decir de poseer las habilidades y capacidades más desarrolladas que otros miembros en términos

más claros, son aquellos que irradian creatividad, esta autoafirmación de creatividad permite incluso identificar aquellas situaciones que representen un mayor riesgo y no se puedan cumplir en los tiempos pactados lo que le permitirá a la persona cumplir de manera responsable y con una capacidad en solucionar problemas que los percibirá de fácil solución, vemos que la motivación de un sujeto se ve influenciada por sus conocimientos y la práctica constante en diversas tareas. (Marulanda Valencia, Montoya Restrepo, & Velez Restrepo, 2014)

Teoría del Factor Dual de Herzberg 1967 Centradas en el ámbito laboral, define la dualidad de los factores higiénicos y motivadores, los primeros se basan en las recompensas, económicas, sociales, privilegios de antigüedad, etc. La segunda es de estímulos que le permitan al colaborador sentirse que es tomado en cuenta y forma parte de la toma de decisiones. (Batista Silva, Galvez Espino, & Hinojosa Cueto, 2010)

Para entender más sobre la teoría de Herzberg, es menester diferenciar el termino dualidad, es mismo que expone la coyuntura de dos variables completamente distintas una cualitativa y la otra cuantitativa, ya que los aspectos higiénicos son meramente los que se basan en la buena salud mental del colaborador los cuales son originados por el desarrollo de habilidades de resolución de conflictos y la buena toma de decisiones la seguridad y sentido de pertenencia.

Los factores motivadores tienen que ver más con las recompensas proporcionadas por el trabajo bien realizado, aspectos como los logros corporativos como un ascenso o la simple felicitación del empleador, fomentan este motivador, las sinergias entre estas dos variables llegan a marcar aspectos positivos en la motivación.

Una de las teorías de la motivación que recientemente se ha estudiado es la de los recursos laborales, cuando existe una acertada satisfacción de las demandas en cuanto a herramientas, espacios que faciliten los procesos que solicitan los empleadores, la motivación siempre se percibirá de manera proporcional al cumplimiento de demandas, es decir si el empleador le proporciona al empleado buenos sistemas, comunicación, implementos de oficina, el empleado de manera eficiente realizará el trabajo, lo que nos puede indicar que la motivación extrínseca si se fortalece tiene sus buenos resultados. (Bakker & Evangelia, 2013)

La teoría de Maslow en las cuales se categorizan las necesidades del ser humano, es una herramienta que nos ayuda a identificar las características de la motivación no solo a nivel interno o externo, una de ellas es el sentido de pertenencia el cual debe ser fortalecido en las empresas, así como el ser humano necesita sentirte parte de algo, así mismo el colaborador necesita saber que la institución a la pertenece le otorga o lo hace sentir parte de un todo organizacional. (Espitia, 2006)

Cuando el sentido de pertenencia no se fortalece, existe un declive del clima laboral lo que acarrea dificultades a la hora incluso de ejecutar ordenes, también se podría decir que no tomar en serio esta necesidad, abre la brecha al inconformismo incluso es posible se convierta en un factor para generar el tan llamado síndrome de quemado, que hace que el colaborador disminuya su motivación y esto lo lleve a una deserción laboral o enfermedad. (Espitia, 2006)

La teoría de Maslow sobre la pirámide de necesidades es un referente que aporta un sinnúmero de variables para la investigación y siendo uno de los principales y más fuerte es importante profundizarla para una mayor comprensión de la investigación y así aportar de una manera significativa, permitiendo el uso de variables que delimitan nuestra recopilación de información, pero nos permite a la vez orientar nuestros resultados de manera específica.

Cada sujeto tiene necesidades, las mismas que parten desde lo interno o externo, necesidades, fisiológicas, de seguridad, afiliación, reconocimiento y autorrealización, cada una de estas fueron estudiadas de manera cuantitativas, permitiendo generar aportes que hoy en día son un eje transversal en la motivación. (Arrieta Salas & Navarro Cid, 2008)

Estas necesidades tienen una escala jerárquica desde el punto vista científico, así mismo cada una de ellas es satisfecha dependiendo su prioridad, en lo referente a lo laboral estas son poco fortalecidas, permitiendo que incluso no se lleguen a satisfacer, partiendo de este principio existe una relación paralela en cuanto al desempeño laboral como a la satisfacción misma de un trabajo realizado, las empresas actualmente han implementado estrategias basada en esta teoría.

A la vez se pudo identificar que en algunos casos estas necesidades pueden ser satisfechas de manera personal pero por otros factores al momento de ser satisfechas surgen más necesidades, cuando un colaborador aplica estrategias de recompensas continuas estas se

vuelven el único motivador dejando al colaborador una indefensión aprendida lo que lo hace poco productivo y nada creativo, porque solo espera órdenes y la gestión por resultados prevalece y la gestión por objetivos disminuye lo que afecta directamente a limitar el desarrollo de habilidades dejando al colaborador solo como un recurso humano automatizado. (Latinjak T. & Gené S., 2014)

De acuerdo con Santrock (2002), los últimos estudios han permitido diferenciar que hay tres distintas perspectivas fundamentales respecto de la motivación: la conductista, la humanista y la cognitiva. La conductista se basa en el sentido de estímulo recompensa, la humanista en las habilidades del sujeto para desarrollarse capacidades que lo orienten hacia el logro personal y la cognitiva destaca en el poder del pensamiento, lo que nos motiva a que las investigaciones en torno a la motivación laboral deben ser abordadas de manera integral para obtener buenos resultados (Pereira, 2009)

Para Vroom (1964), la motivación es la consecuencia de tres variables: valencia, expectativas e instrumentalidad. La valencia se refiere al esfuerzo que el sujeto aporta a diferentes acciones, lo que motiva a creer que una actividad determinada genera una recompensa, las expectativas a que a mayor esfuerzo la recompensa será mayor y la instrumentalidad a la cantidad de recursos que le pueden ser proporcionado lo que a la larga aumenta la motivación o la disminuyen como por ejemplo la compra de nuevos equipos o mejores espacios en recompensa por el trabajo bien hecho. (Piñeda & Scherman, 2016)

Alonso (1992) se refiere a dos problemas motivacional-afectivos que enfrentan con frecuencia algunas personas, existen sucesos que estimulan ciertas reacciones emocionales, las cuales suelen originarse desde el mismo entorno familiar o a nivel personal estos si no son bien gestionados en el momento en que cambian de ambiente del familiar al laboral surgen los problemas, la motivación disminuye cuando existen problemas emocionales no resueltos, existen empleadores que manejan un liderazgo paternalista lo que genera una indefensión aprendida. (Muñoz Restrepo & Ramírez Valencia, 2014)

Otras de las teorías que ha aportado contenido a la investigación es la de los factores X e Y de McGregor, la misma que nos demuestra que existen dos tipos de colaboradores los cuales pueden ejercer sobre ellos mismos un nivel motivación acorde a las necesidades que

deban ser satisfechas, esta dualidad fue estudiada de manera cualitativa, demostrando que incluso el proporcionar buenas estrategias no basta a la hora de motivar.

El factor X nos indica que existen colaboradores que al tener un escaso desarrollo de habilidades, permiten que las situaciones de responsabilidad, compromiso, toma de decisiones, sean ejecutadas por otras personas, en los casos de las empresas por los jefes directos, este tipo de colaborador solo se limita a recibir órdenes y ejecutarlas, sin preguntar o cuestionar si están bien o mal, esto muestra un tipo de personas que solo están dispuestas a seguir órdenes y a no aportar lo que hace que a largo plazo sea un trabajador sin productividad

El colaborador de este tipo solo es motivado por un liderazgo imponente y fuerte que no orienta al desarrollo si no solo a cumplir metas, automatizando al trabajador, aumentando su desempeño, pero disminuyendo su motivación, este factor es el que más se puede observar en industrias en las cuales el número de trabajadores es grande lo que limita orientar un desarrollo personal y laboral.

Existe también un factor personal en este postulado, es decir habrá personas que en realidad no les gusta simplemente asumir responsabilidades ya que se conforman con ser solo agentes pasivos, impidiendo en ocasiones el desarrollo de las competencias de las empresas, motivar a este tipo de trabajadores sería por medio de estrategias conductuales, basadas en castigo y recompensas, permitiéndoles asumir responsabilidades acordes a sus capacidades.

El factor Y en cambio es lo contrario al factor antes mencionado, en este factor se incluye un grupo de personas que son capaces de asumir responsabilidades, tomar decisiones, brindar aportes, hacerse cargo de otros subordinados, elegir metas que pongan a prueba sus capacidades, en otras palabras, nos encontramos con los colaboradores activos, aquellos que en cambio se motivan de manera interna, solo para llegar a demostrar sus capacidades y la autonomía como profesionales o trabajadores.

Este tipo de colaboradores son aquellos que gozan de una gran creatividad, una capacidad de resolución de conflictos y un escaso nivel de frustración, lo que les permite desarrollar sus habilidades de manera constante en cualquiera que sea el contexto al cual es expuesto, estas conductas son observables las podemos encontrar en las personas que gozan de la

simpatía de otros trabajadores o de los mismos empleadores, a la vez son aquellos a quienes llamamos emprendedores.

A la vez podemos también hablar sobre el desempeño laboral el mismo que no es solo reflejado en los trabajadores que pertenecen al factor X, estos son colaboradores que poseen un gran desenvolvimiento en procesos y están orientados a la gestión por objetivos, los del factor Y están orientados a la gestión por resultados, la misma que si es vista desde el enfoque industrial es bien recibida por las grandes industrias.

Estos dos factores son expuestos de manera directa en empresas, a la vez si son bien empleadas pueden llegar a generar estrategias acordes a las necesidades de la empresa siempre y cuando sean bien elaboradas, ya que su implementación errónea puede generar un clima desfavorable entre los colaboradores, disminuyendo de forma drástica la motivación y limitando el desarrollo de competencias.

Al igual que McGregor existe otro teórico que implemento un estudio el cual denominó la teoría Z, la cual fue creada por William Ochi, esta teoría se basa en proporcionar un ambiente que estimule al colaborador de manera integral, permitiéndole tener la confianza de una empresa que le provea remuneración, ascensos, compensaciones, un ambiente laboral y un clima acorde a las necesidades del colaborador, todo este enfoque Ochi lo propuso para que exista un trato igualitarios y a la vez el desarrollo de capacidades o habilidades por igual.

Dentro del área laboral la implementación de este enfoque fue bien recibida ya que elevó la productividad de los trabajadores su motivación y sus principios de logro, poder y afiliación fueron percibidos, todo esto en un ambiente en cual el liderazgo fue desarrollado no como una estructura piramidal, sino como una organización jerárquica horizontal desde el enfoque personal, contribuyendo al mejoramiento de la salud mental, el desarrollo social y por ende biológico, ya que los niveles de estrés pueden llegar a hacer gestionados de manera favorable para un trabajador.

La motivación en el trabajo ha formado un proceso de transversal importancia tanto desde la perspectiva laboral como desde la perspectiva de la investigación. Estos aportes nos permiten definir variables que contribuirán al desarrollo de estrategias más actuales a la hora de fortalecer la motivación o descubrir la incidencia de la misma.

El enfoque de la motivación a nivel interno no se aborda a profundidad en diferentes investigaciones, estudios permiten identificar estrategias de motivación a niveles externos, las compensaciones, alzas de sueldo son las más comunes, lo que evidencia que lo importante a la hora de generar estrategias es aumentar las recompensas sin importar el impacto de las mismas a nivel emocional.

El brindar recompensas de manera individual difunde una incomodidad general entre el resto de colaboradores, puede surgir incluso un sentimiento de envidia lo que aportará de manera negativa al clima laboral, las recomendaciones para evitar este tipo de conflictos personales es buscar una estrategia que aporte no solo de manera individual si no a la vez de manera colectiva, permitiendo de esta manera aumentar el desarrollo de competencias por parte de cada colaborador.

Existen diferentes aportes relacionados con la motivación, no solo los estímulos corporativos también se puede implementar el desarrollo de habilidades personales ya que están aportan a fortalecer las relaciones interpersonales de los colaboradores contribuyendo de manera positiva a la motivación, abordando de manera integral todos los aspectos relacionados a mejorar la autoestima.

La salud mental se define como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su trabajo considerando que las personas felices y con un estado psicológico óptimo son más propensas a realizar actividades voluntarias.

Existen variables como la comunicación corporativa que es aquella que se desarrolla en las instituciones públicas, corporaciones, empresas y entidades no gubernamentales sobre la base del intercambio de experiencias, conocimientos, emociones y pensamientos entre los sujetos que las integran con la finalidad de producir sentidos, crear universos simbólicos y sistemas de significación internos y externos que contribuyan al logro de objetivos estratégicos.

La comunicación corporativa sería una variable de vital importancia para el desarrollo de estrategias de motivación, desde la identificación de liderazgos, para que estos sean

establecidos y así definir mandos únicos que nos permitan optimizar recursos a la hora de proponer ideas y de acatar órdenes.

Esta comunicación se establece cuando se crean organigramas jerárquicos, ya que de esta manera es más fácil identificar los mandos directos, permitiendo al colaborador optimizar sus propias estrategias a la hora de realizar una actividad, ordenar ideas y definir tácticas harán que un colaborador se sienta más libre al tomar decisiones, permitiendo así fortalecer el factor de poder que establece McClelland en su teoría. (Batista Silva, Galvez Espino, & Hinojosa Cueto, 2010)

Se hace necesario restablecer la salud mental, y el bienestar de los trabajadores en el ámbito personal, social, familiar y laboral creando conciencia plena de las experiencias diarias de la persona buscando generar cambios positivos en la conducta, reducir el malestar emocional, crear conciencia de los propios recursos de cada individuo y potenciar la cohesión grupal.

La capacidad de desarrollarse íntegramente a través del otro, con el fin de encontrar sentido a nuestras vivencias sociales e individuales, se denomina relaciones interpersonales. Es la capacidad que poseemos para interrelacionarnos con las demás personas, respetando su espacio y aceptando a cada uno como es, con sus defectos y sus virtudes, sin importar raza, cultura, condición económica, religión, sistemas de creencias, etc. Desarrollar habilidades interpersonales nos permite autorregularnos promoviendo en nosotros habilidades en pro de una salud psicológica equilibrada.

La educación emocional es imprescindible para facilitar actitudes positivas ante la vida, que permitan el desarrollo de habilidades sociales, estimulan la empatía y favorecen actitudes para afrontar conflictos, fracasos y frustraciones. La intención es promover el bienestar social y laboral, esta sería una forma de implementar estrategias que ayuden a la organización a ganar espacios para mejorar la productividad. (Mosquera Cabrera, 2013)

Pero para fortalecer la investigación se deben aclarar conceptos que nos permitirán conocer las bases de la motivación desde diferentes enfoques, lo primero es conocer cómo funcionan las emociones en los seres humanos, que conductas suelen ser las más identificadas para de esta manera lograr una visión amplia de la investigación y generar

propuestas de manera integral sin dejar a un lado aspectos relevantes que forman parte de la motivación.

La motivación es un proceso integral el cual no puede ser cuantificable ya que no podemos medir una conducta, al ser la motivación un factor cualitativo, las herramientas que nos permitirán identificar los resultados deseados serán obtenidos a través de la observación de las mismas conductas, incluso se pueden identificar patrones comportamentales que serán expresados dentro del área laboral, brindándonos un indicador del impacto de las estrategias aplicadas. (Palmero, y otros, 2004)

## **METODOLOGÍA**

Al ser una investigación documentada se realizó una minuciosa recopilación de artículos sobre motivación, de las diferentes teorías se utilizaron los principales portales, los artículos científicos de los últimos cinco años de publicación, todo esto permitió generar una investigación bibliográfica descriptiva, utilizando las fuentes bibliográficas que contribuyeron al desarrollo de la investigación.

Durante la lectura se pudo identificar dos tipos de variables, la motivación que puede ser interna o externa y que brindó una fuente diversa de teorías y de cómo estas se relacionan entre sí, complementándose la una con la otra, al notar que la motivación no solo está dirigida al área laboral, si no a cada acción que realiza el ser humano, en ciertos artículos evidencio que la motivación puede incluso llegar a ser condicionada por el ambiente y las recompensas que en dosis adecuadas pueden llegar a ser una gran influencia a la hora de motivar.

La segunda variable el desempeño laboral, fue evidenciada en artículos de revistas de países como México y Argentina, lo particular de esto es que el denominador común es la orientación a resultados, todos basados a indicadores que son socializados mediante una inducción de incluso varios días, triangulando los relatos de los investigadores como parte de nuestra recopilación bibliográfica, estos indicadores son basados en la continua revisión de los resultados de capacitaciones simuladas que brindan una experiencia breve al trabajador sobre los procesos de las empresas. (Raez, 2009)

La sinergia entre estas variables motivación y desempeño laboral, han sido estudiadas no solo en los últimos cinco años, si no desde la década de los ochenta, lo que nos permite ver cómo los procesos van siendo innovados para generar un equilibrio, que nos muestra que estas dos variables al ser correlacionadas tienden a decaer si no están juntas o no son bien fortalecidas para que sus aportes sean significativos.

No solo para el empleado sino también para el empleador, es decir un empleado motivado realiza una acción favorable para el empleador y este a la vez tiende a dar recompensas, si el empleador no es capaz de percibir cuando dar estas recompensas el empleado disminuye su eficiencia y por ende su motivación

De esta coyuntura nace el orden de la recopilación de datos y de la realización del marco teórico, el cual ayuda poner en orden procesos de recopilación que sean efectivos para generar resultados acordes a los solicitado y planteado en el objetivo general que es determinar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral del colaborador.

Identificar márgenes de motivación y desempeño para lograr sistematizar resultados eficientes que sean acordes a la cultura y desarrollo social, existe en el Ecuador diversos métodos para lograr motivar a un colaborador, las recompensas son los más utilizados por que proporcionan resultados más rápidos, pero dejan un vacío en el desarrollo de habilidades o competencias, un tema muy singular que puede generar futuras investigaciones y la innovación de nuevos métodos de motivación acordes a la realidad social de nuestro país.

La parte importante de la metodología en esta investigación es que nos proporciona variables que nos ayudan a generar un nuevo conocimiento, los mismos que serán desarrollados en el tema de nuestra investigación documentada de manera más profunda. Permitiendo al lector identificar estrategias para resolver conflictos como los comunicacionales que suelen ser el problema a la hora de aplicar recompensas para lograr motivar a sus colaboradores.

Para obtener una información más detallada se buscó fuentes externas a las de los artículos encontrados, las principales fueron tesis de pregrado de la Universidad Autónoma de México, en las cuales las investigaciones no son solo cualitativas si no también cuantitativas los que nos permitió visualizar cuadros de resultados de encuestas de motivación elaboradas y aplicadas a ciertos grupos no solo corporativos sino también a los

ya conocidos emprendedores, esto grupos comparte una motivación intrínseca. (Bakker & Evangelia, 2013)

Como resultado de la recopilación de datos se logró profundizar temas que nos contribuirán a categorizar estrategias que ayudan a incrementar la motivación, así mismo se analizó de manera cualitativa los factores que predominan a la hora de desempeñar funciones asignadas, de manera transversal identificaremos como la motivación llega a ser parte fundamental de una organización.

Para llevar de manera organizada la información recopilada se implementará cuadros comparativos que nos proporcionen una visión general de las aportaciones que se han recopilado en la investigación, esto con el fin de llevar una jerarquía de los aportes lo que nos ayudará a deslumbrar con mayor objetividad el tema central de la investigación, todo esto con el objetivo de llevar una investigación que ayude a nuevos trabajos referentes al tema.

Es importante demostrar que cada uno de los textos empleados en esta investigación son de profesionales de cuarto nivel lo que nos genera una mayor confianza a la hora de referenciar, a la vez se utilizó la lectura comprensiva entre párrafos lo que permite consolidar el conocimiento y acercarlo a nuestras realidades, generando así un aporte significativo que aporta a la comprensión de la investigación documentada.

## **DESARROLLO DEL TEMA**

El objetivo general de la presente investigación, es determinar a través de estudios realizados por diferentes autores, la incidencia de la motivación en el desempeño laboral del colaborador. Se planteó este objetivo, para identificar cuáles son los factores que motivan a un empleado a cumplir sus actividades con mayor eficiencia y agrado que otras.

Luego de realizada la revisión bibliográfica, se identificaron factores que pueden ser ambientales, personales, económicos o cognitivos, durante el desarrollo de la investigación se especificarán cada uno de estos de manera objetiva, permitiendo llegar a conclusiones que aporten a la investigación y a su importancia en el desempeño laboral.

Cabe mencionar que cada ser humano es diferente, lo que permite ser únicos, de manera que la motivación puede variar entre personas, es decir, si el factor económico llega a ser un motivador único, habrá sujetos que aumentarán su eficiencia y colaboración en el trabajo, pero si nos encontramos con un sujeto que no fija su motivación en lo económico, ésta no tendrá el resultado esperado por parte del empleador. (Angel, 2012)

Las empresas a nivel de Latinoamérica buscan recompensar económicamente a sus empleados ya que las creencias son que, a mayores sueldos mayor productividad, una combinación que en ciertos aspectos puede obtener resultados satisfactorios, ya que vivimos en una sociedad capitalista que rige sus logros a nivel del valor de cambio y no del valor del uso, de ahí parte esta hipótesis del factor económico motivacional.

Dentro del área corporativa son infinitas las recompensas, como el aumento de sueldo o pago de bonificaciones que elevan la autoestima y por consiguiente la motivación misma, lo que nos deja ver el condicionamiento clásico de castigo y recompensa como ejemplo a la hora de implementar estrategias que empoderen a los trabajadores y los motivan.

Desde el punto de vista humanista, son otras las motivaciones que mueven a ciertos sujetos, estas pueden ser el capital intelectual y la satisfacción de compartir conocimientos, estos derivan de la experiencia obtenida a través de los años laborales, el factor económico puede llegar a hacer un gran motivador en empleados nuevos, mas no en aquellos que tienen años laborando. (Bustamante Ilander & Sàenz Blanco, 2010)

Entre los factores que se lograron identificar, la personalidad es un elemento importante, ya que el ser humano posee lo que en Psicología llamamos el funcionamiento adaptativo, este permite adaptarnos a diferentes ambientes permitiendo de esta manera el desarrollo de habilidades acorde a las necesidades.

Dentro del factor personal surgen varios elementos personales lógicos, los mismos que son el motor que impulsa la motivación de algunos colaboradores, nos dirigimos directamente a la Ciencia Psicológica como tal para abordar este factor, la personalidad compuesta por el temperamento y el ambiente, se define como el conjunto de rasgos, cualidades que son propias del ser humano y al ser propias, los diferencian de los demás.

El análisis de este factor, el personal, da como premisa elementos que fortalecen la hipótesis de que la personalidad juega un rol imprescindible y debe ser más estudiada para crear estrategias que aumenten la motivación e incluso nos permita conocer la incidencia de la misma en un colaborador, los recursos, estrategias deben ser pensados en torno al empleado y a la función de la organización. (Bustamante Ilander & Sàenz Blanco, 2010)

La gestión de calidad en las organizaciones, son un fuerte que promueven la motivación entre sus colaboradores, la buena relación o dirección jerárquica hace que la gestión en la organización genere una satisfacción laboral, la misma comunicación entre empleados y empleadores, que los líderes desde sus espacios promueven una confianza y seguridad les ayuda a que cada colaborador se motive, buscando un desarrollo profesional que les permita crecer dentro y fuera de la organización.

Como una forma de gestionar el desarrollo de esta investigación se ve necesario implementar métodos que lleguen a aportar de manera organizada los conocimientos plasmados en la investigación, hablar de motivación es hablar de distintas teorías que contribuyen a un estudio ampliamente estructurado, actualmente las empresas se encuentran en un alto nivel de competitividad ya que las nuevas tecnologías, procesos de fabricación siempre están llenos de innovaciones orientadas al mejoramiento de productos y la rapidez de fabricación, esto es una competencia diaria que las empresas para estar al nivel de la competencia se ven en la necesidad de implementar, en otras palabras la motivación no solo debe ser en los colaboradores, también debe ser un motor de las empresas en busca del mejoramiento y productividad.

## CUADRO COMPARATIVO DE AUTORES

AUTORES	ESTUDIO	RESULTADOS
<p style="text-align: center;">Medina Giacomozzi, Gallegos Muñoz, &amp; Lara Hadi, 2008)</p>	<p>Este estudio fue realizado en Rio de Janeiro el cual analizará la gestión del valor económico de la empresa la cual debe preocuparse en cómo alcanzar esta eficiencia en la generación del valor y en cómo lograr su equitativa distribución laboral, ya que la comunidad actual no puede ser concebida solamente como un mercado sino que está constituida por un conjunto de personas que participan de forma cooperativa y competitiva dentro de la organización.</p>	<p>Esta revista concluyó que la distribución de valor que se le atribuye al colaborador implica considerar a éste en sus actividades diarias, por ende, debe ser justa y equitativa, de lo contrario, afectará el potencial de creación de valor que la empresa podría generar. Uno de los reconocimientos es el incentivo y este puede ser monetario o no monetario, según como lo designe los administrativos.</p>
<p style="text-align: center;">(Batista Silva, Galvez Espino, &amp; Hinojosa Cueto, 2010)</p>	<p>El estudio fue realizado en la Habana de Cuba cuyo propósito responde a una revisión bibliográfica sobre la motivación ya que esta infiere a partir de las manifestaciones de la conducta y esta puede ser acertada o equivocada, siendo así un factor de inteligencia y aprendizaje.</p>	<p>Esta investigación dio como resultado positivo ya que mediante el estudio bibliográfico varios autores coinciden que la conducta es un factor determinante del ser humano y que este puede estar sujeto a diversas situaciones.</p>
<p style="text-align: center;">(Diaz Olaya, Diaz Mercado, &amp; Morales Cepeda, 2014)</p>	<p>La investigación fue realizada en Bogotá, la cual pretende validar tres premisas de conocimiento, las cuales permiten entender cómo una empresa puede superar situaciones críticas: debe incentivar la creatividad, los procesos de toma de decisiones y autonomía laboral en los trabajadores, la cual requiere que se</p>	<p>El resultado en esta revista bibliográfica indica que los trabajadores con un alto nivel de persistencia tienen inconvenientes cuando realizan algo diferente en el trabajo pues no se adaptan rápidamente a los procesos de cambio; el colaborador expresa que</p>

	<p>desarrollan prácticas de recursos humanos en un entorno y cultura que potencien la transmisión de conocimientos y es necesario mantener un elevado grado de compromiso en la fuerza laboral.</p>	<p>sus actividades jamás son improvisadas y que rara vez se equivocan en la planeación para ejecutar sus actividades.</p>
<p>(Espitia, 2006)</p>	<p>Este estudio se dirige a describir y comparar los factores motivacionales de los empleados, planteándose como objetivos empíricos la descripción y comparación de las posibles diferencias en los factores motivacionales y el clima organizacional de cada empresa.</p>	<p>Según los resultados: el 75% de los colaboradores encuestados no presentaron diferencias estadísticamente significativas, ya que la valoración general del clima fue para ambas empresas de forma adecuada; y el 25% restante presentaron diferencias significativas de tiempo y área laboral.</p> <p>La valoración general que los empleados hacen de la empresas muestra interés o tendencia a reaccionar normalmente al trabajo que desempeña en el área.</p>

Según Medina Giacomozzi, Gallegos Muñoz, & Lara Hadi en el 2008 indica que una de las técnicas estratégicas que se utiliza dentro de las organizaciones es la Administración del incentivo y este puede ser económico y no económico; es decir que si existe una desconformidad y no alega tanto entusiasmo al colaborador ya que mientras más presionado se encuentre menos va hacer el rendimiento. Para ellos se debe realizar reuniones mensuales para que el colaborador puede manifestar alguna inconformidad y llegar a un acuerdo para mejorar el rendimiento y por ende motivarlo para que llegue a su meta y pueda ser acreedor a su incentivo; este incentivo puede ser dado por la institución de forma mensual o anual, ya que el incentivo es un beneficio y gratificación que da la empresa a sus colaboradores.

## CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos esta propuesta bibliográfica concluye en la modificación de estrategias laborales para lograr mayor satisfacción y desempeño en el trabajador, ya que si se dan estos cambios las empresas pequeñas mediana y grandes lograrán adquirir una mayor producción y sus colaboradores se sentirán empoderados y motivados dentro de su lugar de trabajo.

Existen distintas teorías a acerca de la motivación, las mismas han proporcionado identificar factores que influyen a la hora de motivar a una persona, la investigación se enfocó directamente en el ámbito laboral, los recursos que se implementan en las empresas son varios a la hora de motivar a un colaborador, una recompensa económica o ascensos son las estrategias más comunes y eficientes, ya que motivan de forma gradual a una participación más activa por parte de los empleados.

El factor personal en varios aspectos organizacionales, entre ellos el fomentar el clima laboral, proporciona un empoderamiento entre los colaboradores, que les permiten sentir la seguridad de un espacio idóneo en el cual se sienten escuchados y con la libertad de sugerir nuevas ideas que ayudan al crecimiento de la empresa he ahí un punto a favor para los empleadores.

Se ha identificado que existen recursos apropiados que motivan al trabajador, entre ellos el ambiente en el cual se desarrollan, esto les ayuda a fortalecer habilidades y capacidades las mismas que son eficientes a la hora de aplicarlas para tareas asignadas. La mayoría de compañías buscan por medio de capacitaciones constantes abordar problemas que a diario crean dificultades a la hora de realizar los procesos que las empresas emplean, partiendo de esta premisa nos dimos cuenta que un punto fuerte es la constante capacitación.

Otro referente dentro de la investigación es la parte de preselección de los colaboradores, existen empresas que poseen proceso de selección orientados a identificar capacidades, que permiten posicionar a cada empleado en puestos en los cuales su perfil es el requerido para el eficiente desarrollo sostenible de la organización, es decir es oportuno desarrollar estrategias e implementar herramientas como los test de orientación vocacional, aplicando los mismos se logra conocer que motiva a un colaborador.

Es menester identificar habilidades, capacidades en un colaborador para permitir una selección adecuada y que este aporte a la maximización de logros personales y empresariales logrado una eficiencia laboral encaminada al éxito, la realidad cultural sería un factor también importante a la hora de implementar estrategias que busquen incrementar la motivación, de ser mal usadas la motivación descendería y afectaría al éxito de una organización.

Un empleado motivado generará un compromiso para con la empresa, esto brinda resultados favorables, aquellos retos que suelen aparecer para las empresas como alcanzar una alta productividad diferente a la de la competencia se logra gracias a un colaborador motivado, esta gestión de motivación será una corresponsabilidad no solo del empleado si no de los colaboradores, permitiendo la obtención de resultados orientados a objetivos específicos y no solo a resultados momentáneos brindando una alta competitividad de las empresas y sus recursos humanos.

La motivación no debe ser tomada por las empresas solo como la distribución de recompensas económicas, deben plantearse un conjunto de elementos que de manera integral proporcionen una motivación laboral orientada al mejoramiento de cada sujeto y al de las empresas a nivel competitivo, el proporcionar formaciones continuas demostrará la importancia por el fortalecimiento de las habilidades de cada colaborador, demostrando de esta manera el desarrollo de estrategias orientadas a la formación y compromiso, siendo estas respetadas y empleadas surgirán nuevos modelos de motivación que contribuyan de manera integral al crecimiento del trabajador como ser humano.

Esto demuestra que la motivación es necesaria para hacer frente a nuevos procesos de modernización que actualmente se ven con grandes avances en el mundo empresarial y que demandan de procesos de calidad los mismos que son el reflejo de la administración organizacional y por los cuales se puede obtener niveles altos de desempeño y compromiso en lo laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Angel, G. R. (2012). La Educacion Emocional, su importancia en el proceso de aprendizaje. *Revista Educacion*, 97-109.
- Arrieta Salas, C., & Navarro Cid, J. (2008). Motivación en el trabajo: viejas teorías, Nuevos Horizontes. *Actualidades en Psicología*, 67-89.
- Bakker, A. B., & Evangelia, D. (2013). La Teoria de las Demandas y los Recursos Laborales. *Journal of work and organizational Psychology*, 107-115.
- Batista Silva, A., Galvez Espino, M., & Hinojosa Cueto, I. (2010). Bosquejo Historico sobre las principales teorías de la motivacion y su influencia en el proceso de enseñanza aprendizaje. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 376-386.
- Bustamante Ilander, G., & Sàenz Blanco, F. (2010). Autonomia Laboral, tranferencia de conocimientos y motivacion de los trabajadores como fuentes de ventajas competitivas . *Cuadernos de Economia*, 183-210.
- Diaz Olaya, J., Diaz Mercado, M. P., & Morales Cepeda, S. (2014). Motivacion Laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogota . *Revista Iberoamericana de Psicologia: CIENCIA Y TECNOLOGIA*, 59-77.
- Espitia, L. C. (2006). Motivacion Laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. *Innovar - Gestion Humana*, 7-32.
- Latinjak T., A., & Gené S., P. (2014). Relación entre necesidades básicas y autodeterminación en deportistas de élite. *Cuaderno de Psicologia del Deporte*, 49-56.
- Marcuello Servos , C., & Nachar Calderon , P. (2012). La Sociedad Cooperativa: Motivacion y Coordinacion. Un Analisis desde las Teorias Economicas de la Empresa y la Economia Social. *Revesco*, 192-222.
- Marulanda Valencia, F. A., Montoya Restrepo, I. A., & Velez Restrepo, J. M. (2014). Teorias Motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Pensamiento y Gestion 36 Universidad del Norte*, 206-238.
- Medina Giacomozzi, A., Gallegos Muñoz, C., & Lara Hadi, P. (2008). Motivacion y satisfaccion de los trabajadores y su influencia en la creacion del valor economico de la empresa. *Revista de Administracion Publica Rio de Janeiro*, 1213-1230.
- Mosquera Cabrera, I. (2013). Influencia de la música en las emociones: una breve revisión . *Revista de Ciencias Sociales, Humanas y Arte*, 34-38.
- Muñoz Restrepo, A., & Ramirez Valencia, M. (2014). La motivacion de los empleados: mas alla de la Zanahoria y el Garrote. *AD Minister Medellin-Colombia*, 143-160.
- Navarro , J., Montserrat Yepes, Ayala, Y., & D. de Quijano, S. (2011). Un modelo Integrado de Motivación Laboral Aplicado a una muestra multicultural. *Revista de Psicologia del Trabajo y de las Organizaciones*, 177-190.

- Palmero, F., Gomez , C., Carpi, A., Diez, J., Martinez, R., & Guerrero, C. (2004). De Ciertas Relaciones en Psicología de la Motivación y la Emoción. *EduPsykhé. REVISTA DE PSICOLOGÍA Y PSICOPEDAGOGÍA*, 19-57.
- Pereira, M. L. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educacion*, 153-170.
- Piñeda, M. A., & Scherman, P. (2016). Estudios experimentales de la percepción desde la profesionalización de la Psicología en Argentina. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 295-316.
- Raez, M. (2009). Teorías contemporáneas de la motivación: una perspectiva aplicada. *Revista de Psicología Vol. 27*, 311-316.
- Saenz Blanco, F., & Bustamante Ilander, G. (2010). Autonomía Laboral, Transferencia de conocimientos y motivación de los trabajadores como fuente de ventajas competitivas. *Cuadernos de Economía*, 183-210.
- Salazar Estrada, J. G., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodríguez, Y. B., & Cañedo Andalia, R. (2009). Clima y Cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral . *ACIMED*, 67-75.

## ANEXOS



## Urkund Analysis Result

Analysed Document: VERSION URKUND.docx (D42670572)  
Submitted: 10/17/2018 3:18:00 PM  
Submitted By: caguirrep@unemi.edu.ec  
Significance: 0 %

Sources included in the report:

Instances where selected sources appear:

0



## REGISTRO DE ACOMPAÑAMIENTOS

Inicio: 10-07-2018 Fin 15-01-2019

**FACULTAD CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA:** PSICOLOGIA

**Línea de investigación:** ORGANIZACIONES Y TRABAJOS - ORGANIZACIONAL SOCIAL

**TEMA:** INCIDENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL COLABORADOR

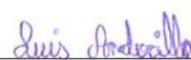
**ACOMPAÑANTE:** AGUIRRE PLUAS CLEMENCIA MAGDALENA

DATOS DEL ESTUDIANTE			
Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	CÉDULA	CARRERA
1	ANDOCILLA GUALLI LUIS ANDRES	0918454562	PSICOLOGIA
2	VALDERRAMA MORA MARIA DEL CISNE	0950704031	PSICOLOGIA

Nº	FECHA	HORA		Nº HORAS	DETALLE
1	2018-09-08	Inicio: 08:25 a.m.	Fin: 10:25 a.m.	2	ESTABLECER TEMA DE TESIS
2	2018-14-08	Inicio: 14:40 p.m.	Fin: 16:40 p.m.	2	REVISIÓN DE ARTÍCULOS CIENTÍFICOS Y CITAS BIBLIOGRÁFICAS
3	2018-16-08	Inicio: 09:23 a.m.	Fin: 11:23 a.m.	2	REVISIÓN DE AVANCE DE TESINA: RESUMEN E INTRODUCCIÓN
4	2018-23-08	Inicio: 06:25 a.m.	Fin: 08:25 a.m.	2	REVISIÓN Y CORRECCIÓN DE LA REDACCIÓN DE RESUMEN E INTRODUCCIÓN DE LA TESINA
5	2018-30-08	Inicio: 08:28 a.m.	Fin: 10:28 a.m.	2	REVISIÓN Y CORRECCIÓN DE LA REDACCIÓN DEL AVANCE DE LA TESINA: INTRODUCCIÓN, PROBLEMA, OBJETIVOS Y JUSTIFICACIÓN
6	2018-13-09	Inicio: 06:25 a.m.	Fin: 08:25 a.m.	2	REVISIÓN DE AVANCE DE METODOLOGÍA, MARCO TEÓRICO Y CORRECCIONES DE LA ANTERIOR TUTORIA (INTRODUCCIÓN)
7	2018-25-09	Inicio: 14:52 p.m.	Fin: 16:52 p.m.	2	REVISIÓN Y CORRECCIÓN DE AVANCE MARCO TEÓRICO Y METODOLOGÍA DE TESINA
8	2018-27-09	Inicio: 06:25 a.m.	Fin: 08:25 a.m.	2	REVISIÓN DE DESARROLLO DEL TEMA Y CONCLUSIONES
9	2018-04-10	Inicio: 06:25 a.m.	Fin: 08:25 a.m.	2	REVISIÓN DE DISCUSIÓN ENTRE AUTORES Y CONCLUSIONES
10	2018-05-10	Inicio: 14:43 p.m.	Fin: 16:43 p.m.	2	REVISIÓN DE CONCLUSIONES Y BIBLIOGRAFÍA

  
 AGUIRRE PLUAS CLEMENCIA MAGDALENA  
 PROFESOR(A)

  
 ALMEIDA MONGE ELKA JENNIFER  
 DIRECTOR(A)

  
 ANDOCILLA GUALLI LUIS ANDRES  
 ESTUDIANTE

  
 VALDERRAMA MORA MARIA DEL CISNE  
 ACOMPAÑANTE

**Dirección:** Cdla. Universitaria Km. 1 1/2 vía km. 26  
**Conmutador:** (04) 2715081 - 2715079 Ext. 3107  
**Telefax:** (04) 2715187  
 Milagro • Guayas • Ecuador

**VISIÓN**  
 Ser una universidad de docencia e investigación.

**MISIÓN**  
 La UNEMI forma profesionales competentes con actitud proactiva y valores éticos, desarrolla investigación relevante y oferta servicios que demanda el sector externo, contribuyendo al desarrollo de la sociedad.