



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**TEMA:**

**INCIDENCIA DE LA MOTIVACIÓN SALARIAL EN LA CONSTRUCTORA ANDRADE RODAS  
DE LA CIUDAD DE QUITO**

**Autores:**

**Vásquez Otáñez Karen Soffia**

**Tutor:**

**Dr. Edwin Vásquez Erazo PhD**

**Latacunga – Ecuador**

**2019**

## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA**

“Yo Vásquez Otáñez Karen Soffia declaro ser la autora del presente proyecto de investigación: “INCIDENCIA DE LA MOTIVACIÓN SALARIAL EN LA CONSTRUCTORA ANDRADE RODAS DE LA CIUDAD DE QUITO”, siendo el Dr. Edwin Vásquez Erazo PhD tutor del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

.....

Vásquez Otáñez Karen Soffia

CC: 050304767-2





## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mi madre Martha Otáñez quien ha sido un pilar fundamental a lo largo de mi vida personal y profesional, quien con sus consejos, afecto y dedicación me ha enseñado lo valioso que es aprender, de igual manera a toda mi familia quien con sus sabios consejos, siempre estuvieron presentes con una palabra de aliento, de manera especial al Dr. Edwin Vásquez Erazo PhD por la enseñanza, dedicación como docente en las cátedras impartidas y su apoyo constante.

## **DEDICATORIA**

Esta tesis está dedicada a mis padres ya que con su esfuerzo de cada día, me ayudaron a culminar mi meta, y a cada una de las personas que me han apoyado en el desarrollo de mi vida profesional.

Karen Soffia Vásquez Otáñez



# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**TITULO:” INCIDENCIA DE LA MOTIVACIÓN SALARIAL EN LA CONSTRUCTORA ANDRADE RODAS DE LA CIUDAD DE QUITO”**

**Autor:** Vásquez Otáñez Karen Soffia

## RESUMEN

La presente investigación, tiene como finalidad Determinar la incidencia de la motivación salarial en el desempeño laboral, mediante un Modelo Econométrico que coadyuve con la identificación de factores que afecta el normal desarrollo de las actividades realizadas por el personal de la Constructora Andrade Rodas de la ciudad de Quito. Evaluar el desempeño de un colaborador es un componente fundamental para las empresas, porque ayuda a implementar estrategias y afinar la eficacia, sin embargo la medición del desempeño laboral debe estar basada en una serie de principios fundamentales, para lo cual se realizó una visita en In situ, donde se aplicó la técnica de focus grupo con los empleados, para recopilar la información y los datos necesarios mediante un cuestionario estructurado; una vez analizados los mismos se puede mencionar que los factores más importantes que inciden en el desempeño laboral son: el clima laboral, marcar metas y objetivos, adecuación del trabajador, herramientas necesarias y apertura a la experiencia, mientras que los aspectos que se deben tomar en cuenta dentro de la empresa y que se relacionan con la motivación salarial son: los horarios, la comunicación, el dinero, la buena valoración económica o salarial. Es necesario tomar en cuenta que en la actualidad los Recursos Humanos juegan un papel muy importante dentro de la organización, por lo que es de suma importancia procurar el bienestar de cada uno de los empleados que conforman la empresa, para lo cual se utilizó el enfoque cualitativo, siendo este un método que permitió la recolección de información sobre cada uno de los empleados, se pudo conocer la relación que existe entre las dos variables establecidas en la investigación, el desempeño laboral y la motivación salarial. Es importante indicar que uno de los principales beneficiados con este trabajo investigativo son los propios empleados ya que se pueden establecer nuevas experiencias y oportunidades dentro la empresa, de igual manera la identificación de factores contribuirá con la alta gerencia de la empresa para motivación de los empleados y para futuras evaluaciones del desempeño laboral.

## PALABRAS CLAVES

Desempeño laboral, evaluación laboral, medición



# TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

FACULTY OF ADMINISTRATIVE SCIENCES

**TITLE:” DETERMINE THE INCIDENCE OF SALARY MOTIVATION AT WORKING THE ANDRADE RODAS COMPANY”**

**Author:** Vásquez Otáñez Karen Soffia

## ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the incidence of salary motivation at working performance, by an Econometric Model that contributes with the identification of factors that affect to the normal development of carried out activities by Andrade Rodas construction company in Quito city. Evaluating the performance of a collaborator is a fundamental component for companies, because it helps to implement strategies and refine the efficiency, however the measurement of working performance must be based on a serie of fundamental principles where an in situ visit was made. here a technique called focus groupal was applied to the employees, to collect necessary information and data through a structured questionnaire; once analyzed, it can be mentioned that the most important factors that affect working performance are: environment, setting goals and objectives, worker adaptation, necessary tools and openness to the experience, while the aspects that should be taken in account into the company related to salary motivation are: schedules, communication, money, economic stability or salary. It is necessary to take into account that now Human Resources play a very important role at the organization, so it is important to ensure the welfare of each employee in the company, for which a qualitative approach was used, being a method that allowed the collection of information, it was possible to know the relationship that exists between the established variables at the research, work performance and salary motivation. It is important to indicate that one of the main beneficiaries of this researching work are the workers since new experiences and opportunities those can be established inside the company, at the same way the identification of factors that will contribute with the top company management to motivate employees and for future evaluations of working performance.

## KEYWORDS

Work performance, labor evaluation, measurement

## INDICE

PORTADA.....	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA .....	ii
AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN .....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN.....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
DEDICATORIA .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT.....	viii
INDICE.....	ix
TABLAS.....	xi
INDICE DE FIGURAS .....	xv
PLAN DE INVESTIGACIÓN (PROYECTO).....	1
1. INFORMACIÓN GENERAL .....	1
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
OBJETIVOS .....	3
3. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA.....	5
3.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS .....	5
4. MARCO TEÓRICO .....	11
4.1 TEORÍAS APLICADAS A LA INVESTIGACIÓN .....	11
4.2 Desempeño Laboral .....	14
4.2.1 Dimensiones del Desempeño Laboral .....	14
4.3 Motivación Salarial.....	21
4.3.1 Dimensiones de la Motivación .....	22
4.4 Coeficiente Alfa de Conbrach.....	27
4.5. Modelo Econométrico.....	29
4.6. Caracterización de la Empresa: Constructora Andrade Rodas .....	30
4.6.1. Ubicación.....	30
4.6.2. Visión .....	31
4.6.3. Misión.....	31

4.6.4.	Estructura Orgánico Funcional.....	31
5.	PROPUESTA METODOLÓGICA.....	32
5.1	Enfoque de la investigación.....	32
5.2	Alcance de la investigación.....	33
5.3	Finalidad de la investigación.....	33
5.4	Métodos.....	33
5.4.1	Método deductivo.....	33
5.5	Tipo de Investigación de campo .....	33
5.6	Técnicas.....	34
5.7	Instrumentos .....	34
5.8	Población.....	34
5.9	Muestra.....	34
6.	RESULTADOS OBTENIDOS .....	37
7.	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:.....	67
7.1	PROCESAMIENTO E INTERPRETACION DE LOS DATOS .....	67
8.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	98
8.1	CONCLUSIONES .....	98
8.2.	RECOMENDACIONES .....	98
9.	BIBLIOGRAFÍA CITADA.....	99
10.	ANEXOS .....	101

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Actividades y Cronograma .....	4
Tabla 2. Fiabilidad .....	28
Tabla 3. Estadísticas de Fiabilidad .....	29
Tabla 4. Matriz de Regresión Lineal de Pearson .....	36
Tabla 5. Variables que se relacionan con la Satisfacción al cliente .....	37
Tabla 6. Variables que tienen menor relación con la Satisfacción al cliente.....	38
Tabla 7. Variables que tienen menor confiabilidad en relación con la Satisfacción al cliente.....	38
Tabla 8. Variables que se relacionan con la Efectividad en compromisos de calidad .....	38
Tabla 9. Variables que tienen menor relación con la Efectividad en compromisos de calidad.....	39
Tabla 10. Variables que tienen menor confiabilidad en relación con la Efectividad en compromisos de calidad.....	39
Tabla 11. Variables que tienen mayor relación con la Calidad de entrega.....	40
Tabla 12. Variables que tienen menor relación con la Calidad de entrega.....	40
Tabla 13. Variables que tienen menor confiabilidad en relación con la Calidad de entrega.....	40
Tabla 14. Variables que tienen mayor relación con la Extraversión .....	41
Tabla 15. Variables que tienen menor relación con la Extraversión .....	41
Tabla 16. Variables que tienen menor confiabilidad en relación con la Extraversión .....	42
Tabla 17. Variables que tienen mayor relación con la Disponibilidad .....	42
Tabla 18. Variables que tienen menor relación con la Disponibilidad.....	42
Tabla 19. Variables que tienen menor confiabilidad en relación con la Disponibilidad .....	43
Tabla 20. Variables que tienen mayor relación con la Estabilidad Emocional .....	43
Tabla 21. Variables que tienen menor relación con la Estabilidad Emocional .....	44
Tabla 22. Variables que tienen menor confiabilidad en relación con la Estabilidad Emocional ..	44
Tabla 23. Variables que tienen mayor relación con la Apertura a la experiencia .....	44
Tabla 24. Variables que tienen menor relación con la Apertura a la experiencia .....	45
Tabla 25. Variables que tienen menor confiabilidad en relación con la Apertura a la experiencia	45
Tabla 26. Variables que tienen mayor relación con el Clima laboral.....	46
Tabla 27. Variables que tienen menor relación con el Clima laboral.....	46
Tabla 28. Variables que tienen menor confiabilidad en relación con el Clima laboral .....	46
Tabla 29. Variables que tienen mayor relación con la Comunicación .....	47

Tabla 30. Variables que tienen menor relación con la Comunicación .....	47
Tabla 31. Variables que tienen menor confiabilidad en relación con la Comunicación .....	48
Tabla 32. Variables que tienen mayor relación con los Horarios .....	48
Tabla 33. Variables que tienen menor relación con los Horarios .....	48
Tabla 34. Variables que tienen menor confiabilidad en relación con los Horarios .....	49
Tabla 35. Variables que tienen mayor relación con los Factores ambientales .....	49
Tabla 36. Variables que tienen menor relación con los Factores ambientales .....	50
Tabla 37. Variables que tienen menor confiabilidad en relación con los Factores ambientales ..	50
Tabla 38. Variables que tienen mayor relación con el Desarrollo Profesional.....	50
Tabla 39. Variables que tienen menor relación con el Desarrollo Profesional.....	51
Tabla 40. Variables que tienen menor confiabilidad en relación con el Desarrollo Profesional...	51
Tabla 41. Variables que tienen mayor relación con las Herramientas necesarias .....	52
Tabla 42. Variables que tienen menor relación con las Herramientas necesarias .....	52
Tabla 43. Variables que tienen menor confiabilidad en relación con las Herramientas necesarias.....	53
Tabla 44. Variables que tienen mayor relación con la Productividad y calidad en el trabajo .....	53
Tabla 45. Variables que tienen menor relación con la Productividad y calidad en el trabajo .....	53
Tabla 46. Variables que tienen menor confiabilidad en relación con la Productividad y calidad en el trabajo.....	54
Tabla 47. Variables que tienen mayor relación con la Eficiencia .....	54
Tabla 48. Variables que tienen menor relación con la Eficiencia .....	54
Tabla 49. Variables que tienen menor confiabilidad en relación con la Eficiencia.....	55
Tabla 50. Variables que tienen mayor relación con Formación Adquirida .....	55
Tabla 51. Variables que tienen menor relación con la Formación adquirida .....	56
Tabla 52. Variables que tienen menor confiabilidad en relación con la Formación adquirida .....	56
Tabla 53. Variables que tienen mayor relación con los Objetivos conseguidos.....	56
Tabla 54. Variables que tienen menor relación con los Objetivos conseguidos.....	57
Tabla 55. Variables que tienen menor confiabilidad en relación con los Objetivos conseguidos .	57
Tabla 56. Variables que tienen mayor relación con el Dinero.....	58
Tabla 57. Variables que tienen menor relación con el Dinero.....	58
Tabla 58. Variables que tienen menor confiabilidad en relación con el Dinero.....	58

Tabla 59. Variables que tienen mayor relación con la Participación.....	59
Tabla 60. Variables que tienen menor relación con la Participación.....	59
Tabla 61. Variables que tienen menor confiabilidad en relación con la Participación.....	60
Tabla 62. Variables que tienen mayor relación con la Calidad de vida en el trabajo.....	60
Tabla 63. Variables que tienen menor relación con la Calidad de vida en el trabajo.....	60
Tabla 64. Variables que tienen menor confiabilidad en relación con la Calidad de vida en el trabajo .....	61
Tabla 65. Variables que tienen menor relación con el Enriquecimiento de los puestos.....	61
Tabla 66. Variables que tienen menor confiabilidad relación con el Enriquecimiento de los puestos .....	62
Tabla 67. Variables que tienen mayor relación con la Adecuación del Trabajador .....	62
Tabla 68. Variables que tienen menor relación con la Adecuación del Trabajador .....	63
Tabla 69. Variables que tienen menor confiabilidad en relación con la Adecuación del Trabajador.....	63
Tabla 70. Variables que tienen mayor relación con la Integración y acogida de nuevos empleados .....	64
Tabla 71. Variables que tienen menor relación con la Integración y acogida de nuevos empleados .....	64
Tabla 72. Variables que tienen menor relación con Marcar metas y objetivos .....	64
Tabla 73. Variables que tienen menor confiabilidad en relación con Marcar metas y objetivos .	65
Tabla 74. Variables que tienen mayor relación con la Buena valoración salarial .....	65
Tabla 75. Variables que tienen menor relación con la Buena valoración salarial .....	65
Tabla 76. Variables que tienen mayor relación con el Tipo de comportamiento .....	66
Tabla 77. Variables que tienen menor relación con el Tipo de comportamiento .....	66
Tabla 78. Variables que tienen menor relación con los Patrones motivacionales .....	66
Tabla 79. La Satisfacción del cliente .....	67
Tabla 80. La Efectividad en compromisos de calidad.....	68
Tabla 81. La Calidad en la entrega .....	69
Tabla 82. La Extraversión.....	70
Tabla 83. La Disponibilidad .....	71
Tabla 84. La Estabilidad Emocional.....	72

Tabla 85. La Apertura a la experiencia.....	73
Tabla 86. La Motivación.....	74
Tabla 87. El Clima Laboral.....	75
Tabla 88. La Comunicación.....	76
Tabla 89. Los Horarios .....	77
Tabla 90. Los Factores Ambientales.....	78
Tabla 91.El Desarrollo Profesional.....	79
Tabla 92. Las Herramientas Necesarias.....	80
Tabla 93. La productividad y calidad en el trabajo.....	81
Tabla 94. La Eficiencia.....	82
Tabla 95. La Formación adquirida.....	83
Tabla 96. Los Objetivos Conseguidos .....	84
Tabla 97. El Dinero.....	85
Tabla 98. La Participación .....	86
Tabla 99. La Calidad de vida en el trabajo .....	87
Tabla 100. El Enriquecimiento de los puestos.....	88
Tabla 101. La Adecuación del trabajador.....	89
Tabla 102. La Integración y acogida de nuevos empleados .....	90
Tabla 103. Las metas y Objetivos.....	91
Tabla 104. La Buena valoración salarial o económica .....	93
Tabla 105. Tipos de Comportamientos.....	94
Tabla 106. Los Patrones Motivacionales.....	95
Tabla 107. Las Condiciones que favorecen el tipo de motivación .....	96

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1: La satisfacción del cliente .....	67
Figura 2: La Efectividad en compromisos de calidad.....	68
Figura 3: La calidad en la entrega.....	69
Figura 4: La Extraversión .....	70
Figura 5: La Disponibilidad.....	71
Figura 6: La Estabilidad Emocional .....	72
Figura 7: La Apertura a la experiencia .....	73
Figura 8: La Motivación .....	74
Figura 9: El Clima Laboral .....	75
Figura 10: La Comunicación .....	76
Figura 11: Los horarios.....	77
Figura 12: Los factores ambientales .....	78
Figura 13: El desarrollo profesional .....	79
Figura 14: Las Herramientas necesarias .....	80
Figura 15: La productividad y calidad en el trabajo .....	81
Figura 16: La Eficiencia .....	82
Figura 17: La formación adquirida .....	83
Figura 18: Los objetivos conseguidos .....	84
Figura 19: El Dinero .....	85
Figura 20: La participación.....	86
Figura 21: La calidad de vida en el trabajo.....	87
Figura 22: El enriquecimiento de los puestos .....	88
Figura 23: La Adecuación del trabajador .....	89
Figura 24: La Integración y acogida de nuevos empleados.....	90
Figura 25: Las metas y objetivos .....	91
Figura 26: La Buena valoración salarial o económica.....	93
Figura 27: Tipos de comportamientos .....	94
Figura 28: Los patrones motivacionales .....	95
Figura 29: Las Condiciones que favorecen el tipo de motivación.....	96

## **PLAN DE INVESTIGACIÓN (PROYECTO)**

### **1. INFORMACIÓN GENERAL**

**Título del Proyecto:**

“INCIDENCIA DE LA MOTIVACIÓN SALARIAL EN LA CONSTRUCTORA ANDRADE RODAS DE LA CIUDAD DE QUITO”

**Fecha de inicio:** Octubre 2018- Febrero 2019

**Fecha de finalización:** Marzo 2019 – Agosto 2019

**Lugar de ejecución:**

Zona 3, Pichincha, Quito

**Facultad que auspicia**

Facultad de Ciencias Administrativas

**Carrera que auspicia:**

Ingeniería Comercial

**Proyecto de investigación generativo vinculado:**

Economía popular y solidaria

**Grupo de investigación**

**Equipo de Trabajo:**

Dr. Edwin Vásquez Erazo PhD

C.I. 1001303997

Karen Soffia Vásquez Otáñez

C.I. 0503047672

**Área de Conocimiento:**

Gestión del Talento Humano

**Línea de investigación:**

Administración y Economía para el desarrollo humano y social

**Sub líneas de investigación de la Carrera:**

Estudios Organizacionales. Determinar los factores que inciden en el Desempeño Laboral

## **2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **Justificación de la investigación**

Al realizar la investigación en la Constructora Andrade Rodas de la ciudad de Quito, se ha podido identificar que existen factores motivacionales salariales que inciden en el desempeño laboral de los empleados.

Del mismo modo con el diseño y aplicación de un instrumento de recolección de datos internos de la empresa, mediante una visita Insitu se obtendrá los elementos fundamentales para relacionar el desempeño con: salarios, titulación y experiencia. Así como también se analizarán aquellos factores motivacionales que son parte la organización.

Como aporte práctico, al observar el problema planteado, Incidencia de la motivación salarial en el desempeño laboral de los empleados, mediante esta investigación se quiere determinar la incidencia que tienen estos factores, con la finalidad de beneficiar de ésta manera a la empresa por cuanto se pretende mejorar el desempeño y la motivación de los empleados.

Dentro de otro orden de ideas, se puede comentar cómo limitaciones, la falta de fuentes confiables que brinden información que aporte al proyecto de investigación.

Cabe considerarse por otra parte, que este trabajo investigativo, puede ser usado por otros investigadores que desarrollen trabajos en un futuro sobre la motivación salarial, el desempeño laboral e inclusive el salario emocional.

### **Planteamiento del problema**

En la actualidad los Recursos Humanos juegan un papel muy importante dentro de la organización y es de suma importancia procurar el bienestar de cada uno de los empleados que conforman la empresa, particular que llevó a elegir el tema con el propósito demostrar la influencia que pueden llegar a tener los factores motivaciones en el desempeño laboral, para ello la investigación a desarrollar va a ser de carácter descriptiva y correlacional y busca demostrar la existencia de una serie de factores que pueden afectar el desempeño laboral de los empleados, basándonos en la información obtenida mediante una visita y entrevista realizada al gerente de la empresa, en donde manifestó desconocer cuales son los factores de mayor importancia que inciden en el desempeño laboral de los empleados, además de los que deben usarse para medir los mismos. Varios criterios científicos que aportan de una forma extraordinaria con el criterio de los

aspectos motivacionales y la aplicación de modelos, estos estudios han sido cruciales para demostrar las repercusiones que tiene en el desempeño de un trabajador.

La Constructora Andrade Rodas de la ciudad de Quito se encuentra al margen de la existencia de una incidencia de la motivación, esto genera que el rendimiento del personal se vea afectado por una serie de factores.

### **Formulación del problema**

¿Cómo incide la motivación salarial en el desempeño laboral en la Constructora Andrade Rodas de la ciudad de Quito?

### **OBJETIVOS**

#### **Objetivo General**

- Determinar la incidencia de la motivación salarial en el desempeño laboral, mediante un Modelo Econométrico en la Constructora Andrade Rodas de la ciudad de Quito.

#### **Objetivos Específicos**

- Fundamentar teóricamente sobre los factores motivacionales, motivación salarial y desempeño laboral.
- Identificar los elementos o factores que se toman en cuenta para la evaluación del desempeño en la Constructora Andrade Rodas de la ciudad de Quito.
- Analizar los aspectos motivacionales salariales que se deberían tomar en cuenta para el desempeño laboral en la Constructora Andrade Rodas de la ciudad de Quito.

**Tabla 1.** Actividades y sistema de tareas en relación a los objetivos

<b>Objetivo específico</b>	<b>Actividades</b>	<b>Cronograma</b>	<b>Productos</b>
<b>Objetivo 1</b> Fundamentar teóricamente sobre los factores motivacionales, motivación salarial y desempeño laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión bibliográfica.</li> <li>• Revisión de artículos científicos e investigaciones previas para determinar las causas de la incidencia de la motivación salarial en la constructora Andrade Rodas de la ciudad de Quito.</li> <li>• Fundamentación de la información mediante fuentes bibliográficas del desempeño laboral.</li> </ul>	Abril – mayo 2019	Marco Teórico del Proyecto
<b>Objetivo 2</b> Identificar los elementos o factores que se toman en cuenta para la evaluación del desempeño en la Constructora Andrade Rodas de la ciudad de Quito.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recolección de información para determinar el estado del desempeño laboral en la empresa.</li> </ul>	Mayo – junio 2019	Resultados de Investigación de Campo
<b>Objetivo 3</b> Analizar los aspectos motivacionales salariales que se deberían tomar en cuenta para el desempeño laboral en la Constructora Andrade Rodas de la ciudad de Quito.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicar el instrumento de medición para obtener información respecto al desempeño laboral.</li> <li>• Aplicación de un focus grupo con los empleados involucrados en el estudio.</li> </ul>	Mayo – Junio 2019	Resultados de Investigación de Campo

**Fuente:** Estudiante de investigación

### **3. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA**

#### **3.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS**

##### **ANTECEDENTE N. 1**

###### **Tema**

- La insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento del trabajador.

###### **Objetivo**

- Determinar en qué medida la insatisfacción laboral se asocia al bajo rendimiento laboral en una organización.

###### **Metodológico utilizada**

Según Granda Carazas (2006) Con respecto a los métodos de evaluación usados en el desempeño laboral, existen numerosas técnicas, las cuales pueden agruparse en 5 categorías básicas: A. Método escalar (se traza un continuo que va desde un grado reducido de desempeño, el trabajador debe ser ubicado en este continuo). B. Método de comparación (el evaluador compara al sujeto con otros sujetos que pertenecen a su mismo grupo de trabajo). C. Método de listas de verificación (el evaluador califica al sujeto en base a un listado de factores establecido previamente, determinado si los cumple o no). D. Método de incidentes críticos (se presentan situaciones críticas, a fin de determinar cómo reacciona el trabajador ante ellas o bien, se analizan los informes con respecto a desempeños del trabajador en situaciones críticas reales). E. Método de evaluación por objetivos (el desempeño del trabajador es evaluado en función del cumplimiento o no de metas previamente determinadas)

###### **Resultados o conclusiones**

- En términos generales podemos decir que existe una relación significativa entre la insatisfacción laboral, en sus diversos factores, con el rendimiento del trabajador en su puesto de trabajo. Por tanto, puede afirmarse complementariamente que los resultados encontrados son congruentes con los hallazgos de una serie de estudios (de campo) mencionados anteriormente, razón por la cual los gerentes deberán evaluar el clima laboral (en sus empresas) para identificar las variables que inciden entre la insatisfacción y rendimiento, así como la relación entre ellos, esto

beneficiará en la eficiencia y la eficacia en el desarrollo del trabajo por parte del trabajador. (Granda Carazas, 2006)

#### **Autor**

- Eloy Granda Carazas

### **ANTECEDENTE N.2**

#### **Tema**

- Factores determinantes del salario del sector privado en el Ecuador para el año 2013: Un caso de estudio en la ciudad de Machala.

#### **Objetivo**

- Encontrar las variables que están influyendo de manera significativa al salario de los trabajadores del sector privado en la ciudad de Machala, ciudad que posee como actividad económica principal la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.

#### **Metodológico utilizada**

##### **A. Descripción del procedimiento metodológico general**

Según Zambrano Monserratte (2013) En el presente artículo se utiliza el método hipotético deductivo (de lo general a lo particular). Para recolectar la información primaria (que será de tipo corte transversal) se utilizará el método probabilístico. A través de la técnica del muestreo aleatorio simple se tomará datos de la población económicamente activa (PEA) empleada del sector privado en la ciudad de Machala. Se pidió información sobre sus salarios, años de escolaridad, años de experiencia laboral, tipo de cargo dentro de la empresa y su sexo a cada uno de los empleados.

Una vez obtenida toda esta información necesaria para la investigación, se utilizará la metodología econométrica para la inferencia. Se estructuró un modelo de regresión ANCOVADA (análisis de covarianza) ya que las variables independientes son cualitativas y cuantitativas.

El tamaño de la muestra se lo obtuvo a partir de cifras estimadas por el INEC sobre la PEA del sector privado en Machala, la cual corresponde a 55.232 habitantes,

constituyéndose este valor en el mercado meta. Es así que el número de empleados a encuestar correspondió a 381, sobre los cuales se obtuvieron información de sus salarios, años de experiencia laboral, años de escolaridad, y sexo. La información fue tomada a través de encuestas y entrevistas al personal calificado de cada empresa. La proporción de encuestas fue distribuida de acuerdo a:

- i. Principales actividades económicas: agricultura, ganadería, silvicultura, y pesca; comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas.
- ii. Tipo de compañía: anónimas y de responsabilidad inmediata.
- iii. Tamaño de la empresa: pequeñas y medianas.

### **Resultados o conclusiones**

- Siempre ha existido la incertidumbre por parte de la PEA acerca de lo que realmente determina el conseguir un buen empleo, sobre todo en el sector privado. El pensamiento Ortodoxo ha sido que con un mayor grado de preparación académica (cursos, seminarios, maestrías) se podrían obtener un trabajo con remuneración alta.

Dados los resultados de la investigación se pudo comprobar que el grado de preparación académica de un individuo en la ciudad de Machala, no afecta de manera significativa a la obtención de un salario superior a otros.

Es más bien la experiencia y el tipo de cargo dentro de la empresa quienes representen los factores claves para obtener un mejor salario.

Los resultados mostrados obviamente están sujetos a limitaciones, ya que el mercado laboral está en constante movimiento, y se están dando constantemente cambios estructurales en el sistema de contratación privada por lo que podrían existir un sin número de variables más a considerar para explicar la formación de los salarios del sector privado las mismas que por cuestiones de disponibilidad de tiempo y recursos no se incluyeron en el presente estudio.

Es por ello, que la inferencia mostrada se acomoda a un marco temporal dado (2013), y bajo ciertas circunstancias establecidas (número de empresas en el

sector, cantidad de personas ocupadas plenamente, actual constitución, entre otras).

Además es importante mencionar el hecho de que al tratarse de un estudio de corte transversal no se pudieron incorporar variables temporales como la tasa de desempleo y productividad de los factores las mismas que según Alfonso, A. & Gomes, P. (2014) pueden resultar significativas para explicar el movimiento de los salarios en el sector privado cuando se presentan datos longitudinales.

Finalmente, se recomendaría al ministerio de relaciones laborales (MRL) como agente de control, emitir algún tipo de resolución en el sector privado, en la que se considere "la preparación académica" del empelado como un factor a considerar al momento de fijar los salarios dentro de las empresas, ya que según los resultados de la presente investigación, dicha variable no es significativa para el estudio (debería serlo bajo la perspectiva académica).

#### **Autor**

- M. Sc. Manuel Andrés Zambrano Monserratte

#### **ANTECEDENTE N.3**

##### **Tema**

- Influencia del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la empresa SCAI Industrial.

##### **Objetivo**

- Determinar cómo influye el Clima Organizacional en el Desempeño Laboral del personal de la empresa SCAI Industrial.

##### **Metodológico utilizada**

##### **Hipótesis**

- "El Clima Organizacional influye en el desempeño Laboral del personal en todas las áreas de la empresa SCAI Industrial "

## **Definición Conceptual**

Clima Organizacional:

Según Chiavenato, Administración de recursos humanos, (1999) "El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente percibido o experimentado por los miembros de la organización en su comportamiento".

Desempeño Laboral:

Harbour (1999) afirma que en el desempeño laboral intervienen factores o condiciones relacionadas dentro del llamado contexto del desempeño, y son en primer lugar las condiciones antecedentes las cuales constituyen una fuente de causalidad desde remota o mediata del desempeño, que actúan sobre factores llamados intervinientes conformados por 3 categorías: las características de las condiciones sociales (status, roles), culturales (valores , creencias y actitudes) y demográficas (edad, ocupación, nivel socio-económico, estado civil, salud y educación) ; las categorías de los factores de personalidad: incluyen un conjunto de tenencias, patrones de comportamiento y reacciones de la persona; y las categorías de las características del puesto de trabajo: constituyen circunstancias o hechos externos a las personas ; sus especificaciones y características inducen a ciertos patrones de acción en las personas que desempeñan el cargo.

## **Definición Operacional** (Variables de la Tesis analizada)

Variable Independiente: Clima Organizacional

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

## **Tipos de Investigación**

Correlacional.- este estudio permitirá observar la relación de las dos variables establecidas que existe en la investigación, el clima organizacional y el rendimiento laboral a través de los resultados obtenidos de los test y cuestionarios adicionalmente se desarrollan un análisis de los datos estadísticos de la investigación realizada al personal para comprobar si la hipótesis es verdadera o falsa.

### **Diseño de la investigación**

Cuantitativo.- Será un estudio no experimental que permitirá describir, analizar, y comparar los resultados que se obtienen de la evaluación de la investigación sin intervenir en la misma, de hecho, se observarán el comportamiento de los empleados y los factores de riesgos que afectan en su desempeño.

### **Población y muestra**

La población sujeta a investigación son 40 trabajadores lo que corresponde al 100% del personal de toda empresa SCAI Industrial; por lo tanto, no se tomará muestra.

### **Técnicas e instrumentos**

- **Observación:** A través de esta técnica podemos percibir los hechos o fenómenos que se presentan en el campo de acción.
- **Cuestionarios:** Cuya finalidad es obtener información de los trabajadores sobre varios parámetros que forman el clima laboral, para posteriormente ser tabulados, analizados y poder sugerir planes de acción.
- **Entrevista personal:** Se realiza con el fin de obtener información acerca de clima laboral que percibe el trabajador de la empresa.

### **Resultados o conclusiones**

- En términos generales podemos decir que existe una relación significativa entre la insatisfacción laboral, en sus diversos factores, con el rendimiento del trabajador en su puesto de trabajo. Por tanto, puede afirmarse complementariamente que los resultados encontrados son congruentes con los hallazgos de una serie de estudios (de campo) mencionados anteriormente, razón por la cual los gerentes deberán evaluar el clima laboral (en sus empresas) para identificar las variables que inciden entre la insatisfacción y rendimiento, así como la relación entre ellos, esto

beneficiará en la eficiencia y la eficacia en el desarrollo del trabajo por parte del trabajador.

#### **Autor**

- Carlos Ignacio Bautista Gualli

## **4. MARCO TEÓRICO**

### **4.1 TEORÍAS APLICADAS A LA INVESTIGACIÓN**

#### **Teoría Motivacional de Herzberg o Teoría de los dos Factores**

La teoría de la motivación e higiene de Frederick Herzberg (1959) propone que la satisfacción y la motivación en el trabajo se relacionan con factores intrínsecos, en tanto que la insatisfacción en el trabajo se relaciona con factores extrínsecos. Herzberg creía que las actitudes de los individuos hacia el trabajo determinaban el éxito o el fracaso, por lo que investigó la pregunta: ¿Qué desean las personas de sus trabajos? Pidió a las personas que proporcionaran descripciones detalladas de situaciones en las que se sintieron excepcionalmente bien o mal en sus trabajos. Ésta teoría de motivación propone la creencia de que los motivadores pueden ser categorizados en dos grupos:

- Factores de higiene
- Factores de motivación

**Factores de higiene:** Se enfocan principalmente en el contexto en el que se produce el trabajo y pueden desmotivar cuando no están presentes: Salario y beneficios, Relaciones con los compañeros de trabajo, Ambiente físico, Relaciones con el Supervisor, Seguridad laboral. **Factores de motivación:** Se refieren al contenido del cargo, a las tareas y a los deberes relacionados con el cargo. Son los factores motivacionales que producen efecto duradero de satisfacción y de aumento de productividad en niveles de excelencia. Ascensos. Libertad de decidir cómo realizar un trabajo. Reconocimientos. (Stephen P, 2005)

Según (Robbins & Mary, Administración, 2005) "El desempeño laboral es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de

sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual”.

Según Robbins & Judge, Comportamiento Organizacional (2009) Explican que en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción del puestos de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información hoy en día se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral.

Según Chiavenato (2001) “El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados”

Según Gellerman (1960) “El clima organizacional nace de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese ambiente.

(Mendez, 2005) Manifiesta que el origen del clima organizacional está en la sociología; en donde el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo y por su participación en un sistema social. Define el clima organizacional como el resultado de la forma como las personas establece procesos de interacción social y donde dichos procesos están influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias, así como también de su ambiente interno.”

Según Gómez (2006) “Ocupa un lugar destacado en la gestión de las personas y en los últimos años ha tomado un rol protagónico como objeto de estudio en organizaciones de diferentes sectores y tamaños que buscan identificarlo y utilizan para su medición las técnicas, el análisis y la interpretación de metodologías particulares que realizan consultores del área de gestión humana o desarrollo organizacional de la empresa.”

Gonzáles (2009) “ La calidad de vida da cuenta del problema de satisfacción de necesidades y desde el punto de vista de (Mendez, 2005), se refiere al aspecto cualitativo del modo de vida, expresado en libertad social y condiciones para que los individuos puedan alcanzar su desarrollo, es decir, la definición se centra en las necesidades relativas al bienestar.”

En concreto, la calidad de vida laboral es: “Un proceso a través del cual una organización responde a la necesidad de los empleados para desarrollar mecanismos que les permitan compartir completamente, en la toma de decisiones, el diseño de sus vidas de trabajo” (Huerta Riveros & Pedraja Rejas, 2011)

Según Leboyer (2003) “La motivación es por lo tanto un concepto multidimensional, ya que apela a las nociones de dirección (objetivo), de intensidad (el grado de esfuerzo) y de duración (la continuidad del esfuerzo) y de duración. En todo esto hay bastantes dificultades. En primer lugar, medir directamente la motivación es imposible, y generalmente, sólo se tiene en cuenta la intensidad del esfuerzo.”

Según (Varela, 2006, pág. 56) “Se entiende por salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, en dinero o especie, o los periodos de descanso compatibles como de trabajo.”.

La teoría de los salarios de eficiencia nos dice que las empresas tienden a pagar sobre el salario en equilibrio que vacía el mercado. “... los salarios de eficiencia, son los salarios superiores a los niveles de equilibrio que son fijados por las empresas para inducir a los trabajadores a esforzarse, reducir la costosa rotación laboral o conseguir algún otro objetivo deseable que aumente la productividad de los trabajadores” (MACPHERSON, 2003)

### **Relación entre la Motivación y el Salario**

La motivación salarial puede contemplar todas aquellas razones no monetarias por las que la gente trabaja contenta, lo cual es un elemento clave para que las personas se sientan a gusto, comprometidas y bien alineadas en sus respectivos labores.

### **Herramientas de motivación**

El dinero como factor motivador, tradicionalmente se vincula la motivación con el dinero que debemos dar a los empleados si hacen las cosas bien. Sin embargo, aunque el dinero es un instrumento poderoso de motivación no es el único eficaz en todos los casos. No todos los empleados ven el dinero como factor motivador. El dinero solo cubre las necesidades de orden inferior. Para que en un sistema de recompensas monetarias motive al trabajador, debe de reunir una serie de condiciones: el empleado debe tener clara preferencia por el dinero, establecer una

conexión clara entre el dinero y rendimiento: existe una relación directa entre cantidad de dinero y nivel de rendimiento exigido. Si la recompensa económica llega en forma de rendimiento exigido. Si la recompensa económica llega en forma de crecimiento salarial al comienzo de labores, el trabajo no percibirá que ha sido el premio a la mejora de su rendimiento. La decisión de utilizar el dinero como herramienta de motivación deberá tomarse después de haber realizado un detallado análisis de costos y beneficios. (Lope Diaz & Reyna, 2008)

## **4.2 Desempeño Laboral**

Según Robbins & Mary, (2005) "es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual".

Según Robbins&Judge, Comportamiento Organizacional, (2009) "explican que en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción del puestos de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información hoy en día se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral".

Según (Chiavenato, 2001) "El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados"

### **4.2.1 Dimensiones del Desempeño Laboral**

#### **Objetivos de la evaluación de desempeño**

La evaluación de desempeño cuenta con varios objetivos, siendo uno de ellos el cual consiste en ayudar en la dirección a que tome decisiones de recursos humanos, sobre asensos, transferencias y despidos. Las observaciones también detectan las necesidades de capacitación y desarrollo ya que identifican con precisión las habilidades y competencias de los trabajadores para los cuales se pueden desarrollar programas correctivos. (Aamodt, 2010)

#### **Clima Organizacional**

Según (Gellerman, 1960) "El clima organizacional nace de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese ambiente.

Méndez (2006) manifiesta que el origen del clima organizacional está en la sociología; en donde el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo y por su participación en un sistema social. Define el clima organizacional como el resultado de la forma como las personas establece procesos de interacción social y donde dichos procesos están influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias, así como también de su ambiente interno.”

Según (Gómez, 2006) “ Ocupa un lugar destacado en la gestión de las personas y en los últimos años ha tomado un rol protagónico como objeto de estudio en organizaciones de diferentes sectores y tamaños que buscan identificarlo y utilizan para su medición las técnicas, el análisis y la interpretación de metodologías particulares que realizan consultores del área de gestión humana o desarrollo organizacional de la empresa.”

### **Clima Laboral**

Es un concepto con amplia tradición en los estudios e investigaciones acerca del factor humano en empresas y organizaciones. Por razones evidentes, el clima laboral es un indicador fundamental en la vida de la empresa, condicionado por múltiples cuestiones: desde las normas internas de funcionamiento, las condiciones ergonómicas del lugar de trabajo y equipamiento, pasando por las actitudes de las personas que integran el equipo, los estilos de dirección de líderes y jefes, los salarios y remuneraciones, hasta la identificación y satisfacción de cada persona con la labor que realiza, sin agotar ni mucho menos la larga lista de factores que indican y focalizan el clima o ambiente laboral. (Gan Bustos & Triginé, 2013).

### **Calidad de vida Laboral**

De acuerdo a Gonzáles (2009) “ La calidad de vida da cuenta del problema de satisfacción de necesidades y desde el punto de vista de Méndez (1986: 100), se refiere al aspecto cualitativo del modo de vida, expresado en libertad social y condiciones para que los individuos puedan alcanzar su desarrollo, es decir, la definición se centra en las necesidades relativas al bienestar.”

En concreto, la calidad de vida laboral es: “Un proceso a través del cual una organización responde a la necesidad de los empleados para desarrollar mecanismos que les permitan compartir completamente, en la toma de decisiones, el diseño de sus vidas de trabajo” (Huerta Riveros & Pedraja Rejas, 2011)

### **Rasgos que predicen el desempeño laboral.**

Según (Artigas Arroyo, 2014) Durante años, los psicólogos recurrían la capacidad cognitiva, y la capacidad intelectual, para predecir el desempeño laboral. Se consideraba que las personas más inteligentes tenían más probabilidades de éxito en el trabajo. Sin embargo, la inteligencia es sólo una parte de la historia.

Hay otros factores importantes en el desempeño laboral que están relacionados con la personalidad, y no con la inteligencia como la creatividad, liderazgo, integridad, asistencia, cooperación y gusto por lo que están haciendo.

Cuando los psicólogos tratan de determinar qué tipo de personalidad tiene alguien, se basan en las "Cinco Grandes", estas son cinco dimensiones básicas de la personalidad.

Según (Artigas Arroyo, 2014) Los cinco rasgos de la personalidad en el modelo de los cinco grandes son:

1. Extraversión: el grado en que alguien es sociable, conversador y firme.
2. Disponibilidad: el grado en que alguien es bondadoso, cooperador y confiable.
3. Seriedad: es cuando alguien es responsable, digno de confianza, persistente y orientado hacia el logro.
4. Estabilidad emocional: tranquilidad, entusiasta y seguro, (positivo) o tenso, nervioso, depresivo e inseguro (negativo).
5. Apertura a la experiencia: el grado en el que alguien es imaginativo, artísticamente sensible e intelectual.

Un campo de investigación sostiene que el ser concienzudo; es decir, ser responsable, confiable, organizado y perseverante, es característico del éxito.

Sin embargo, usar la consciencia como un estándar para el desempeño laboral no es aplicable para todos los trabajos. Para algunas razones, en especial las creativas, ser concienzudo puede ser una desventaja en lugar de una ventaja. Algunas investigaciones indican que si bien el ser concienzudo predice el desempeño en empleos realistas y convencionales, impide el éxito en empleos de investigación, artísticos y sociales en los que se requiere innovación, creatividad y espontaneidad.

Las habilidades de comunicación interpersonal también ayudan a predecir el desempeño laboral. A medida que los trabajos se encaminan hacia el trabajo en equipo y empleos orientados al servicio, se ha hecho cada vez más importante evaluar las habilidades de comunicación interpersonal.

Lo que denominan "desempeño contextual" también conduce a un buen desempeño laboral. El desempeño contextual significa hacer cosas más allá del simple desempeño laboral, como hacer trabajo voluntario, hacer un esfuerzo adicional, cooperar, seguir normas y procedimientos y promover los objetivos de la organización. Si desea saber si se desempeñará bien en un empleo, necesita considerar si tiene la personalidad adecuada para ese empleo y no sólo el cacumen para hacer el trabajo, por esta razón es que es de suma importancia que exista una buena planeación de recursos humanos, ya que en muchas ocasiones, se contrata personal no idóneo para ocupar puestos vacantes y por consecuencia el desempeño de esas personas no es el óptimo. (Artigas Arroyo, 2014)

### **Medición del desempeño**

Según Artigas Arroyo (2014) "El término medición del desempeño implica la contabilidad sistemática y controlada de indicadores que revelan los cumplimientos de las metas de una institución. Es decir, se mide la efectividad y la eficacia de una gestión administrativa. Para poder medir el desempeño, se necesita que sea evaluado a través de indicadores del desempeño."

Estos indicadores deben ayudar a la gerencia para poder determinar cuál efectiva y eficiente es la labor de los empleados en el logro de los objetivos trazados, y por lo tanto, el cumplimiento de la misión organizacional. Por lo tanto deben de estar incorporados en un sistema integral de medición del desempeño que ayude o haga posible el seguimiento simultáneo y consistente en todos los niveles de la operación de la empresa, así como en el logro de los objetivos estratégicos de la empresa desde más alto nivel hasta el desempeño de cada ejecutivo y empleado. (Artigas Arroyo, 2014)

Buscarmohacerfuncionarmejoralosempleadosatravésdeunaplaneación estratégica de recursos humanos no es suficiente, se necesita que el trabajo de los empleados las acciones realizadas sean evaluadas, siendo esto algo que es considerado desde el momento en que se están haciendo los planes del funcionamiento de los recursos humanos en toda

organización.

### **Desempeño laboral inadecuado**

Según Arias Galicia (1999) Las organizaciones para ser competitivas, deben realizar esfuerzos permanentes a fin de convertir el potencial humano en personal con un desempeño de excelencia.

El desempeño depende de varios factores trascendentes como lo son:

- Aspectos tecnológicos (herramientas, maquinarias, y utensilios de trabajo).
- Procedimientos administrativos (políticas de la empresa, procedimientos)
- Aspectos culturales (valores, costumbres, modo de dirigir una empresa)
- También existen factores que dependen únicamente del empleado como los son:
- Conocimiento: la persona debe de poseer los aspectos conceptuales y prácticos para poder efectuar un trabajo. Parte importante de estos conocimientos es saber acerca de la empresa sus orígenes, misión, objetivos y planes de la empresa así como sus estrategias.
- Habilidades: este término se refiere al a capacidad mental y psicológica necesaria para efectuar un trabajo o ejercer una ocupación
- Personalidad. Se refiere a los distintos modos de actuar y percibir en el mundo. En términos generales, dichos estilos se refieren al manejo de las relaciones interpersonales, el pensamiento y las emociones.
- Compromiso: se trata del involucramiento efectivo para lograr la misión y objetivos de la empresa. Esto se debe a que el trabajador debe de estar trabajando con las condiciones adecuadas en su área de trabajo tanto como en el clima laboral, como en su grado de capacitación.

Todos estos factores vistos desde un punto de vista negativo afectan a la organización y por lo tanto al desempeño laboral, es por esto que se les llama desempeño laboral inadecuado al incumplimiento de uno o varios de estos factores que ayudan al buen funcionamiento de la empresa.

### **Métodos de evaluación de desempeño**

Según Dessler & Varela (2011) Exponen que en la evaluación de desempeño se utilizan distintos métodos, en muchas de las empresas los que están a cargo de sus colaboradores se preguntan cómo se realiza una evaluación de desempeño de un trabajador y cuáles son las técnicas específicas de evaluación y dentro de ellas se encuentran:

- **Ensayos críticos** Consiste en escribir una descripción de las fortalezas, las debilidades, el desempeño anterior y el potencial del colaborador, así como hacer sugerencias para que este mejore para transcribir un documento de este tipo, ya que no se necesita de formatos complejos ni de una amplia capacitación. Sin embargo es posible que con estos métodos la evaluación sea conveniente y este dominada tanto por las habilidades de escritura del evaluador como por el nivel de desempeño real del empleado. También es dificultoso ocupar los documentos redactados para diferentes empleados, ya que no existe una clave de calificación estandarizada. (Dessler & Varela , 2011)
- **Incidentes críticos** Los incidentes críticos concentran la atención, la evaluación es la diferencia que existe entre realizar un trabajo con eficacia y un trabajo sin ella, por lo tanto el evaluador se encargará de describir las acciones del trabajador y especialmente si fueron eficiente o ineficiente en determinada situación, por lo que deberá mencionar únicamente las conductas específicas por medio de una lista de incidentes críticos de este tipo, y propone un conjunto amplio de ejemplos que sirven para mostrar a los empleados los comportamientos deseables y al mismo tiempo para identificar a quienes necesita mejorar sus fortalezas. (Dessler & Varela , 2011)
- **Escala grafica de calificación** Este es uno de los métodos más antiguos y difundidos de evaluación. El evaluador contempla un conjunto de factores de desempeño, los cuales son la cantidad y calidad de trabajo, la profundidad de los conocimientos, la cooperación, la asistencia y la iniciativa los cuales calificara por medio de escalas graduadas. (Dessler & Varela , 2011)
- **Escala de calificación basada en el comportamiento** Esta combina elementos fundamentales de los métodos de calificación por incidentes críticos y de escalas gráficas. El evaluador califica al personal con base en reactivos ubicados que se encuentran a lo largo de un continuo proceso; los reactivos son ejemplos de conductas reales en el trabajo, y no listas de rasgo o descripciones generales. (Dessler & Varela , 2011)

- Comparación forzada Las comparaciones forzadas evalúan al empleado en la empresa, con respecto al desempeño de otro u otros compañeros. Ya que importante conocer una herramienta de medición relativa, más que absoluta. Las dos comparaciones más utilizadas son la clasificación grupal y la clasificación individual. (Dessler & Varela , 2011)

### **La Satisfacción Laboral**

Según Robbins S. (1998) La satisfacción laboral es el conjunto de las actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está satisfecho muestra en cambio actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente.

#### **¿Qué determina la satisfacción laboral?**

Las evidencias indican que los principales factores son un trabajo intelectualmente estimulante, recompensas equitativas, condiciones favorables de trabajo y colegas cooperadores.

Los empleados tienden a preferir puestos que les brinden oportunidades de aplicar sus habilidades y capacidades y ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación sobre qué tan bien lo están haciendo, características que hacen que el trabajo posea estímulos intelectuales. Los puestos que tienen pocos retos provocan fastidio, pero demasiados retos causan frustración y sentimientos de fracaso. En condiciones moderadas, los empleados experimentarían placer y satisfacción. (Robbins & Judge, Comportamiento Organizacional, 2009)

Los empleados quieren sistemas de pago y políticas de ascenso que les parezcan justos, claros y congruentes con sus expectativas. Cuando el salario les parece equitativo, fundado en las exigencias del puesto, las habilidades del individuo y el nivel de los sueldos del lugar, es muy probable que el resultado sea la satisfacción.

Del mismo modo, quienes creen que las decisiones sobre los ascensos se hacen en forma honesta e imparcial tienden a sentir satisfacción con su trabajo.

Los empleados se preocupan por el ambiente laboral tanto por lo que respecta a su bienestar personal como por lo que concierne a las facilidades para realizar un buen trabajo. Prefiere los

entornos seguros, cómodos, limpios y con el mínimo de distracciones.

Por último, la gente obtiene del trabajo más que solo dinero o logros tangibles: para la mayoría, también sacia las necesidades de trato personal; por ende, no es de sorprender que tener compañeros que brinden amistad y respaldo también aumenta la satisfacción laboral. Robbins S. (1998)

### **Satisfacción y productividad**

Según Robbins S. (1998) Pocos temas han atraído tanto el interés de los estudiosos del comportamiento organizacional, como la relación entre satisfacción y productividad. La pregunta habitual es si los trabajadores satisfechos son más productivos que los insatisfechos.

Es posible resumir los primeros dictámenes sobre la relación entre productividad y satisfacción en un enunciado: “un trabajador feliz es un trabajador productivo.

## **4.3 Motivación Salarial**

### **La motivación**

Según Lope Diaz & Reyna, (2008) La palabra motivación deriva de latín motus, que significa movido o de motivo, que a su vez significa movimiento. Son estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones para persistir en ellas en su culminación. En otras palabras sería la voluntad para hacer un esfuerzo para alcanzar las metas de la organización. La motivación puede definirse como el señalamiento o énfasis que descubre una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ellos el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción. La motivación exige necesariamente que haya alguna necesidad de cualquier grado puede ser absoluta o relativa de placer o lujo.

Leboyer, (2003) La motivación es por lo tanto un concepto multidimensional, ya que apela a las nociones de dirección (objetivo), de intensidad (el grado de esfuerzo) y de duración (la continuidad del esfuerzo) y de duración En todo esto hay bastantes dificultades. En primer lugar, medir directamente la motivación es imposible, y generalmente, sólo se tiene en cuenta la intensidad del esfuerzo.

### **El Salario**

(Ponce & Reyes, 2002, pág. 7) "El salario es una prestación procedente de un contrato, y constituye la contraprestación de algo que se dio a cambio de él: el servicio, Por ello está regido a las normas."

Según Varela, (2006) "Se entiende por salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, en dinero o especie, o los periodos de descanso compatibles como de trabajo."

La teoría de los salarios de eficiencia nos dice que las empresas tienden a pagar sobre el salario en equilibrio que vacía el mercado. "... los salarios de eficiencia, son los salarios superiores a los niveles de equilibrio que son fijados por las empresas para inducir a los trabajadores a esforzarse, reducir la costosa rotación laboral o conseguir algún otro objetivo deseable que aumente la productividad de los trabajadores" MACPHERSON (2003)

### **Relación entre la Motivación y el Salario**

La motivación salarial puede contemplar todas aquellas razones no monetarias por las que la gente trabaja contenta, lo cual es un elemento clave para que las personas se sientan a gusto, comprometidas y bien alineadas en sus respectivos labores.

#### **4.3.1 Dimensiones de la Motivación**

##### **Factores de influencia en la motivación laboral**

Según Lope Diaz & Reyna (2008) El comportamiento humano es complejo y este se ve afectado por diferentes factores. Unos de los elementos que tienen más impacto en los factores tanto internos como externos son el grupo o grupos con los que el individuo se relaciona, influyendo definitivamente. Los roles y normas: El rol como patrón de conducta o una función desempeñada (por ejemplo: jefe, colega, subordinado, etc.) Los sentimientos, actividades e interacciones: los sentimientos son sensaciones y emociones que afectan el comportamiento del individuo; Las actividades son una manifestación física desempeñada por la persona; las integraciones son una mezcla entre los sentimientos y las actividades en una relación social. Las tradiciones, usos y costumbres: Son conocimientos, prácticas que se transmiten de una generación a otra, en forma oral o escrita.

Los factores a su vez pueden ser divididos en externos e internos. Externos: Son los procedentes del entorno (la organización, los compañeros, el ambiente laboral, etc.) que influyen al individuo tanto directa como indirectamente. Dentro los Factores más importantes se encuentran: La autonomía, la retribución económica, seguridad en el entorno laboral. Internos: Son los que nacen de su propia personalidad, la cual es la que se ve alterada y esta se manifestó ante los demás. Como pueden ser algunos de los siguientes: Estado de ánimo, tendencia a la creatividad, situaciones de estrés, afán de logro, etc. Lope Diaz & Reyna, (2008).

### **Herramientas de motivación**

Según Robbins & Jugde (2009) El dinero como factor motivador, tradicionalmente se vincula la motivación con el dinero que debemos dar a los empleados si hacen las cosas bien. Sin embargo, aunque el dinero es un instrumento poderoso de motivación no es el único eficaz en todos los casos. No todos los empleados ven el dinero como factor motivador. El dinero solo cubre las necesidades de orden inferior. Para que in un sistema de recompensas monetarias motive al trabajador, debe de reunir una serie de condiciones: el empleado debe tener clara preferencia por el dinero, establecer una conexión clara entre el dinero y rendimiento: existe una relación directa entre cantidad de dinero y nivel de rendimiento exigido.

Si la recompensa económica llega en forma de rendimiento exigido. Si la recompensa económica llega en forma de crecimiento salarial al comienzo de labores, el trabajo no percibirá que ha sido el premio a la mejora de su rendimiento. La decisión de utilizar el dinero como herramienta de motivación deberá tomarse después de haber realizado un detallado análisis de costos y beneficios. (Lope Diaz & Reyna, 2008)

### **Motivación de grupos únicos de trabajadores**

Según Heidi Celina & Adalberto (2005) Los empleados asisten a las organizaciones con diferentes necesidades, ya que cada individuo cuenta con capacidades como: destrezas, habilidades, intereses y aptitudes. Tienen expectativas diferentes de sus empleadores y diferentes puntos de vista de lo que piensan que sus contratantes tienen derecho a esperar de ellos. Y varían grandemente en cuanto a lo que esperan de su trabajo. Por ejemplo algunos de sus colaboradores obtienen más satisfacción a partir de sus intereses y actividades personales, y no les interesa realizar su trabajo más desafiante o interesante o ganar concurso de desempeño. Otros obtienen una gran cantidad de satisfacción en sus puestos y están motivados.

### **Determinar los incrementos salariales**

Según Aamodt (2010) dice que el valor de un puesto se determina mediante diferentes factores, un grado de responsabilidad y el nivel de formación requerido para desempeñarlos. Sin embargo, la diferencia en la compensación entre dos sujetos con el mismo puesto es una función tanto de la permanencia de los mismos en el desempeño laboral. En algunas circunstancias no sería justo pagar a un empleado con desempeño deficiente la misma cantidad que a uno que hace su trabajo de forma excelente. Por lo tanto, una importante razón para evaluar el desempeño de los empleados es proporcionar una base justa sobre la cual establecer el incremento salarial. Si los resultados de la evaluación del desempeño se usaran para fijar incrementos salariales, quizá se necesite un formato numérico en vez de un narrativo.

Aamodt (2010) argumenta que el buen desempeño para el colaborador es el resultado que logra el candidato de un cargo y este depende de muchas circunstancias. Siendo uno de los más importantes para el trabajo, la motivación. Entender los mecanismos de motivación es fundamental para que el emprendedor pueda relacionarse con las personas. 26 La motivación para realizar las actividades laborales da como resultado que el individuo tenga la disposición, interés y voluntad de alcanzar o realizar una tarea, meta u objetivo de la organización.

Decir que, si una persona está totalmente motivada para su trabajo, significa que muestra una inclinación positiva para realizarlos. La palabra motivación tiene como significado mover, indica el proceso por el cual alguna razón o motivo incentiva, estimula y energiza el comportamiento de los colaboradores. Esta conducta siempre se motiva. Hay un motor en marcha permanente que lo mueve; aunque de vez en cuando queda en punto muerto o deja de funcionar y la persona se desmotiva.

- **Motivos internos y externos**

La motivación para los trabajadores se deriva de una interacción compleja entre los motivos internos de las personas y los estímulos de la situación o ambiente. Los factores internos son las necesidades aptitudes, intereses, valores y habilidades de las personas. Estos motivos individualizan a cada persona y hacen que todas sean diferentes unas con otras. Cada individuo es capaz de realizar tareas específicas. Los factores externos son estímulos incentivos que la empresa ofrece. Estos pueden satisfacer necesidades, despertar sentimientos de interés o representar recompensas deseadas. Son motivos externos todas las recompensas que ofrece la compañía, desde el salario y los beneficios hasta el ambiente de trabajo. (Aamodt, 2010)

### **Las recompensas de los empleados**

Según (Robbins & Judge, 2009) explican que el pago no es un factor que impulsa una manera importante de la motivación en área laboral. Sin embargo, para motivar a las personas es importante que subestimen la importancia que tiene el sueldo para mantener los talentos notables. Un estudio que se realizó con los colaboradores de una organización en el 2006 reveló que solo el 45% de los empleados pensaban que el pago era un factor clave, por el que se perdía el talento, el 71 % de los trabajadores con mayor rendimiento señaló que era la razón principal. Dado que la paga es tan importante entender cómo se debe pagar a los empleados, para esto es mencionaron algunas decisiones estratégicas. Pago a destajo.

Según (Robbins & Judge, Comportamiento Organizacional, 2009) Los salarios de pago a destajo se han reconocido por la popularidad por más de un siglo, como medio de compensación de los trabajadores de producción. Dicho pago se les retribuye a los colaboradores una cantidad fija por cada unidad terminada. Si un empleado no tiene salario base solo se le paga por lo que produce, se trata de un plan a destajo puro. Pago con base en el mérito Los planes de pago con base en el mérito también reenumeran el desempeño del individuo. A sí mismo, a diferencia de los planes de pago a destajo, que se basan en la producción 24 objetiva. Los pagos con base en el mérito se apoyan en la calificación y los resultados de la evaluación del desempeño.

La ventaja principal es que permiten que los empleados reconozcan la diferencia entre el pago basado en el desempeño de modo que a las personas reconocidas como grandes realizadoras se les dan aumentos más grandes. Los planes ayudan para ser motivadores, ya que si están realizados en la forma adecuada los individuos sientan una relación fuerte entre su desempeño y las recompensas que reciben. Las evidencias apoyan la importancia de este vínculo

-Bonos Los bonos anuales son un factor importante de la compensación total. Los planes de bonos se desarrollan cada vez más en las organizaciones con el fin de que incluyan a empleados que desempeñen cargos de menor jerarquía dentro de la organización. Una de las ventajas que tienen los bonos respecto al pago de méritos es que los mismos recompensan a los trabajadores por su reciente desempeño y no por el histórico. Los efectos del incentivo del desempeño actual deben ser mayores porque en lugar de pagar a las personas por un rendimiento que ocurrió hace varios años (y que se incorporó en el salario base) los bonos recompensan solo el más reciente. La desventaja de los bonos es que los empleados los perciben como un pago.

- Pago con base en las aptitudes El pago basado en las aptitudes, denominado también pago con base en las competencias o con base en el conocimiento establece los niveles de pago sobre la

base de las aptitudes que tienen los empleados o el número de trabajos que pueden realizar. Para el personal, el atractivo de los planes de pago basado en las aptitudes es que aumenta la flexibilidad de la fuerza de trabajo y excelencia en sus funciones. Para los colaboradores de una empresa el atractivo de los planes de pago basados en las aptitudes es que incrementan la flexibilidad de la fuerza de trabajo si los empleados son intercambiables es más fácil hacer las asignaciones. El pago con base en las aptitudes también llega a facilitar la comunicación a través de la organización debido a que los individuos entienden más los trabajos de los compañeros.

- Planes de reparto de utilidad Son programas que toman en cuenta a toda la organización, con el propósito de distribuir la compensación basada en ciertas formulas establecidas creadas de acuerdo con la rentabilidad de la empresa. Estos pagos pueden ser en forma directa y en efectivo.

- Planes de prioridad de acciones para los empleados Estos son planes de prestaciones establecidos por las empresas, donde los empleados adquieren acciones de ella, a menudo que los precios están por debajo de los del mercado como parte de sus prestaciones.

### **Uso del reforzamiento positivo para motivar a los demás**

Según (Hellriegel & Slocum, 2009) explica que el método más utilizado para motivar al personal en el trabajo es la modificación del comportamiento, tratar de cambiar la conducta de un individuo mediante la utilización de recompensas y castigos. El comportamiento se basa en un principio elemental del ser humano, la ley del efecto; la conducta que lleva a una consecuencia positiva para el individuo tiende a reiterar en tanto que la conducta que lleva a una consecuencia negativa tiende a evitarse.

El objetivo de la modificación del comportamiento en el trabajo consiste en recompensar a los empleados cuyo comportamiento contribuye a la consecución de las metas de la organización tales como mejorar la productividad. El método que se utiliza para dar a conocer las habilidades para modificar la conducta consiste en subrayar el reforzamiento positivo porque esta es la estrategia de modificación del comportamiento que más se utiliza en el ámbito laboral. Reforzamiento positivo tiene como significado aumentar la probabilidad de que se repita un comportamiento determinado y recompensado a la gente por responder de buena manera. La frase incrementar la probabilidad quiere decir que el reforzamiento positivo mejora el aprendizaje y la motivación pero no es totalmente eficaz. Se debe tomar en cuenta que no se puede quedar atrás la frase responder de la manera esperada. (Hellriegel & Slocum, 2009)

Para que el reforzamiento positivo se aproveche de manera apropiada, el resultado de una recompensa debe depender de que la persona haga algo bien sus actividades laborales. Resulta fácil visualizar el reforzamiento con trabajos bien estructurados, el reforzamiento positivo también se utiliza para fomentar comportamientos deseados en trabajos complejos y bien pagados si se desea emplear el reforzamiento positivo de manera correcta es preciso seguir ciertas reglas las cuales son:

- Expresar con toda claridad que comportamiento conducirá a una recompensa
- Elegir una recompensa apropiada
- Suministrar una amplia administración
- Conceder las recompensas con frecuencia variable
- Hacer que la recompensa siga de inmediato a la conducta observada
- Hacer que la recompensa corresponda al comportamiento
- Lograr que las recompensas sean bien visibles
- Cambiar la recompensa cada cierto tiempo

#### **4.4 Coeficiente Alfa de Cronbach**

El coeficiente alfa fue descrito en 1951 por Lee J. Cronbach. Es un índice usado para medir la confiabilidad del tipo consistencia interna de una escala, es decir, para evaluar la magnitud en que los ítems de un instrumento están correlacionados. En otras palabras, el alfa de Cronbach es el promedio de las correlaciones entre los ítems que hacen parte de un instrumento. También se puede concebir este coeficiente como la medida en la cual algún constructo, concepto o factor medido está presente en cada ítem. Generalmente, un grupo de ítems que explora un factor común muestra un elevado valor de alfa de Cronbach. (Heidi Celina & Adalberto, 2005)

El alfa de Cronbach tiene gran utilidad cuando se usa para determinar la consistencia interna de una prueba con un único dominio o dimensión, porque si se usa en escalas con ítems que exploran dos o más dimensiones distintas, aunque hagan parte de un mismo constructo, se corre el riesgo de subestimar la consistencia interna. En estos casos, lo más indicado es calcular un valor de alfa de Cronbach para cada grupo de ítems que componen una dimensión o una sub escala o calcular un coeficiente alfa estratificado, lo cual significa que este coeficiente se debe emplear para conocer la consistencia interna en escalas unidimensionales, no en escalas multidimensionales.

El índice de consistencia interna Alfa de Cronbach presenta valores entre 0 y 1, los valores superiores a 0,8 son considerados aceptables, si su valor es cercano a la unidad se trata de un instrumento fiable, y si su valor está por debajo de 0,8 el instrumento que se evalúa presenta una variabilidad que llevará a conclusiones equivocadas.

Cálculo:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left( \frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right)$$

Su fórmula estadística es la siguiente:

k= Número de ítems

Si  $\sum \sigma^2$ = Sumatoria de varianza de los ítems

ST  $\sigma^2$ = Varianza de la suma de los ítems

$\alpha$ = Coeficiente de Alfa de Cronbach

## Tabla2: Resultado de Confiabilidad del Instrumento Alfa de Cronbach

Tabla 2. Fiabilidad

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

Fuente: Estudiante de investigación

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Tabla 3.** Estadísticas de Fiabilidad

**Estadísticas de  
fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,997	28

**Fuente:** Estudiante de investigación

- Como resultado una vez realizado el procesamiento de datos y obtenido el Alfa de Cronbach, se ha demostrado que es de 0,997 el cual nos da la confiabilidad para ser utilizado.

#### **4.5. Modelo Econométrico**

##### **Regresión lineal de Pearson (Binario)**

Según Domenech (1985) El coeficiente de correlación de Pearson, pensado para variables cuantitativas (escala mínima de intervalo), es un índice que mide el grado de covariación entre distintas variables relacionadas linealmente. Adviértase que decimos "variables relacionadas linealmente".

Esto significa que puede haber variables fuertemente relacionadas, pero no de forma lineal, en cuyo caso no proceder a aplicarse la correlación de Pearson. Por ejemplo, la relación entre la ansiedad y el rendimiento tiene forma de U invertida; igualmente, si relacionamos población y tiempo la relación será de forma exponencial. En estos casos (y en otros muchos) no es conveniente utilizar la correlación de Pearson. Insistimos en este punto, que parece olvidarse con cierta frecuencia. El coeficiente de correlación de Pearson es un índice de fácil ejecución e, igualmente, de fácil interpretación. Digamos, en primera instancia, que sus valores absolutos oscilan entre 0 y 1. (Domenech, 1985)

Esto es, si tenemos dos variables X e Y, y definimos el coeficiente de correlación de Pearson entre estas dos variables como  $x$  y  $r$  entonces: Hemos especificado los términos "valores absolutos" ya que en realidad si se contempla el signo el coeficiente de correlación de Pearson oscila entre  $-1$  y  $+1$ . No obstante ha de indicarse que la magnitud de la relación viene

especificada por el valor numérico del coeficiente, reflejando el signo la dirección de tal valor. En este sentido, tan fuerte es una relación de +1 como de -1. En el primer caso la relación es perfecta positiva y en el segundo perfecta negativa. Pasamos a continuación a desarrollar algo más estos conceptos. (Domenech, 1985)

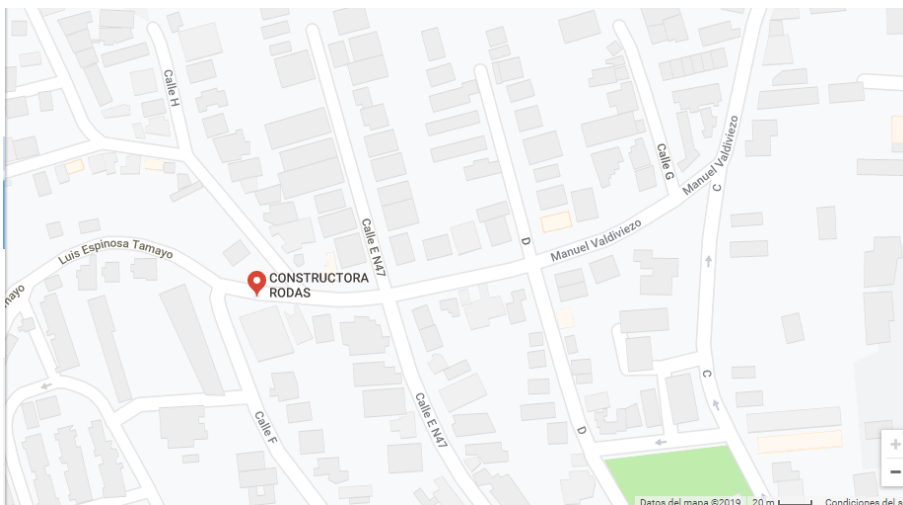
Fórmula utilizada:

$$r_{xy} = \frac{\sum Z_x Z_y}{N}$$

El coeficiente de correlación de Pearson viene definido por la siguiente expresión: Esto es, el coeficiente de correlación de Pearson hace referencia a la media de los productos cruzados de las puntuaciones estandarizadas de X y de Y. Esta fórmula reúne algunas propiedades que la hacen preferible a otras. A operar con puntuaciones estandarizadas es un índice libre de escala de medida. Por otro lado, su valor oscila, como ya se ha indicado, en términos absolutos, entre 0 y 1.

## 4.6. Caracterización de la Empresa: Constructora Andrade Rodas

### 4.6.1. Ubicación



### **Figura 1. Ubicación de la Empresa**

Motilones No. 40 entre Charapa y Bermejo.

Edificio Diamond IV Penthouse.

Quito - Ecuador

Celular: (593) 0995231126 - 0981996348

Teléfono: (593) 2 3341464 (593) 2 2448456

Cotizaciones y preguntas: [info@vipconstructora.com](mailto:info@vipconstructora.com)

#### **4.6.2. Visión**

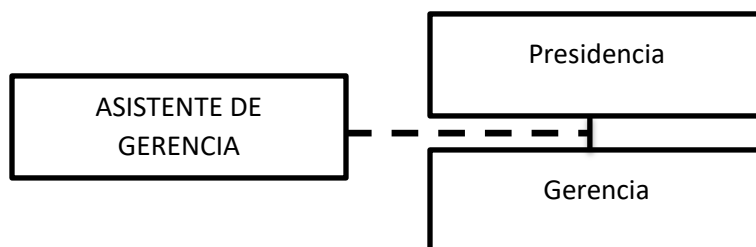
Ser la Compañía de Construcción con la mayor credibilidad del mercado gracias a la satisfacción de nuestros clientes, edificando sueños y convirtiéndose en una feliz realidad, a través de un proceso de mejoramiento continuo que nos permita entregar edificaciones con los estándares de calidad, diseño y exclusividad, contando con grandes profesionales y personal del ramo, para construir un mejor país desde nuestra actividad generando empleo, en beneficio de nuestros colaboradores.

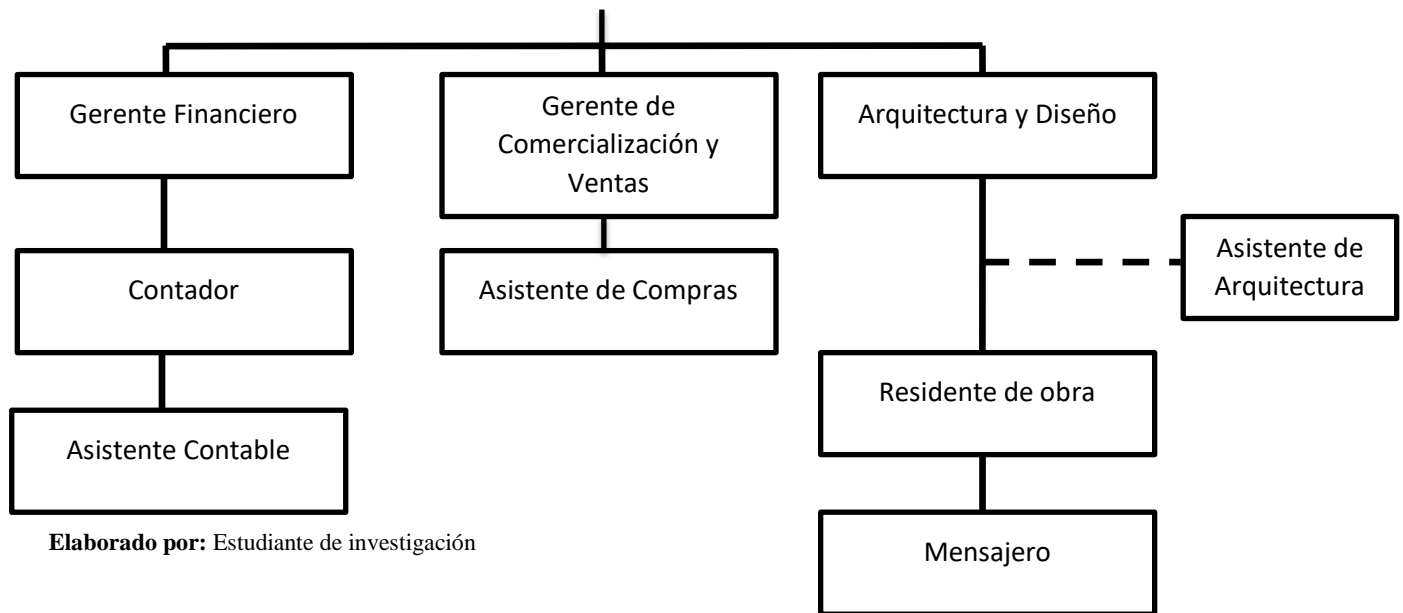
Nuestra empresa orgullosamente en 15 años ha entregado 40 edificios, siendo su característica la venta en planos o pre construcción. (Constructora Andrade Rodas, 2019)

#### **4.6.3. Misión**

La satisfacción de nuestros clientes es el factor prioritario de nuestra organización, a través de un proceso de mejoramiento continuo, que nos permita alcanzar niveles de excelencia en la construcción de nuestras edificaciones, contando con personal altamente calificado a nivel profesional y humano. (Constructora Andrade Rodas, 2019)

#### **4.6.4. Estructura Orgánico Funcional**





**Figura1.** Organigrama Estructural de la Empresa Andrade Rodas

## 5. PROPUESTA METODOLÓGICA

### 5.1 Enfoque de la investigación

El enfoque cualitativo, por lo común, se utiliza primero para descubrir y refinar preguntas de investigación. A veces, pero no necesariamente, se prueban hipótesis (Grinnell, 1997). Con frecuencia se basa en métodos de recolección de datos sin medición numérica, como las descripciones y las observaciones. (Bernal, 2010: 126)

En el presente proyecto se va a utilizar la investigación cualitativa siendo este un método que permitió la recolección de información sobre cada uno de los empleados de la Constructora Andrade Rodas de la ciudad de Quito lácteos y se realizará el respectivo análisis en base a estos resultados obtenidos y a medida que el proyecto avance la investigación puede ser de carácter Cuantitativa.

## **5.2 Alcance de la investigación**

El presente estudio permitirá conocer la relación que existe entre las dos variables establecidas en la investigación, el desempeño laboral y la motivación salarial, así para determinar la incidencia de la motivación salarial en el desempeño laboral de la Constructora Andrade Rodas, por medio de un estudio comparativo.

## **5.3 Finalidad de la investigación**

La Finalidad que tiene el desarrollo del proyecto, es probar la influencia que tienen el desempeño laboral y la motivación salarial en los trabajadores de la Constructora Andrade Rodas, por medio de la realización de un estudio, con el uso de la herramienta de regresión lineal.

## **5.4 Métodos**

### **5.4.1 Método deductivo**

De acuerdo a Sampieri R. H., (2014) “es el razonamiento que, partiendo de casos particulares, se eleva a conocimientos generales. Este método permite la formación de hipótesis, investigación de leyes científicas, y las demostraciones. La inducción puede ser completa o incompleta”.

En el presente proyecto se va a utilizar el método deductivo, ya que se trabajará con la formulación de una hipótesis, y por medio de mediante un Modelo Econométrico se determinará la incidencia de la motivación salarial en el desempeño laboral en la Constructora Andrade Rodas de la ciudad de Quito.

## **5.5 Tipo de Investigación de campo**

Según los autores Santa Paella&FelibertoMartins (2012) afirman: La investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar las variables. Estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural. El investigador no manipula variables debido a que esto hace perder el ambiente de naturalidad en el cual se manifiesta. (pág. 90)

Se realizará este tipo de investigación porque consiste en ir a recolectar datos reales en la institución donde nos proporcionara directamente la realidad en la que se encuentran sin alteraciones de ningún tipo.

## **5.6 Técnicas**

### **Focus Group**

Según Ivankovich & Araya (2011) "El Focus group es una técnica de investigación cualitativa, que emerge en un ámbito económico cuando la oferta de productos o servicios es grande porque existe un amplio número de competidores. Ésta técnica permite explicar de manera profunda el tema que se investiga, los gustos, disgustos, las motivaciones de compra."

En la presente investigación se aplicará el FocusGroup como técnica de investigación la cual nos proporcionará información sobre el desempeño de los empleados de la Constructora Andrade Rodas de la ciudad de Quito.

## **5.7 Instrumentos**

### **Cuestionario**

Según Fidias G. Arias (2012) afirma: "Es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario auto- administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador".

## **5.8 Población**

Según (Fuentelsaz & Icart, 2006) Población o universo es el conjunto de individuos que tienen ciertas características a estudiar, definidas en los objetos de estudio, a los que se deseará generalizar los resultados obtenidos y que generalmente será inaccesible.

La población la constituyen la totalidad de empleados de la empresa que son 49, de los cuáles se seleccionara una pequeña para la respectiva aplicación del instrumento de investigación.

## **5.9 Muestra**

Según (Fuentelsaz & Icart, 2006) "La muestra es el grupo de individuos que realmente se estudiarán, es un sub conjunto de la población. Para que se puedan generalizar los resultados obtenidos."

Se representará la muestra en la investigación como el número de personas a encuestar tomando en cuenta la población considerada para el estudio. 93 son los empleados de la constructora

Andrade Rodas S.A., que utilizando la metodología cualitativa Focus Group se seleccionó aleatoriamente 15 a quienes se aplicó el cuestionario.

Los datos fueron procesado con el estadístico SPSS, obteniendo como resultado una matriz de tabulación; la que se utilizó para aplicar el Alfa de Cronbach, para demostrar la fiabilidad del documento y luego utilizar el modelo econométrico de regresión lineal de Pearson, con la finalidad de determinar las relaciones existentes entre las dimensiones seleccionadas. El resultado de este proceso se presenta a continuación.



### Análisis de la matriz de regresión lineal de Pearson:

- Para el desarrollo de la matriz de ha procesado los datos mediante la ayuda del estadístico SPSS, en la matriz de regresión lineal de Pearson se presentan todas las variables, las cuales han sido marcadas con color verde aquellas que tienen un coeficiente de 1,000 y por ende son confiables absolutamente, las variables con menor relación y tienen un coeficiente mayor a 0.8 han sido marcadas de amarillo y también son confiables, además se ha marcado de color rojo las variables que no mantienen relación y su coeficiente se encuentra por debajo del 0,8 y no representan confiabilidad.

## 6. RESULTADOS OBTENIDOS

**Tabla 5.** Variables que se relacionan con la Satisfacción al cliente

### Satisfacción al cliente

		Calidad de entrega	Extraversión	Apertura a la experiencia	Clima Laboral	Comunicación	Factores Ambientales	Desarrollo Profesional	Productividad y calidad en el trabajo	Eficiencia	Formación Adquirida	Objetivos conseguidos	Calidad de vida en el trabajo	Integración y acogida de nuevos empleados	Buena valoración salarial	Tipos de comportamiento	Condiciones que favorecen un tipo de motivación
Satisfacción al cliente	Correlación de Pearson	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

**Fuente:** Estudiante de investigación

### Análisis:

La variable Satisfacción al cliente se encuentra relacionada con Calidad de entrega; Extraversión; Apertura a la experiencia; Clima Laboral; Comunicación; Factores Ambientales; Desarrollo profesional; Productividad y calidad en el trabajo; Eficiencia; Formación Adquirida; Objetivos Conseguidos; Calidad de vida en el trabajo; Integración ya acogida de nuevos empleados; Buena valoración salarial; Tipos de comportamiento; Condiciones que favorecen un tipo de comportamiento, se consideran datos confiables porque tienen un coeficiente del 1,000.

**Tabla 6.** Variables que tienen menor relación con la Satisfacción al cliente

		Efectividad en compromisos de calidad	Disponibilidad	Estabilidad emocional	Horarios	Herramientas necesarias	Dinero	Participación	Adecuación del trabajador	Marcar metas y objetivos	Patrones motivacionales
Satisfacción al cliente	Correlación de Pearson	0,938**	0,938**	0,938**	0,931**	0,931**	0,938**	0,931**	0,938**	0,938**	0,931**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

Fuente: Estudiante de investigación

### Análisis:

Las variable Satisfacción al cliente mantiene una relación menor con la Efectividad en compromisos de calidad; Disponibilidad; Estabilidad emocional; Horarios; Herramientas necesarias; Dinero; Participación: Adecuación del trabajador; Marcar metas y objetivos; Patrones motivacionales, la relación que existe entre estas variables es confiable porque se encuentran en un rango mayor que 0,8.

**Tabla 7.** Variables que tienen menor confiabilidad en relación con la Satisfacción al cliente

		Enriquecimiento de los puestos
Satisfacción al cliente	Correlación de Pearson	0,776**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	15

Fuente: Estudiante de investigación

### Análisis:

La variable Satisfacción al cliente no mantiene relación con el Enriquecimiento de los puestos, y tiene un coeficiente por debajo de 0,8.

## Efectividad en compromisos de calidad

**Tabla 8.** Variables que se relacionan con la Efectividad en compromisos de calidad

		Disponibilidad	Estabilidad emocional	Dinero	Adecuación del trabajador	Integración y acogida de nuevos empleados	Marcar metas y objetivos
Efectividad en compromisos de calidad	Correlación de Pearson	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	15	15	15	15	15	15

Fuente: Estudiante de investigación

### Análisis:

La variable Efectividad en compromisos de calidad se relaciona con la Disponibilidad; Estabilidad emocional; Dinero; Adecuación del trabajador; Integración y acogida de nuevos empleados; Marcar metas y objetivos, éstas mantienen una confiabilidad con un **Tabla 9**. Variables que tienen menor relación con la Efectividad en compromisos de calidad

		Calidad de entrega	Extraversión	Apertura a la experiencia	Clima laboral	Comunicación	Factores ambientales	Desarrollo profesional	Productividad y calidad en el trabajo	Eficiencia	Formación adquirida	Objetivos conseguidos	Calidad de vida en el trabajo	Buena valoración salarial	Tipos de comportamiento	Condiciones que favorecen un tipo de motivación
Efectividad en compromisos de calidad	Correlación de Pearson	0,938**	0,938**	0,938**	0,938**	0,938**	0,938**	0,938**	0,938**	0,938**	0,938**	0,938**	0,938**	0,938**	0,938**	0,938**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

Fuente: Estudiante de investigación

### Análisis:

La variable Efectividad en compromisos de calidad tiene una menor relación con Calidad en la entrega; Extraversión; Apertura a la experiencia; Clima laboral; Comunicación; Factores ambientales; Desarrollo profesional; Productividad y calidad en el trabajo; Formación adquirida; Objetivos conseguidos; Calidad de vida en el trabajo; Buena valoración salarial; Tipos de comportamiento; Condiciones que favorecen un tipo de motivación, mantiene un coeficiente mayor a 0,8 por lo tanto son confiables.

**Tabla 10.** Variables que tienen menor confiabilidad en relación con la Efectividad en compromisos de calidad

		Horarios	Herramientas necesarias	Participación	Enriquecimiento de los puestos	Patrones motivacionales
Efectividad en compromisos de calidad	Correlación de Pearson	0,747**	0,747**	0,747**	0,510**	0,747**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	15	15	15	15	15

Fuente: Estudiante de investigación

### Análisis:

La variable Efectividad en compromisos de calidad no mantiene relación con Horarios; Herramientas necesarias; participación; Enriquecimiento de los puestos; Patrones motivacionales, ya que tienen un coeficiente por debajo del 0,8.

## Calidad de entrega

**Tabla 11.** Variables que tienen mayor relación con la Calidad de entrega

		Extraversión	Apertura a la experiencia	Clima laboral	Comunicación	Factores Ambientales	Desarrollo Profesional	Productividad y calidad en el trabajo	Eficiencia	Formación Adquirida	Objetivos conseguidos	Calidad de vida en el trabajo	Integración y acogida de nuevos empleados	Buena valoración salarial	Tipos de comportamiento	Condiciones que favorecen un tipo de motivación
Calidad de entrega	Correlación de Pearson	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

**Fuente:** Estudiante de investigación

### **Análisis:**

La variable Calidad de entrega se relaciona con la Extraversión; Apertura a la experiencia; Clima laboral; Comunicación; Factores ambientales; Desarrollo Profesional; Productividad y calidad en el trabajo; Eficiencia; Formación adquirida; Objetivos conseguidos; Calidad de vida en el trabajo; Integración y acogida de nuevos empleados; Buena valoración; Tipos de comportamiento; Condiciones que favorecen un tipo de motivación, tienen un coeficiente de 1,000, que quiere decir que son absolutamente confiables.

**Tabla 12.** Variables que tienen menor relación con la Calidad de entrega

Estabilidad emocional	Horarios	Herramientas necesarias	Dinero	Participación	Adecuación del trabajador	Marcar metas y objetivos	Patrones motivacionales
0,938**	0,931**	0,931**	0,938**	0,931**	0,938**	0,938**	0,931**
0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
15	15	15	15	15	15	15	15

**Fuente:** Estudiante de investigación

### **Análisis:**

La variable Calidad de entrega mantiene una relación menor con La estabilidad emocional; Horarios; herramientas necesarias; Dinero; Participación; Adecuación del trabajador; Marcar metas y objetivos: Patrones motivacionales, tienen un coeficiente por encima del 0,8 y son confiables.

**Tabla 13.** Variables que tienen menor confiabilidad en relación con la Calidad de entrega

		Enriquecimientos de los puestos
Calidad de entrega	Correlación de Pearson	,776**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	15

Fuente: Estudiante de investigación

### Análisis:

La variable Calidad en la entrega no tiene relación con Enriquecimiento de los puestos, ya que tiene un coeficiente por debajo del 0,8, y no existe confiabilidad.

## Extraversión

**Tabla 14.** Variables que tienen mayor relación con la Extraversión

		Apertura a la experiencia	Clima laboral	Comunicación	Factores ambientales	Desarrollo profesional	Productividad y calidad en el trabajo	Eficiencia	Formación Adquirida	Objetivos conseguidos	Calidad de vida en el trabajo	Integración y acogida de nuevos empleados	Buena valoración salarial	Tipos de comportamiento	Condiciones que favorecen un tipo de motivación
Extraversión	Correlación de Pearson	1,000*	1,000*	1,000*	1,000*	1,000*	1,000*	1,000*	1,000*	1,000*	1,000*	1,000*	1,000*	1,000*	1,000*
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

Fuente: Estudiante de investigación

### Análisis:

La variable Extraversión tiene relación con la Apertura a la experiencia; Clima laboral; Comunicación; Factores Ambientales; Desarrollo profesional; Productividad y calidad en el trabajo; Eficiencia; Formación Adquirida; Objetivos conseguidos; Calidad de vida en el trabajo; Integración y acogida de nuevos empleados; Buena valoración salarial; Tipos de comportamiento; Condiciones que favorecen un tipo de motivación, tienen un coeficiente de 1,000, son absolutamente confiables.

**Tabla 15.** Variables que tienen menor relación con la Extraversión

		Disponibilidad	Estabilidad emocional	Horarios	Herramientas necesarias	Dinero	Participación	Adecuación del trabajador	Marcar metas y objetivos	Patrones motivacionales
Extraversión	Correlación de Pearson	0,938**	0,938**	0,931**	0,931**	0,938**	0,931**	0,938**	0,938**	0,931**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15

Fuente: Estudiante de investigación

### Análisis:

La variable Extraversión mantiene un menor relación con la Disponibilidad; Estabilidad emocional; Horarios; Herramientas necesarias; Dinero; Participación; Adecuación del trabajador; Marcar metas y objetivos; Patrones motivacionales, tiene un coeficiente mayor a 0,8, y existe confiabilidad.

**Tabla 16. Variables que tienen menor confiabilidad en relación con la Extraversión**

		Enriquecimiento de los puestos
Extraversión	Correlación de Pearson	0,776**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	15

Fuente: Estudiante de investigación

### Análisis:

La variable extraversión no tiene relación con Enriquecimiento de los puestos, ya que su coeficiente se encuentra por debajo de 0,8 y no existe confiabilidad.

## Disponibilidad

**Tabla 17. Variables que tienen mayor relación con la Disponibilidad**

		Estabilidad emocional	Dinero	Adecuación del trabajador	Marcar metas y objetivos
Disponibilidad	Correlación de Pearson	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	15	15	15	15

Fuente: Estudiante de investigación

### Análisis:

La variable Disponibilidad tiene una relación con Estabilidad emocional; Dinero; Adecuación del trabajador; Marcar metas y objetivos, con un coeficiente de 1,000, lo que quiere decir que son datos absolutamente confiables.

**Tabla 18. Variables que tienen menor relación con la Disponibilidad**

		Apertura a la experiencia	Clima laboral	Comunicación	Factores ambientales	Desarrollo profesional	Productividad y calida en el trabajo	Eficiencia	Formación adquirida	Objetivos conseguidos	Calidad de vida en el trabajo	Integración y acogida de nuevos empleados	Buena valoración salarial	Tipos de comportamiento	Condiciones que favorecen un tipo de motivación
Disponibilidad	Correlación de Pearson	0,938**	0,938**	0,938**	0,938**	0,938**	0,938**	0,938**	0,938**	0,938**	0,938**	0,938**	0,938**	0,938**	0,938**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

Fuente: Estudiante de investigación

**Análisis:**

La variable Disponibilidad tiene una relación menor con la Apertura a la experiencia; Clima Laboral; Comunicación; Factores ambientales; Desarrollo profesional; Productividad y calidad en el trabajo; Eficiencia; Formación adquirida; Objetivos conseguidos; Calidad de vida en el trabajo; Integración y acogida de nuevos empleados; Buena valoración salarial; Tipos de comportamiento; Condiciones que favorecen un tipo de motivación, con un coeficiente por encima del 0,8, y existe confiabilidad.

**Tabla 19.** Variables que tienen menor confiabilidad en relación con la Disponibilidad

		Horarios	Herramientas necesarias	Enriquecimiento de los puestos	Patrones motivacionales
Disponibilidad	Correlación de Pearson	0,747**	0,747**	0,510**	0,747**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	15	15	15	15

**Fuente:** Estudiante de investigación

**Análisis:**

La variable Disponibilidad no tiene relación con Horarios; Herramientas necesarias; Enriquecimiento de los puestos; Patrones motivacionales, con un coeficiente por debajo del 0,8, por lo cual no existe confiabilidad.

**Estabilidad emocional****Tabla 20.** Variables que tienen mayor relación con la Estabilidad Emocional

		Dinero	Adecuación del trabajador	Marcar metas y objetivos
Estabilidad Emocional	Correlación de Pearson	1,000**	1,000**	1,000**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000
	N	15	15	15

**Fuente:** Estudiante de investigación

**Análisis:**

La variable Estabilidad emocional tiene relación con el Dinero; Adecuación del trabajador; Marcar metas y objetivos, con un coeficiente de 1,000, y existe una confiabilidad absoluta.



Fuente: Estudiante de investigación

### Análisis:

La variable Apertura a la experiencia tiene relación con Clima laboral; Comunicación; Factores ambientales; Desarrollo profesional; Productividad y calidad en el trabajo; Eficiencia; Formación adquirida; Objetivos conseguidos; Calidad de vida en el trabajo; Integración y acogida de nuevos empleados; Buena valoración salarial; Tipos de comportamiento; Condiciones que favorecen un tipo de motivación, tiene un coeficiente de 1,000 y son absolutamente confiables.

**Tabla 24.** Variables que tienen menor relación con la Apertura a la experiencia

		Horarios	Herramientas necesarias	Dinero	Adecuación del trabajador	Marcar metas y objetivos	Patrones motivacionales
Apertura a la experiencia	Correlación de Pearson	0,931**	0,931**	0,938**	0,938**	0,938**	0,931**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	15	15	15	15	15	15

Fuente: Estudiante de investigación

### Análisis:

La variable Apertura a la experiencia mantiene una relación menor con Horarios; Herramientas necesarias; Dinero; Adecuación del trabajador; Marcar metas y objetivos; Patrones motivacionales, con un coeficiente que se encuentra por encima del 0,8, demostrando que existe confiabilidad.

**Tabla 25.** Variables que tienen menor confiabilidad en relación con la Apertura a la experiencia

		Enriquecimiento de los puestos
Apertura a la experiencia	Correlación de Pearson	0,776**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	15

Fuente: Estudiante de investigación

### Análisis:

La variable Apertura a la experiencia no tiene relación con Enriquecimiento de los puestos, con un coeficiente por debajo de 0,8, por el cual no existe confiabilidad.

### Clima Laboral

**Tabla 26.** Variables que tienen mayor relación con el Clima laboral

		Comunicación	Factores ambientales	Desarrollo profesional	Productividad y calidad en el trabajo	Eficiencia	Formación Adquirida	Objetivos conseguidos	Calidad de vida en el trabajo	Integración y acogida de nuevos empleados	Buena valoración salarial	Tipos de comportamiento	Condiciones que favorecen un tipo de motivación
Clima laboral	Correlación de Pearson	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

**Fuente:** Estudiante de investigación

#### Análisis:

La variable Clima laboral tiene una relación con Comunicación; Factores ambientales; Desarrollo profesional; Productividad y calidad en el trabajo; Eficiencia; Formación adquirida; Objetivos conseguidos; Calidad de vida en el trabajo; Integración y acogida de nuevos empleados; Buena valoración salarial; Tipos de comportamiento; Condiciones que favorecen un tipo de motivación, con un coeficiente de 1,000 y existe una confiabilidad absoluta.

**Tabla 27.** Variables que tienen menor relación con el Clima laboral

		Horarios	Herramientas necesarias	Dinero	Adecuación del trabajador	Marcar metas y objetivos	Patrones motivacionales
Clima laboral	Correlación de Pearson	0,931**	0,931**	0,938**	0,938**	0,938**	0,931**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	15	15	15	15	15	15

**Fuente:** Estudiante de investigación

#### Análisis:

La variable Clima laboral mantiene una relación menor con Horarios; Herramientas necesarias; Dinero; Adecuación del trabajador; Marcar metas y objetivos; Patrones motivacionales, que tienen un coeficiente mayor a 0,8, demostrando que existe confiabilidad.

**Tabla 28.** Variables que tienen menor confiabilidad en relación con el Clima laboral

		Enriquecimiento de los puestos
Clima laboral	Correlación de Pearson	0,776**

Sig. (bilateral)	0,000
N	15

Fuente: Estudiante de investigación

### Análisis:

La variable Clima laboral no tiene relación con Enriquecimiento de los puestos, ya que se encuentra por debajo del 0,8 y no existe confiabilidad.

## Comunicación

**Tabla 29.** Variables que tienen mayor relación con la Comunicación

		Factores ambientales	Desarrollo profesional	Productividad y calidad en el trabajo	Eficiencia	Formación Adquirida	Objetivos conseguidos	Calidad de vida en el trabajo	Integración y acogida de nuevos empleados	Buena valoración salarial	Tipos de comportamiento	Condiciones que favorecen un tipo de motivación
Comunicación	Correlación de Pearson	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

Fuente: Estudiante de investigación

### Análisis:

La variable Comunicación tiene relación con Factores ambientales; Desarrollo profesional; Productividad y calidad en el trabajo; Eficiencia; Formación adquirida; Objetivos conseguidos; Calidad de vida en el trabajo; Integración y acogida de nuevos empleados; Buena valoración salarial; Tipos de comportamiento; Condiciones que favorecen un tipo de motivación, con un coeficiente de 1,000 y son absolutamente confiables.

**Tabla 30.** Variables que tienen menor relación con la Comunicación

		Horarios	Herramientas necesarias	Dinero	Adecuación del trabajador	Marcar metas y objetivos	Patrones motivacionales
Comunicación	Correlación de Pearson	0,931**	0,931**	0,938**	0,938**	0,938**	0,931**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	15	15	15	15	15	15

Fuente: Estudiante de investigación

### Análisis:



Fuente: Estudiante de investigación

### Análisis:

La variable Horarios mantiene una relación menor con Factores ambientales; Desarrollo profesional; Productividad y calidad en el trabajo; Eficiencia; Formación adquirida; Objetivos conseguidos; Calidad de vida en el trabajo; Enriquecimiento de los puestos; Integración y acogida de nuevos empleados: Buena valoración salarial; Tipos de comportamiento; Condiciones que favorecen un tipo de motivación, con un coeficiente mayor a 0,8, el cual demuestra que existe confiabilidad

**Tabla 34.** Variables que tienen menor confiabilidad en relación con los Horarios

		Dinero	Adecuación del trabajador	Marcar metas y objetivos
Horarios	Correlación de Pearson	0,747**	0,747**	0,747**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000
	N	15	15	15

Fuente: Estudiante de investigación

### Análisis:

La variable Horarios no tiene relación con Dinero; Adecuación del trabajador; Marcar metas y objetivos, con un coeficiente menor que 0,8, demostrando que no existe confiabilidad.

## Factores Ambientales

**Tabla 35.** Variables que tienen mayor relación con los Factores ambientales

		Desarrollo profesional	Productividad y calidad en el trabajo	Eficiencia	Formación Adquirida	Objetivos conseguidos	Calidad de vida en el trabajo	acogida de nuevos empleados	Buena valoración salarial	Tipos de comportamiento	favorecen un tipo de motivación
Factores ambientales	Correlación de Pearson	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

Fuente: Estudiante de investigación

### Análisis:

La variable Factores ambientales tienen una relación con el Desarrollo profesional; Productividad y calidad en el trabajo; Eficiencia; Formación adquirida; Objetivos conseguidos; Calidad de vida en el trabajo; Integración y acogida de nuevos empleados;



Fuente: Estudiante de investigación

### Análisis:

La variable Desarrollo profesional tiene relación con Productividad y calidad en el trabajo; Eficiencia; Formación adquirida; Objetivos conseguidos; Calidad de vida en el trabajo; Integración y acogida de nuevos empleados; Buena valoración salarial; Tipos de comportamiento; Condiciones que favorecen un tipo de motivación, con un coeficiente de 1,000 y existe una confiabilidad absoluta.

**Tabla 39.** Variables que tienen menor relación con el Desarrollo Profesional

		Herramientas necesarias	Dinero	Adecuación del trabajador	Marcar metas y objetivos	Patrones motivacionales
Desarrollo profesional	Correlación de Pearson	0,931**	0,938**	0,938**	0,938**	0,931**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	15	15	15	15	15

Fuente: Estudiante de investigación

### Análisis:

La variable Desarrollo profesional tiene una relación menor con Herramientas necesarias; Dinero; Adecuación del trabajador; Marcar metas y objetivos: Patrones motivacionales, con un coeficiente mayor a 0,8, que demuestra que existe confiabilidad.

**Tabla 40.** Variables que tienen menor confiabilidad en relación con el Desarrollo Profesional

		Enriquecimiento de los puestos
Desarrollo profesional	Correlación de Pearson	0,776**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	15

Fuente: Estudiante de investigación

### Análisis:

La variable Desarrollo profesional no se encuentra relacionada con Enriquecimiento de los puestos, con un coeficiente por debajo de 0,8, por lo que no existe confiabilidad.

## Herramientas Necesarias

**Tabla 41.** Variables que tienen mayor relación con las Herramientas necesarias

		Patrones motivacionales
Herramientas necesarias	Correlación de Pearson	1,000**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	15

**Fuente:** Estudiante de investigación

### Análisis:

La variable Herramientas necesarias tiene una relación con las Herramientas necesarias, con un coeficiente de 1,000, que demuestra que existe una confiabilidad absoluta.

**Tabla 42.** Variables que tienen menor relación con las Herramientas necesarias

		Productividad y calidad en el trabajo	Eficiencia	Formación Adquirida	Objetivos conseguidos	Calidad de vida en el trabajo	Enriquecimiento de los puestos	Integración y acogida de nuevos empleados	Buena valoración salarial	Tipos de comportamiento	Condiciones que favorecen un tipo de motivación
Herramientas necesarias	Correlación de Pearson	0,931**	0,931**	0,931**	0,931**	0,931**	0,953**	0,931**	0,931**	0,931**	0,931**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

**Fuente:** Estudiante de investigación

### Análisis:

La variable Herramientas necesarias mantiene una relación menor con Productividad y calidad en el trabajo; Eficiencia; Formación adquirida; Objetivos conseguidos; calidad de vida en el trabajo; Enriquecimiento de los puestos; Integración y acogida de nuevos empleados; Buena valoración salarial; Tipos de comportamientos; Condiciones que favorecen un tipo de motivación, con un coeficiente mayor a 0,8 demostrando que existe confiabilidad.

**Tabla 43.** Variables que tienen menor confiabilidad en relación con las Herramientas necesarias

		Dinero	Adecuación del trabajador	Marcar metas y objetivos
Herramientas necesarias	Correlación de Pearson	0,747**	0,747**	0,747**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000
	N	15	15	15

Fuente: Estudiante de investigación

**Análisis:**

La variable Herramientas necesarias, no tiene relación con Dinero; Adecuación del trabajador; Marcar metas y objetivos; con un coeficiente que se encuentra por debajo del 0,8, demostrando que no existe confiabilidad.

**Productividad y calidad en el trabajo****Tabla 44.** Variables que tienen mayor relación con la Productividad y calidad en el trabajo

		Eficiencia	Formación Adquirida	Objetivos conseguidos	Calidad de vida en el trabajo	Integración y acogida de nuevos empleados	Buena valoración salarial	Tipos de comportamiento	Condiciones que favorecen un tipo de motivación
Productividad y calidad en el trabajo	Correlación de Pearson	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15

Fuente: Estudiante de investigación

**Análisis:**

La variable Productividad y calidad en el trabajo tiene una relación con la Eficiencia; Formación adquirida; Objetivos conseguidos; Calidad de vida en el trabajo; integración y acogida de nuevos empleados; Buena valoración salarial; Tipos de comportamientos; Condiciones que favorecen un tipo de motivación, con un coeficiente de 1,000 que demuestra la confiabilidad absoluta.

**Tabla 45.** Variables que tienen menor relación con la Productividad y calidad en el trabajo

		Dinero	Adecuación del trabajador	Marcar metas y objetivos	Patrones motivacionales
Productividad y calidad en el trabajo	Correlación de Pearson	0,938**	0,938**	0,938**	0,931**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	15	15	15	15

Fuente: Estudiante de investigación

### Análisis:

La variable Productividad y calidad en el trabajo mantiene una relación menor con Dinero; Adecuación del trabajador; Marcar metas y objetivos; Patrones motivacionales, con un coeficiente mayor a 0,8 demostrando que existe confiabilidad.

**Tabla 46.** Variables que tienen menor confiabilidad en relación con la Productividad y calidad en el trabajo

		Enriquecimiento de los puestos
Productividad y calidad en el trabajo	Correlación de Pearson	0,776**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	15

Fuente: Estudiante de investigación

### Análisis:

La variable Productividad y calidad en el trabajo, no tiene relación con Enriquecimiento de los puestos, con un coeficiente por debajo de 0,8, demostrando que no existe confiabilidad.

## Eficiencia

**Tabla 47.** Variables que tienen mayor relación con la Eficiencia

		Formación Adquirida	Objetivos conseguidos	Calidad de vida en el trabajo	Integración y acogida de nuevos empleados	Buena valoración salarial	Tipos de comportamiento	Condiciones que favorecen un tipo de motivación
Eficiencia	Correlación de Pearson	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	15	15	15	15	15	15	15

Fuente: Estudiante de investigación

### Análisis:

La variable Eficiencia tiene relación con la Formación adquirida; Objetivos conseguidos; Calidad de vida en el trabajo; Integración y acogida de nuevos empleados; Buena valoración salarial; Tipos de comportamiento; Condiciones que favorecen un tipo de motivación, con un coeficiente de 1,000, que demuestra la confiabilidad absoluta.

**Tabla 48.** Variables que tienen menor relación con la Eficiencia

		Dinero	Adecuación del trabajador	Marcar metas y objetivos	Patrones motivacionales
Eficiencia	Correlación de Pearson	0,938**	0,938**	0,938**	0,931**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000

N	15	15	15	15
---	----	----	----	----

Fuente: Estudiante de investigación

### Análisis:

La variable Eficiencia mantiene una relación menor con Dinero; Adecuación del trabajador; Marcar metas y objetivos; Patrones motivacionales, con un coeficiente mayor a 0,8, demostrando que existe confiabilidad.

**Tabla 49.** Variables que tienen menor confiabilidad en relación con la Eficiencia

		Enriquecimiento de los puestos
Eficiencia	Correlación de Pearson	0,776**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	15

Fuente: Estudiante de investigación

### Análisis:

La variable Eficiencia no tiene relación con Enriquecimiento de los puestos, con un coeficiente menor a 0,8 demostrando que no existe confiabilidad.

## Formación Adquirida

**Tabla 50.** Variables que tienen mayor relación con Formación Adquirida

		Objetivos conseguidos	Calidad de vida en el trabajo	Integración y acogida de nuevos empleados	Buena valoración salarial	Tipos de comportamiento	Condiciones que favorecen un tipo de motivación
Formación adquirida	Correlación de Pearson	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	15	15	15	15	15	15

Fuente: Estudiante de investigación

### Análisis:

La variable Formación adquirida tiene relación con Objetivos conseguidos; Calidad de vida en el trabajo; Integración y acogida de nuevos empleados; Buena valoración salarial; Tipos de comportamiento; Condiciones que favorecen un tipo de motivación, con un coeficiente de 1,000 demostrando que existe absoluta confiabilidad.

**Tabla 51.** Variables que tienen menor relación con la Formación adquirida

		Dinero	Adecuación del trabajador	Marcar metas y objetivos	Patrones motivacionales
Formación adquirida	Correlación de Pearson	0,938**	0,938**	0,938**	0,931**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	15	15	15	15

Fuente: Estudiante de investigación

### Análisis:

La variable Formación adquirida mantiene una relación menor con Dinero; Adecuación del trabajador; marcar metas y objetivos; Patrones motivacionales, con un coeficiente mayor a 0,8, demostrando que existe confiabilidad.

**Tabla 52.** Variables que tienen menor confiabilidad en relación con la Formación adquirida

		Enriquecimiento de los puestos
Formación adquirida	Correlación de Pearson	0,776**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	15

Fuente: Estudiante de investigación

### Análisis:

La variable Formación adquirida no tiene relación con el Enriquecimiento de los puestos, con un coeficiente menor a 0,8, demostrando que no existe confiabilidad.

## Objetivos Conseguidos

**Tabla 53.** Variables que tienen mayor relación con los Objetivos conseguidos

		Calidad de vida en el trabajo	Integración y acogida de nuevos empleados	Buena valoración salarial	Tipos de comportamiento	Condiciones que favorecen un tipo de motivación
Objetivos conseguidos	Correlación de Pearson	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	15	15	15	15	15

Fuente: Estudiante de investigación

**Análisis:**

La variable Objetivos conseguidos tiene una relación con la Calidad de vida en el trabajo; Integración y acogida de nuevos empleados; Buena valoración salarial; Tipos de comportamiento; Condiciones que favorecen un tipo de motivación, con un coeficiente de 1,000, existiendo confiabilidad absoluta.

**Tabla 54.** Variables que tienen menor relación con los Objetivos conseguidos

		Dinero	Adecuación del trabajador	Marcar metas y objetivos	Patrones motivacionales
Objetivos conseguidos	Correlación de Pearson	0,938**	0,938**	0,938**	0,931**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	15	15	15	15

Fuente: Estudiante de investigación

**Análisis:**

La variable Objetivos conseguidos mantiene una relación menor con Dinero; Adecuación del trabajador; Marcar metas y objetivos; Patrones motivacionales, con un coeficiente mayor de 0,8 demostrando que existe confiabilidad.

**Tabla 55.** Variables que tienen menor confiabilidad en relación con los Objetivos conseguidos

		Enriquecimiento de los puestos
Objetivos conseguidos	Correlación de Pearson	0,776**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	15

Fuente: Estudiante de investigación

**Análisis:**

La variable Objetivos conseguidos no tiene relación con Enriquecimiento de los puestos, con un coeficiente por debajo del 0,8 demostrando que no existe confiabilidad.

## Dinero

**Tabla 56.** Variables que tienen mayor relación con el Dinero

		Adecuación del trabajador	Marcar metas y objetivos
Dinero	Correlación de Pearson	1,000**	1,000**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000
	N	15	15

**Fuente:** Estudiante de investigación

### **Análisis:**

La variable Dinero tiene relación con la Adecuación del trabajador; Marcar metas y objetivos, con un coeficiente de 1,000 que demuestran que existe confiabilidad absoluta.

**Tabla 57.** Variables que tienen menor relación con el Dinero

		Calidad de vida en el trabajo	Integración y acogida de nuevos empleados	Buena valoración salarial	Tipos de comportamiento	Condiciones que favorecen un tipo de motivación
Dinero	Correlación de Pearson	0,938**	0,938**	0,938**	0,938**	0,938**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	15	15	15	15	15

**Fuente:** Estudiante de investigación

### **Análisis:**

La variable Dinero mantiene una menor relación con Calidad de vida en el trabajo; Integración y acogida de nuevos empleados; Buena valoración salarial; Tipos de comportamiento: Condiciones que favorecen un tipo de motivación, con un coeficiente mayor a 0,8, demostrando que existe confiabilidad.

**Tabla 58.** Variables que tienen menor confiabilidad en relación con el Dinero

		Enriquecimiento de los puestos	Patrones motivacionales
Dinero	Correlación de Pearson	0,776**	0,776**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000
	N	15	15

**Fuente:** Estudiante de investigación

**Análisis:**

La variable Dinero no tiene una relación con Enriquecimiento de los puestos; patrones motivacionales, con un coeficiente por debajo del 0,8, demostrando que no existe confiabilidad.

**Participación****Tabla 59.** Variables que tienen mayor relación con la Participación

		Patrones motivacionales
Participación	Correlación de Pearson	1,000**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	15

**Fuente:** Estudiante de investigación

**Análisis:**

La variable participación tiene una relación con Patrones motivacionales, con un coeficiente de 1,000 que demuestra que existe confiabilidad absoluta.

**Tabla 60.** Variables que tienen menor relación con la Participación

		Calidad de vida en el trabajo	Enriquecimiento de los puestos	Integración y acogida de nuevos empleados	Buena valoración	Tipos de comportamiento	Condiciones que favorecen un tipo de motivación
Participación	Correlación de Pearson	0,931**	0,953**	0,931**	0,931**	0,931**	0,931**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	15	15	15	15	15	15

**Fuente:** Estudiante de investigación

**Análisis:**

La variable Participación mantiene una relación menor con Calidad de vida en el trabajo; Enriquecimiento de los puestos; Integración y acogida de nuevos empleados; con un coeficiente mayor que 0,8, demostrando que existe confiabilidad.

**Tabla 61.** Variables que tienen menor confiabilidad en relación con la Participación

		Adecuación del trabajador	Marcar metas y objetivos
Participación	Correlación de Pearson	0,747**	0,747**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000
	N	15	15

Fuente: Estudiante de investigación

**Análisis:**

La variable Participación no tiene relación con Adecuación del trabajador; Marcar metas y Objetivos, con un coeficiente por debajo de 0,8, demostrando que no existe confiabilidad.

**Calidad de vida en el trabajo****Tabla 62.** Variables que tienen mayor relación con la Calidad de vida en el trabajo

		Integración y acogida de nuevos empleados	Buena valoración salarial	Tipos de comportamiento	Condiciones que favorecen un tipo de motivación
Calidad de vida en el trabajo	Correlación de Pearson	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	15	15	15	15

Fuente: Estudiante de investigación

**Análisis:**

La variable Calidad de vida en el trabajo tiene relación con Integridad y acogida de nuevos empleados; Buena valoración salarial; Tipos de comportamiento: Condiciones que favorecen un tipo de motivación, con un coeficiente de 1,000, demostrando que existe confiabilidad absoluta.

**Tabla 63.** Variables que tienen menor relación con la Calidad de vida en el trabajo

		Adecuación del trabajador	Marcar metas y objetivos	Patrones motivacionales
Calidad de vida en el trabajo	Correlación de Pearson	0,931**	0,953**	0,931**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000
	N	15	15	15

Fuente: Estudiante de investigación

**Análisis:**

La variable Calidad de vida en el trabajo tiene una menor relación con Adecuación del trabajador; Marcar metas y objetivos; Patrones motivacionales, con un coeficiente mayor que 0,8, demostrando que existe confiabilidad.

**Tabla 64.** Variables que tienen menor confiabilidad en relación con la Calidad de vida en el trabajo

		Enriquecimiento de los puestos
Calidad de vida en el trabajo	Correlación de Pearson	0,776**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	15

Fuente: Estudiante de investigación

**Análisis:**

La variable Calidad de vida en el trabajo no tiene relación con el Enriquecimiento de los puestos, con un coeficiente por debajo de 0,8, demostrando que no existe confiabilidad.

### Enriquecimiento de los puestos

**Tabla 65.** Variables que tienen menor relación con el Enriquecimiento de los puestos

		Patrones motivacionales
Enriquecimientos de los puestos	Correlación de Pearson	0,953**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	15

Fuente: Estudiante de investigación

**Análisis:**

La variable Enriquecimiento de los puestos mantiene una menor relación con Patrones motivacionales, con un coeficiente mayor a 0,8 demostrando que existe confiabilidad.

**Tabla 66.** Variables que tienen menor confiabilidad relación con el Enriquecimiento de los puestos

		Adecuación del trabajador	Integración y acogida de nuevos empleados	Marcar metas y objetivos	Buena valoración salarial	Tipos de comportamiento	Condiciones que favorecen un tipo de motivación
Enriquecimiento de los puestos	Correlación de Pearson	0,510**	0,776**	0,510**	0,776**	0,776**	0,776**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	15	15	15	15	15	15

**Fuente:** Estudiante de investigación

### **Análisis:**

La variable Enriquecimiento de los puestos no tiene relación con Adecuación del trabajador; Integración y acogida de nuevos empleados; Marcar metas y objetivos; Buena valoración salarial; Tipos de comportamiento; Condiciones que favorecen un tipo de motivación, con un coeficiente por debajo de 0,8 demostrando que no existe confiabilidad.

### **Adecuación del Trabajador**

**Tabla 67.** Variables que tienen mayor relación con la Adecuación del Trabajador

		Marcar metas y objetivos
Adecuación del trabajador	Correlación de Pearson	1,000**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	15

**Fuente:** Estudiante de investigación

### **Análisis:**

La variable Adecuación del trabajador tiene una relación con Marcar metas y objetivos, con un coeficiente de 1,000 demostrando que existe confiabilidad absoluta.

**Tabla 68.** Variables que tienen menor relación con la Adecuación del Trabajador

		Integración y acogida de nuevos empleados	Buena valoración salarial	Tipos de comportamiento	Condiciones que favorecen un tipo de motivación
Adecuación del trabajador	Correlación de Pearson	0,938**	0,938**	0,938**	0,938**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	15	15	15	15

Fuente: Estudiante de investigación

### Análisis:

La variable Adecuación del trabajador mantiene una menor relación con Integración y acogida de nuevos empleados; Buena valoración salarial; Tipos de comportamiento; Condiciones que favorecen un tipo de motivación, con un coeficiente mayor que 0,8, demostrando que existe confiabilidad.

**Tabla 69.** Variables que tienen menor confiabilidad en relación con la Adecuación del Trabajador

		Patrones motivacionales
Adecuación del trabajador	Correlación de Pearson	0,747**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	15

Fuente: Estudiante de investigación

### Análisis:

La variable Adecuación del trabajador no tiene relación con Patrones motivacionales, con un coeficiente por debajo del 0,8, demostrando que no existe confiabilidad.

### Integración y acogida de nuevos empleados

**Tabla 70.** Variables que tienen mayor relación con la Integración y acogida de nuevos empleados

		Buena valoración salarial	Tipos de comportamientos	Condiciones que favorecen un tipo de motivación
Integración y acogida de nuevos empleados	Correlación de Pearson	1,000**	1,000**	1,000**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000
	N	15	15	15

Fuente: Estudiante de investigación

#### Análisis:

La variable Integración y acogida de nuevos empleados tienen una relación con la Buena valoración salarial; Tipos de comportamiento; Condiciones que favorecen un tipo de motivación, con un coeficiente de 1,000, demostrando que existe confiabilidad absoluta.

**Tabla 71.** Variables que tienen menor relación con la Integración y acogida de nuevos empleados

		Patrones motivacionales
Integración y acogida de nuevos empleados	Correlación de Pearson	0,931**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	15

Fuente: Estudiante de investigación

#### Análisis:

La variable Integración y acogida de nuevos empleados mantiene una relación menor, con un coeficiente mayor que 0,8 demostrando que existe confiabilidad.

### Marcar metas y objetivos

**Tabla 72.** Variables que tienen menor relación con Marcar metas y objetivos

		Buena valoración salarial	Tipos de comportamientos	Condiciones que favorecen un tipo de motivación
Marcar metas y objetivos	Correlación de Pearson	0,938**	0,938**	0,938**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000
	N	15	15	15

Fuente: Estudiante de investigación

#### Análisis:

La variable Marcar metas y objetivos mantienen una relación con Buena valoración salarial; Tipos de comportamientos; Condiciones que favorecen un tipo de comportamiento, con un coeficiente mayor a 0,8 demostrando que existe confiabilidad.

**Tabla 73.** Variables que tienen menor confiabilidad en relación con Marcar metas y objetivos

		Patrones motivacionales
Marcar metas y objetivos	Correlación de Pearson	0,747**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	15

Fuente: Estudiante de investigación

**Análisis:**

La variable Marcar metas y objetivos no tienen relación con los Patrones motivacionales, con un coeficiente por debajo del 0,8, demostrando que no existe confiabilidad.

**Buena valoración salarial****Tabla 74.** Variables que tienen mayor relación con la Buena valoración salarial

		Tipos de comportamiento	Condiciones que favorecen un tipo de motivación
Buena valoración salarial	Correlación de Pearson	1,000**	1,000**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000
	N	15	15

Fuente: Estudiante de investigación

**Análisis:**

La variable Buena valoración salarial tiene una relación con Tipos de comportamientos; Condiciones que favorecen un tipo de motivación, con un coeficiente de 1,000, demostrando que existe confiabilidad absoluta.

**Tabla 75.** Variables que tienen menor relación con la Buena valoración salarial

		Factores motivacionales
Buena valoración salarial	Correlación de Pearson	0,931**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	15

Fuente: Estudiante de investigación

**Análisis:**

La variable Buena valoración salarial mantiene una menor relación con Factores motivacionales, con un coeficiente mayor que 0,8, demostrando que existe confiabilidad.

### Tipos de Comportamiento

**Tabla 76.** Variables que tienen mayor relación con el Tipo de comportamiento

		Condiciones que favorecen un tipo de motivación
Tipos de comportamiento	Correlación de Pearson	1,000**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	15

Fuente: Estudiante de investigación

#### Análisis:

La variable Tipos de comportamiento tiene relación con Condiciones que favorecen un tipo de motivación, con un coeficiente de 1,000, demostrando que existe confiabilidad absoluta.

**Tabla 77.** Variables que tienen menor relación con el Tipo de comportamiento

		Factores motivacionales
Tipos de comportamiento	Correlación de Pearson	0,931**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	15

Fuente: Estudiante de investigación

#### Análisis:

La variable Tipos de comportamiento mantiene una relación menor con Factores motivacionales, con un coeficiente mayor que 0,8, demostrando que existe confiabilidad.

### Patrones Motivacionales

**Tabla 78.** Variables que tienen menor relación con los Patrones motivacionales

		Condiciones que favorecen un tipo de motivación
Patrones motivacionales	Correlación de Pearson	0,931**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	15

Fuente: Estudiante de investigación

#### Análisis:

La variable Patrones motivacionales mantiene una relación menor con Condiciones que favorecen el tipo de motivación, con un coeficiente mayor que 0,8, demostrando que existe confiabilidad.

## 7. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:

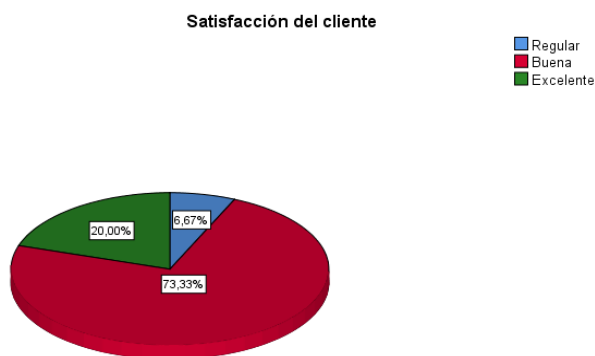
### 7.1 PROCESAMIENTO E INTERPRETACION DE LOS DATOS

#### 1. ¿Qué indicadores se pueden usar para medir el desempeño?

**Tabla 79.** La Satisfacción del cliente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	1	6,7	6,7	6,7
	Buena	11	73,3	73,3	80,0
	Excelente	3	20,0	20,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Estudiante de investigación



**Figura 1:** La satisfacción del cliente

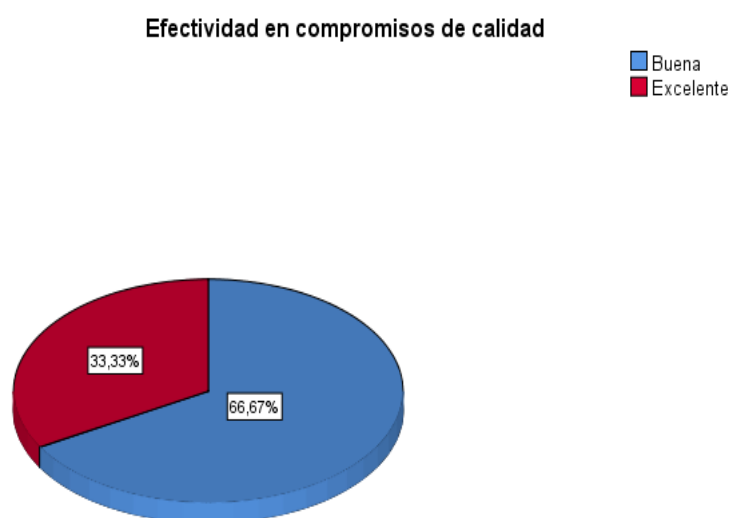
#### **Análisis e Interpretación:**

De los 15 empleados encuestados, se pudo obtener que el 73,33% de los empleados consideran que la satisfacción del cliente es buena, seguido de un 20% que opina que la satisfacción del cliente es excelente y un 6.67% que dice que la satisfacción del cliente es regular, según los indicadores que se pueden usar para medir el desempeño, datos que pueden servir para las interpretaciones posteriores.

**Tabla 80.** La Efectividad en compromisos de calidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Buena	10	66,7	66,7	66,7
	Excelente	5	33,3	33,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Estudiante de investigación

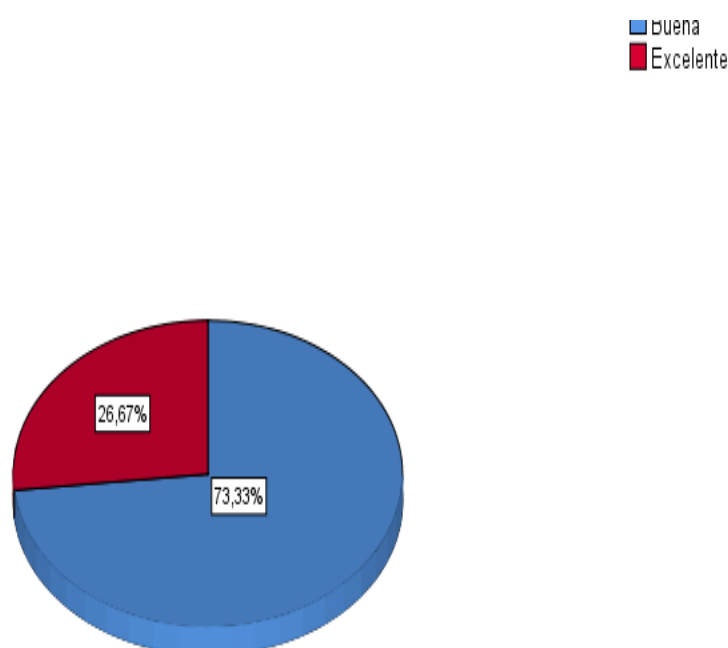
**Figura 2:** La Efectividad en compromisos de calidad**Análisis e Interpretación:**

De los 15 empleados encuestados, se pudo obtener que el 66,67% de los empleados consideran que la efectividad en compromisos de calidad es buena, y un 33,33% que opina que la efectividad en compromisos de calidad es excelente, según los indicadores que se pueden usar para medir el desempeño, datos que pueden servir para las interpretaciones posteriores.

**Tabla 81.**  
La Calidad  
en la entrega

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Buena	11	73,3	73,3	73,3
	Excelente	4	26,7	26,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Fuente:** Estudiante de investigación



**Figura 3:** La calidad en la entrega

#### **Análisis e Interpretación:**

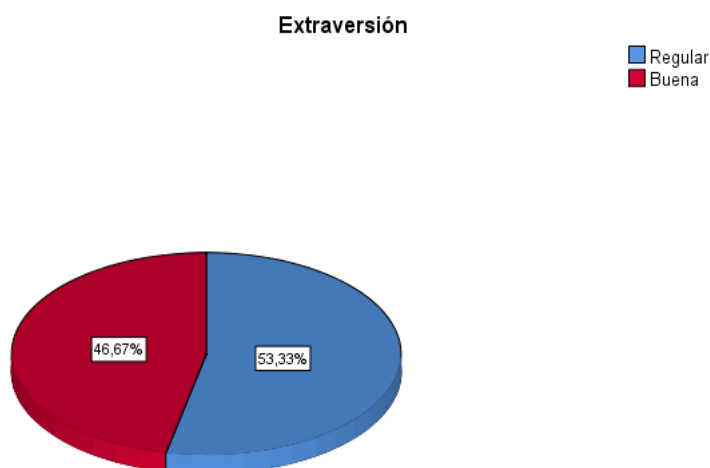
De los 15 empleados encuestados, se pudo obtener que el 73,33% de los empleados consideran que la calidad en la entrega es buena y un 26,67% que opina que la calidad en la entrega es excelente, según los indicadores que se pueden usar para medir el desempeño, datos que pueden servir para las interpretaciones posteriores.

## 2. Que rasgos conoce usted de los que predicen el desempeño laboral?

**Tabla 82.** La Extraversión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	8	53,3	53,3	53,3
	Buena	7	46,7	46,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Fuente:** Estudiante de investigación



**Figura 4:** La Extraversión

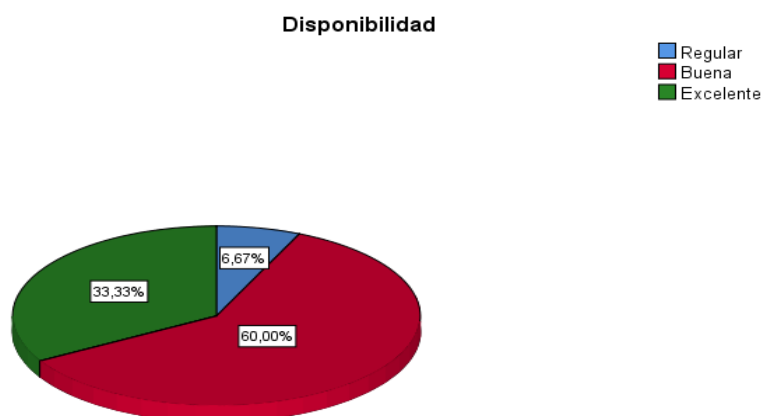
### **Análisis e Interpretación:**

De los 15 empleados encuestados, se pudo obtener que el 53,33% de los empleados consideran que la extraversión es regular, y un 46,67% que dice que la extraversión es buena, según los rasgos que predicen el desempeño laboral, datos que pueden servir para las interpretaciones posteriores.

**Tabla 83.** La Disponibilidad

		<b>Disponibilidad</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	1	6,7	6,7	6,7
	Buena	9	60,0	60,0	66,7
	Excelente	5	33,3	33,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Fuente:** Estudiante de investigación

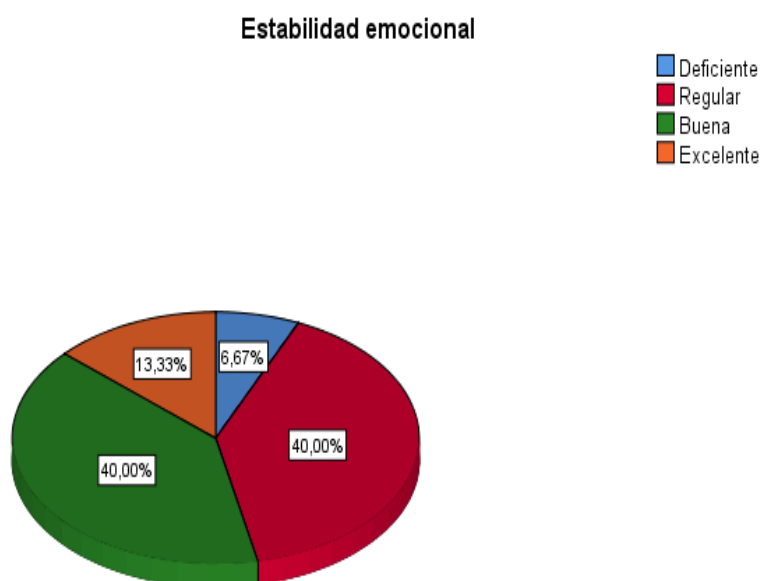
**Figura 5:** La Disponibilidad**Análisis e Interpretación:**

De los 15 empleados encuestados, se pudo obtener que el 60% de los empleados consideran que la disponibilidad es buena, seguido de un 33,33% que opina que la disponibilidad es excelente y un 6.67% que dice que disponibilidad es regular, según los rasgos que predicen el desempeño laboral, datos que pueden servir para las interpretaciones posteriores.

**Tabla 84.** La Estabilidad Emocional

		Estabilidad emocional			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Deficiente	1	6,7	6,7	6,7
	Regular	6	40,0	40,0	46,7
	Buena	6	40,0	40,0	86,7
	Excelente	2	13,3	13,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Estudiante de investigación

**Figura 6:** La Estabilidad Emocional

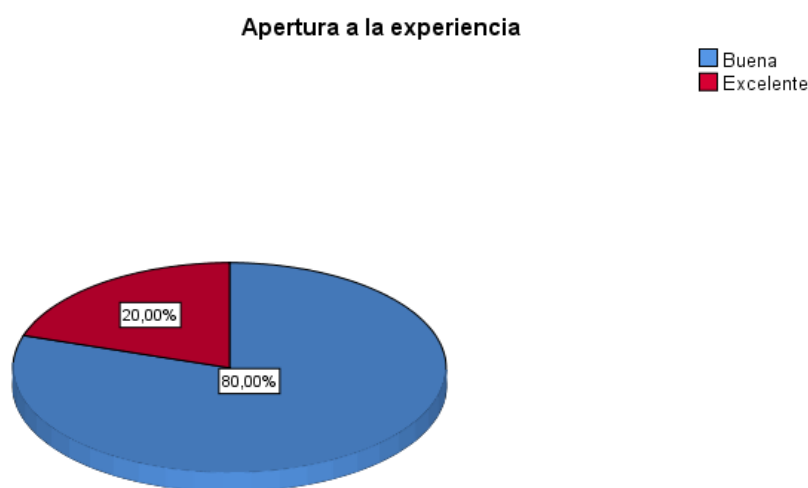
### **Análisis e Interpretación:**

De los 15 empleados encuestados, se pudo obtener que el 40 % de los empleados consideran que la estabilidad emocional es regular, seguido de un 40% que dice que la estabilidad emocional es buena y un 13,33% que opina que la extraversión es excelente, además de un 6,67% que observa que la estabilidad emocional es deficiente, según los rasgos que predicen el desempeño laboral, datos que pueden servir para las interpretaciones posteriores.

**Tabla 85.** La Apertura a la experiencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Buena	12	80,0	80,0	80,0
	Excelente	3	20,0	20,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Fuente:** Estudiante de investigación

**Figura 7:** La Apertura a la experiencia**Análisis e Interpretación:**

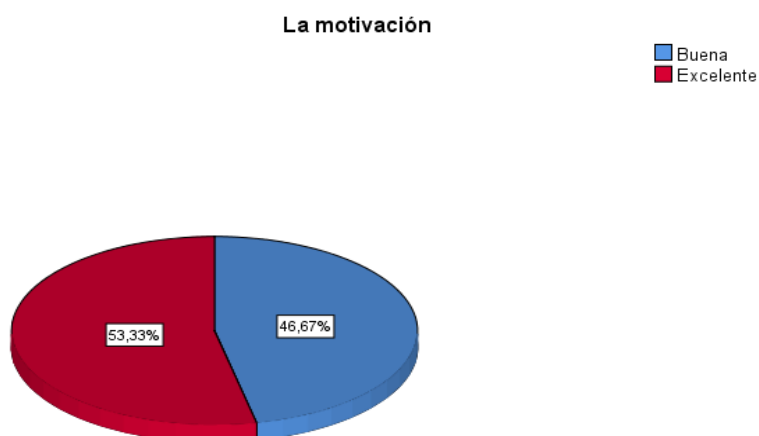
De los 15 empleados encuestados, se pudo obtener que el 80% de los empleados consideran que la apertura a la experiencia es buena, y un 20% que dice que la apertura a la experiencia es excelente, según los rasgos que predicen el desempeño laboral, datos que pueden servir para las interpretaciones posteriores.

### 3. Conoce usted cuales de los siguientes elementos causan influencia en el rendimiento laboral?

**Tabla 86.** La Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Buena	7	46,7	46,7	46,7
	Excelente	8	53,3	53,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Fuente:** Estudiante de investigación



**Figura 8:** La Motivación

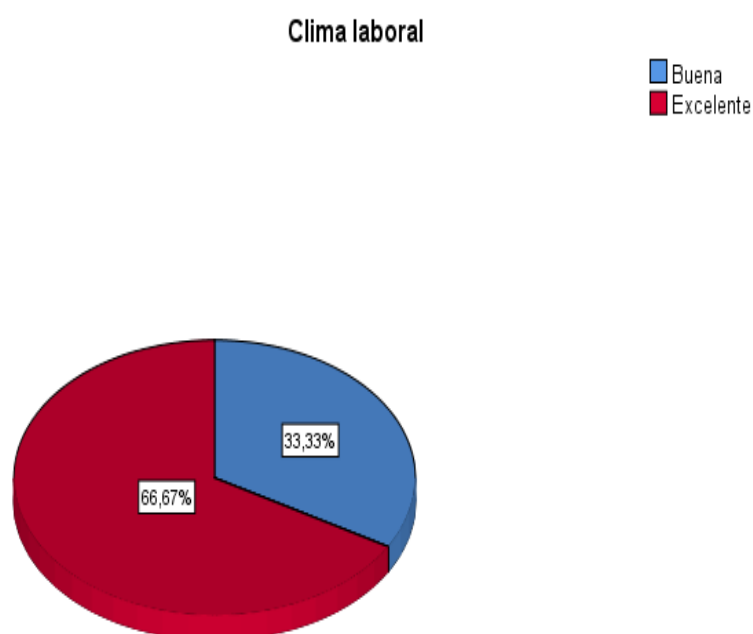
#### **Análisis e Interpretación:**

De los 15 empleados encuestados, se pudo obtener que el 53,33% de los empleados consideran que la motivación es buena, y un 46.67% que dice que la extraversión es excelente, según los elementos que causan influencia en el rendimiento laboral, datos que pueden servir para las interpretaciones posteriores.

**Tabla 87.** El Clima Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Buena	5	33,3	33,3	33,3
	Excelente	10	66,7	66,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Fuente:** Estudiante de investigación

**Figura 9:** El Clima Laboral**Análisis e interpretación:**

De los 15 empleados encuestados, se pudo obtener que el 66,67% de los empleados consideran que el clima laboral es excelente, y un 33,33 que opina que el clima laboral es bueno, según los elementos que causan influencia en el rendimiento laboral, datos que pueden servir para las interpretaciones posteriores.

**Tabla 88.** La Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	2	13,3	13,3	13,3
	Buena	13	86,7	86,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Fuente:** Estudiante de investigación

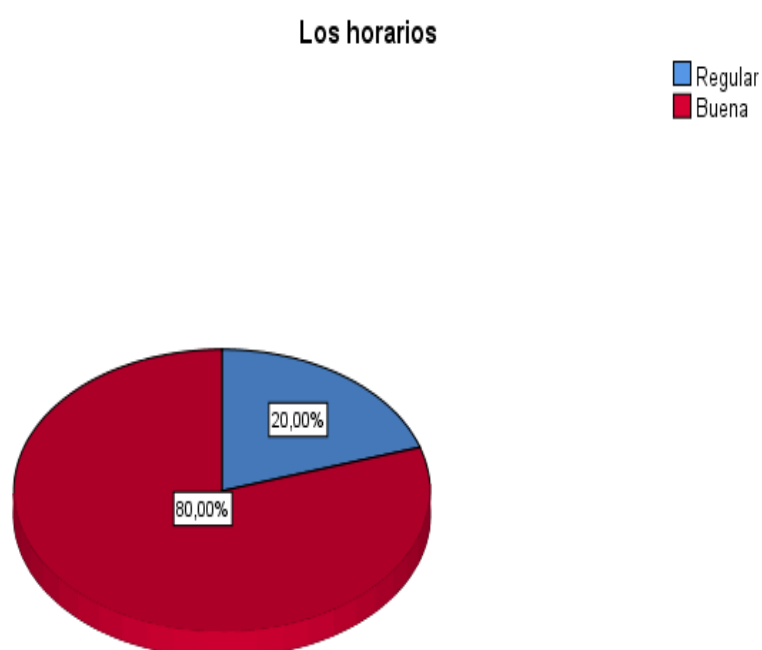
**Figura 10:** La Comunicación**Análisis e interpretación:**

De los 15 empleados encuestados, se pudo obtener que el 86,67% de los empleados consideren que la comunicación es buena, y un 13,33% que opina que la comunicación es regular, según los elementos que causan influencia en el rendimiento laboral, datos que pueden servir para las interpretaciones posteriores.

**Tabla 89.** Los Horarios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	3	20,0	20,0	20,0
	Buena	12	80,0	80,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Fuente:** Estudiante de investigación

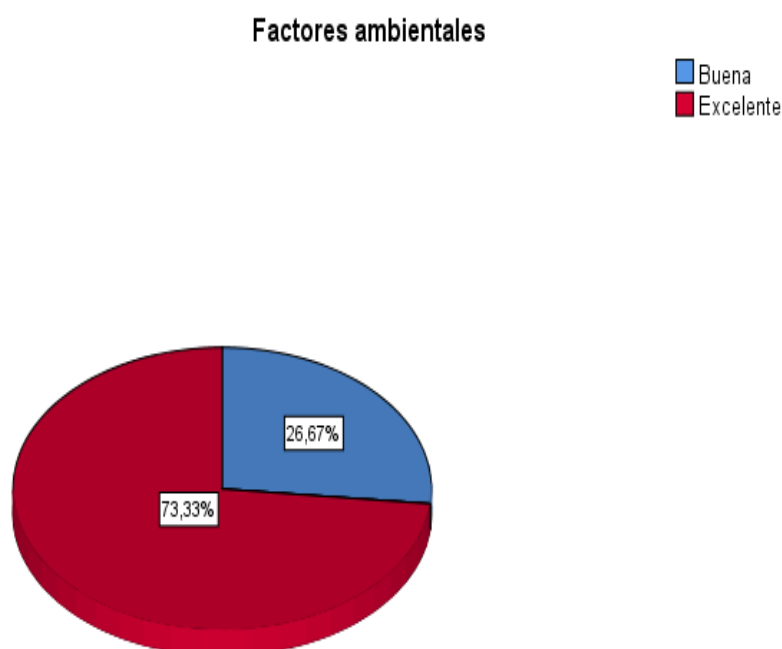
**Figura 11:** Los horarios**Análisis e interpretación:**

De los 15 empleados encuestados, se pudo obtener que el 80,00% de los empleados consideren que los horarios son buenos, y un 20,00% que opina que los horarios son regulares, según los elementos que causan influencia en el rendimiento laboral, datos que pueden servir para las interpretaciones posteriores.

**Tabla 90.**  
Los Factores Ambientales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Buena	4	26,7	26,7	26,7
	Excelente	11	73,3	73,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Fuente:** Estudiante de investigación



**Figura 12:** Los factores ambientales

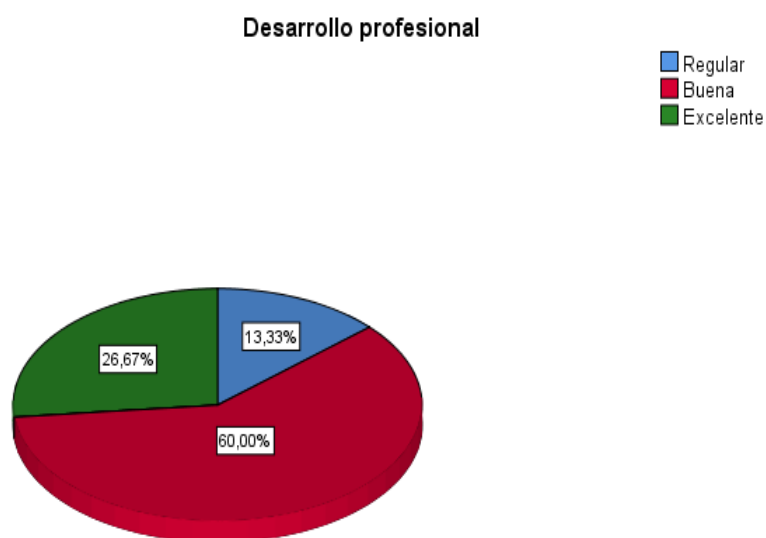
**Análisis e interpretación:**

De los 15 empleados encuestados, se pudo obtener que el 73,33% de los empleados consideren que los factores ambientales son excelentes, y un 26,67% que opina que los factores ambientales son buenos, según los elementos que causan influencia en el rendimiento laboral, datos que pueden servir para las interpretaciones posteriores.

**Tabla 91.**El Desarrollo Profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	2	13,3	13,3	13,3
	Buena	9	60,0	60,0	73,3
	Excelente	4	26,7	26,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Fuente:** Estudiante de investigación

**Figura 13:** El desarrollo profesional**Análisis e interpretación:**

De los 15 empleados encuestados, se pudo obtener que el 60% de los empleados consideran que el desarrollo profesional es bueno, seguido de un 26,67% de empleados que opina que el desarrollo profesional es excelente y un 13,33% que dice que el desarrollo profesional es regular, según los elementos que causan influencia en el rendimiento laboral, datos que pueden servir para las interpretaciones posteriores.

**Tabla 92.** Las Herramientas Necesarias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Buena	4	26,7	26,7	26,7
	Excelente	11	73,3	73,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Fuente:** Estudiante de investigación

**Figura 14:** Las Herramientas necesarias**Análisis e interpretación:**

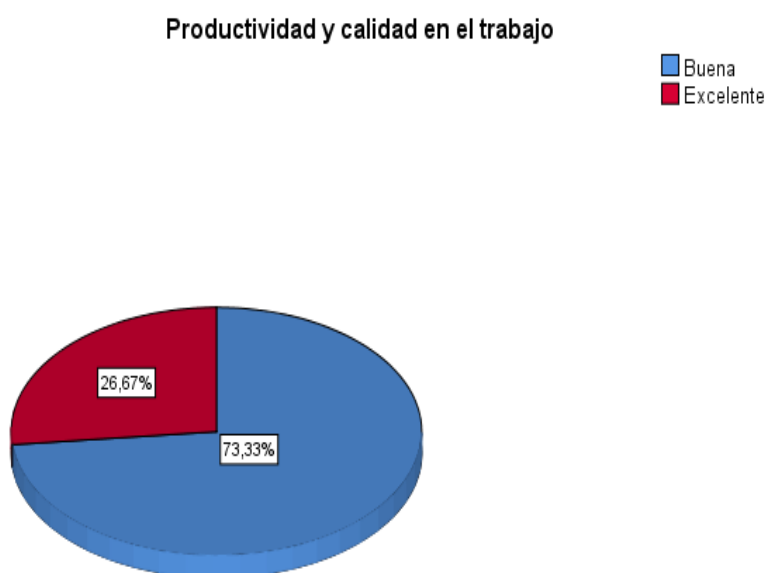
De los 15 empleados encuestados, se pudo obtener que el 73,33% de los empleados consideran que las herramientas necesarias son excelentes, y un 26.67% que opina que las herramientas necesarias son buenas, según los elementos que causan influencia en el rendimiento laboral, datos que pueden servir para las interpretaciones posteriores.

#### 4. De las siguientes herramientas cuál usa usted para medir el desempeño laboral?

**Tabla 93.** La productividad y calidad en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Buena	11	73,3	73,3	73,3
	Excelente	4	26,7	26,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Estudiante de investigación



**Figura 15:** La productividad y calidad en el trabajo

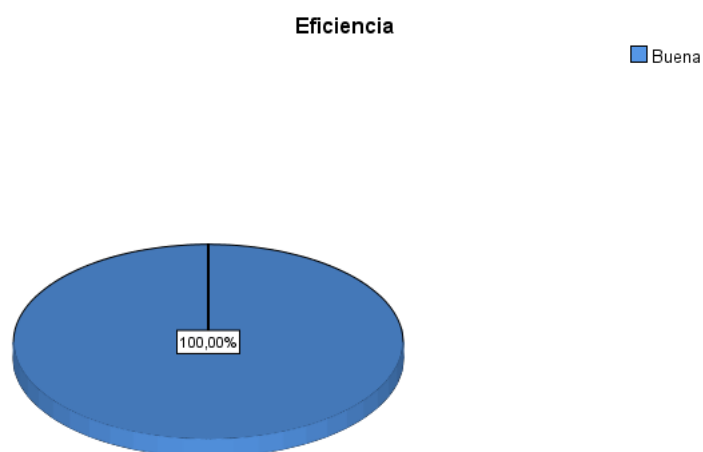
#### **Análisis e interpretación:**

De los 15 empleados encuestados, se pudo obtener que el 73,33% de los empleados consideran que la productividad y calidad en el trabajo es buena, y un 26,67% que opina que la productividad y calidad en el trabajo es excelente, según las herramientas que se usan para medir el desempeño laboral, datos que pueden servir para las interpretaciones posteriores.

**Tabla 94.** La Eficiencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Buena	15	100,0	100,0	100,0

**Fuente:** Estudiante de investigación

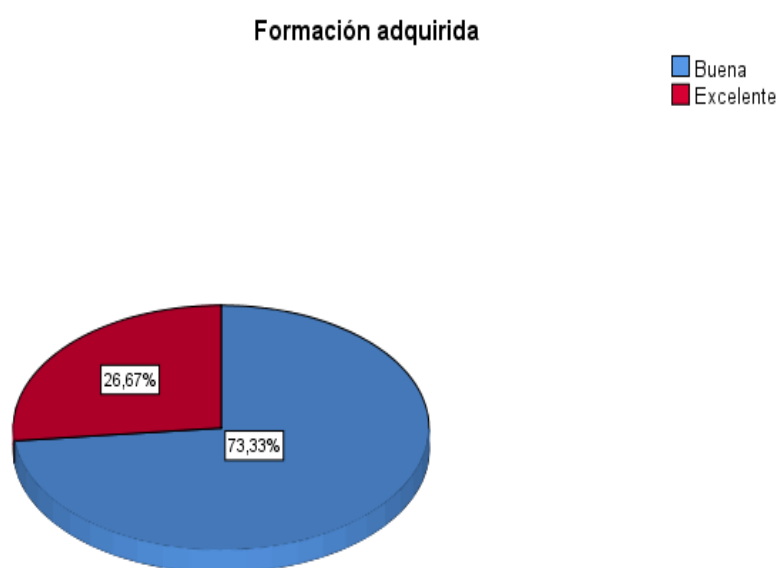
**Figura 16:** La Eficiencia**Análisis e interpretación:**

De los 15 empleados encuestados, se pudo obtener que el 100% de los empleados consideran que la eficiencia es buena, dando un nivel de confianza del 100%, según las herramientas que se usan para medir el desempeño laboral, datos que pueden servir para las interpretaciones posteriores.

**Tabla 95.** La Formación adquirida

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Buena	11	73,3	73,3	73,3
	Excelente	4	26,7	26,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Estudiante de investigación

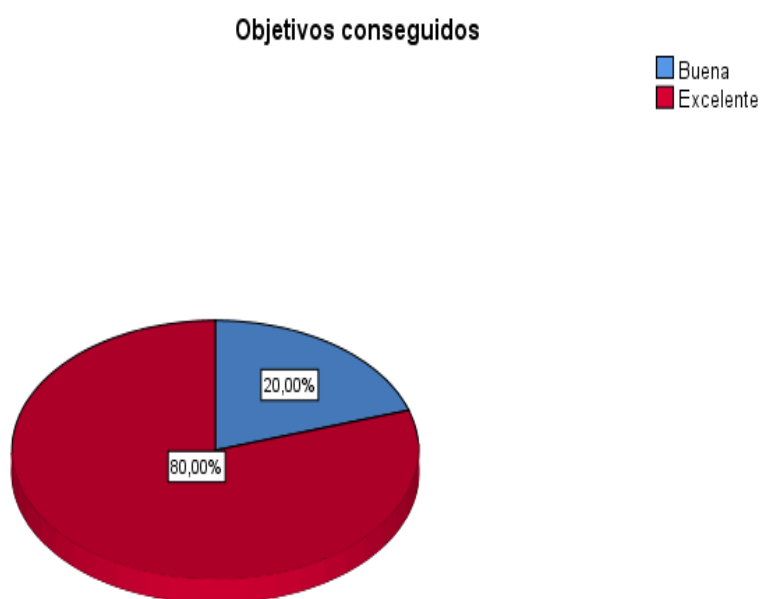
**Figura 17:** La formación adquirida**Análisis e interpretación:**

De los 15 empleados encuestados, se pudo obtener que el 73,33% de los empleados consideran que la formación adquirida es buena, y un 26,67% que opina que la formación adquirida es excelente, según las herramientas que se usan para medir el desempeño laboral, datos que pueden servir para las interpretaciones posteriores.

**Tabla 96.** Los Objetivos Conseguidos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Buena	3	20,0	20,0	20,0
	Excelente	12	80,0	80,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Fuente:** Estudiante de investigación

**Figura 18:** Los objetivos conseguidos**Análisis e interpretación:**

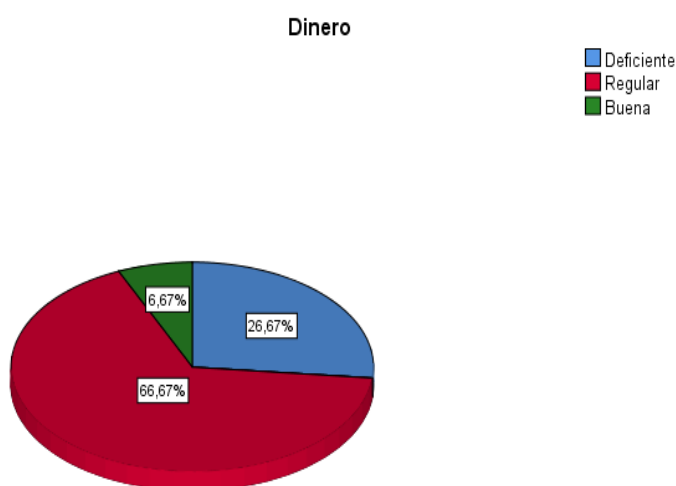
De los 15 empleados encuestados, se pudo obtener que el 80% de los empleados consideran que los objetivos conseguidos son excelentes, y un 20% que opina que los objetivos conseguidos son buenos, según las herramientas que se usan para medir el desempeño laboral, datos que pueden servir para las interpretaciones posteriores.

## 5. Qué clase de técnicas se usan para medir el grado de motivación?

**Tabla 97.** El Dinero

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	4	26,7	26,7	26,7
	Regular	10	66,7	66,7	93,3
	Buena	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Fuente:** Estudiante de investigación



**Figura 19:** El Dinero

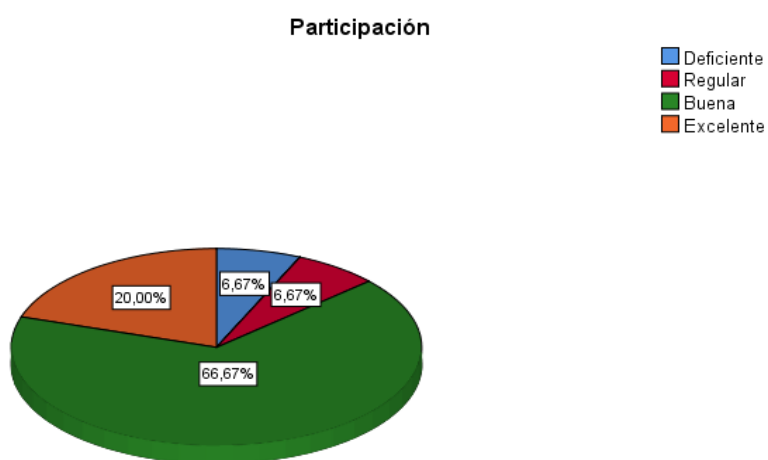
### **Análisis e interpretación:**

De los 15 empleados encuestados, se pudo obtener que el 66,67% de los empleados consideran que el dinero es una técnica regular para medir el grado de motivación, seguido de un 26,67% que opina que el dinero es una técnica deficiente para medir el grado de motivación, y un 6,67% que dice que el dinero es una técnica buena para medir el grado de motivación, según las técnicas que se usan para medir el grado de motivación, datos que pueden servir para las interpretaciones posteriores.

**Tabla 98.** La Participación

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Deficiente	1	6,7	6,7	6,7
	Regular	1	6,7	6,7	13,3
	Buena	10	66,7	66,7	80,0
	Excelente	3	20,0	20,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Estudiante de investigación

**Figura 20:** La participación**Análisis e interpretación:**

De los 15 empleados encuestados, se pudo obtener que el 66,67% de los empleados consideran que la participación es una técnica buena para medir el grado de motivación, seguido de un 20% que opina que la participación es una técnica excelente para medir el grado de motivación, además de un 6,67% que piensa que la participación es una técnica buena para medir el grado de motivación y un 6.67% que dice que la participación es una técnica deficiente para medir el grado de motivación, según las técnicas que se usan para medir el grado de motivación, datos que pueden servir para las interpretaciones posteriores.

**Tabla 99.** La Calidad de vida en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	6,7	6,7	6,7
	Regular	1	6,7	6,7	13,3
	Buena	13	86,7	86,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Estudiante de investigación

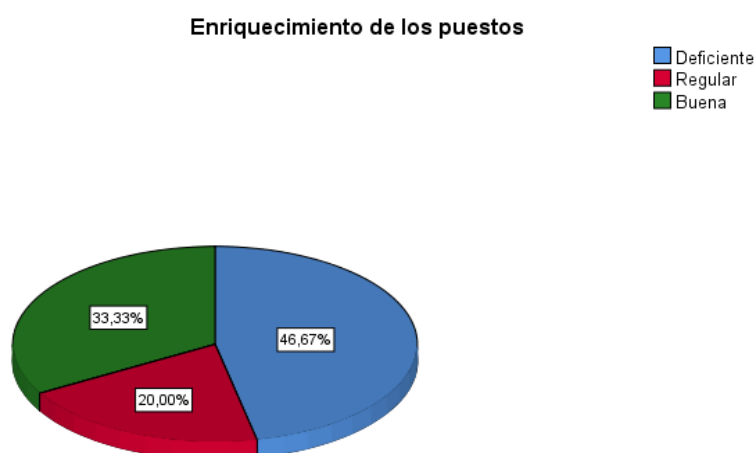
**Figura 21:** La calidad de vida en el trabajo**Análisis e interpretación:**

De los 15 empleados encuestados, se pudo obtener que el 86.67% de los empleados consideran que la calidad de vida en el trabajo es una técnica buena para medir el grado de motivación, seguido de un 6.67% que opina que la calidad de vida en el trabajo es una técnica regular para medir el grado de motivación, y un 6.67% que dice que la calidad de vida en el trabajo es una técnica deficiente para medir el grado de motivación, según las técnicas que se usan para medir el grado de motivación, datos que pueden servir para las interpretaciones posteriores.

**Tabla 100.** El Enriquecimiento de los puestos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	7	46,7	46,7	46,7
	Regular	3	20,0	20,0	66,7
	Buena	5	33,3	33,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Fuente:** Estudiante de investigación

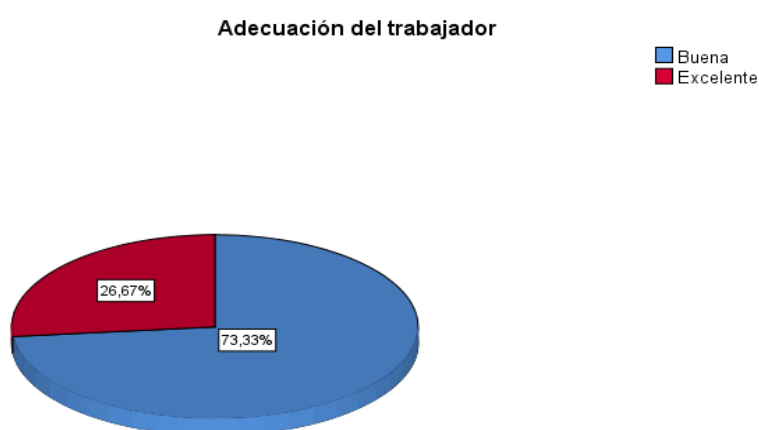
**Figura 22:** El enriquecimiento de los puestos**Análisis e interpretación:**

De los 15 empleados encuestados, se pudo obtener que el 46,67% de los empleados consideran que el enriquecimiento de los puestos es una técnica deficiente para medir el grado de motivación, seguido de un 33,33% que opina que el enriquecimiento de los puestos es una técnica buena para medir el grado de motivación, y un 20% que dice que el enriquecimiento de los puestos es una técnica regular para medir el grado de motivación, según las técnicas que se usan para medir el grado de motivación, datos que pueden servir para las interpretaciones posteriores.

**Tabla 101.** La Adecuación del trabajador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Buena	11	73,3	73,3	73,3
	Excelente	4	26,7	26,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Fuente:** Estudiante de investigación

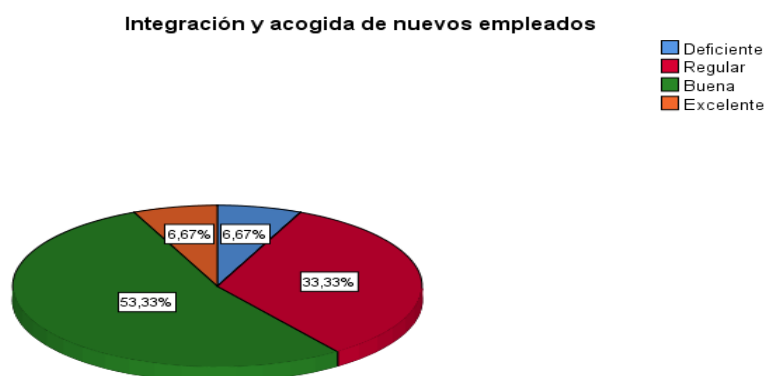
**Figura 23:** La Adecuación del trabajador**Análisis e interpretación:**

De los 15 empleados encuestados, se pudo obtener que el 73,33% de los empleados considera que la adecuación del trabajador es una medida buena para incrementar la motivación salarial en los empleados de la constructora, y un 26,67% opina que la adecuación del trabajador es una medida regular para incrementar la motivación salarial en los empleados de la constructora, según las medidas que toma la empresa para incrementar la motivación salarial en los empleados de la constructora, datos que pueden servir para las interpretaciones posteriores.

**Tabla 102.** La Integración y acogida de nuevos empleados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	6,7	6,7	6,7
	Regular	5	33,3	33,3	40,0
	Buena	8	53,3	53,3	93,3
	Excelente	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Estudiante de investigación

**Figura 24:** La Integración y acogida de nuevos empleados

### **Análisis e interpretación:**

De los 15 empleados encuestados, se pudo obtener que el 53,33% de los empleados considera que la integración y acogida de nuevos empleados es una medida buena para incrementar la motivación salarial en los empleados de la constructora, seguido de un 33,33% un que opina que la integración y acogida de nuevos empleados es una medida regular para incrementar la motivación salarial en los empleados de la constructora, además de un 6,67% de los empleados que dicen que la integración y acogida de nuevos empleados es una medida excelente y un 6,67% de los empleados cree que la integración y acogida de nuevos empleados es una medida deficiente para incrementar la motivación salarial en los empleados de la constructora, según las medidas que toma la empresa para incrementar la motivación salarial en los empleados de la constructora, datos que pueden servir para las interpretaciones posteriores.

**Tabla 103.** Las metas y Objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	1	6,7	6,7	6,7
	Buena	4	26,7	26,7	33,3
	Excelente	10	66,7	66,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Fuente:** Estudiante de investigación

**Figura 25:** Las metas y objetivos

### **Análisis e interpretación:**

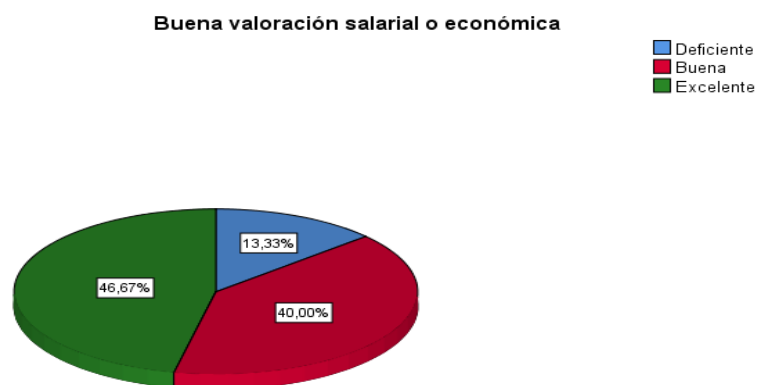
De los 15 empleados encuestados, se pudo obtener que el 66,67% de los empleados considera que marcar metas y objetivos es una medida excelente para incrementar la motivación salarial en los empleados de la constructora, seguido de un 26,67% un que opina que marcar metas y objetivos es una medida buena para incrementar la motivación salarial en los empleados de la constructora, además de un 6.67% de los empleados que dicen que la integración y acogida de nuevos empleados es una medida excelente y un 6.67% de los empelados cree que la integración y acogida de nuevos empleados es una medida deficiente para incrementar la motivación salarial en los empleados de la constructora, según las medidas que toma la empresa para incrementar la motivación salarial en los empleados de la constructora , datos que pueden servir para las interpretaciones posteriores.



**Tabla 104.** La Buena valoración salarial o económica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	13,3	13,3	13,3
	Buena	6	40,0	40,0	53,3
	Excelente	7	46,7	46,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Fuente:** Estudiante de investigación

**Figura 26:** La Buena valoración salarial o económica**Análisis e interpretación:**

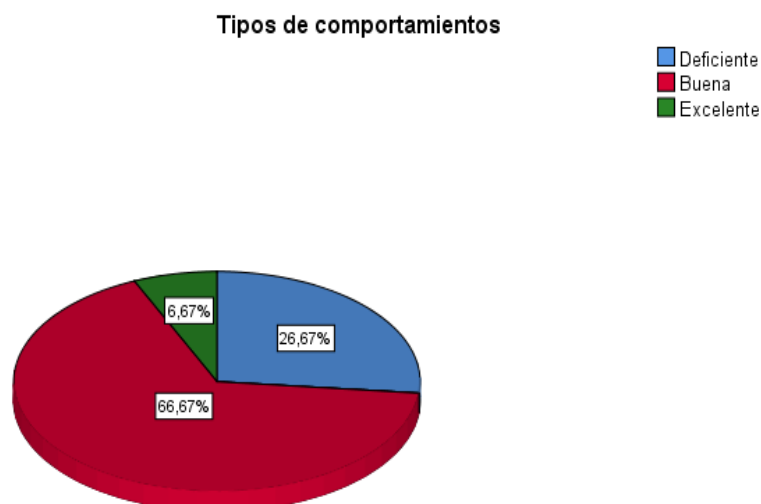
De los 15 empleados encuestados, se pudo obtener que el 46,67% de los empleados considera que la buena valoración salarial o económica es una medida excelente para incrementar la motivación salarial en los empleados de la constructora, seguido de un 40%, que opina que la buena valoración salarial o económica es una medida buena para incrementar la motivación salarial en los empleados de la constructora, además de un 13,33% de los empleados que dicen que la buena valoración salarial o económica es una medida deficiente, según las medidas que toma la empresa para incrementar la motivación salarial en los empleados de la constructora, datos que pueden servir para las interpretaciones posteriores.

## 7. Que variables analíticas se usa en la motivación del comportamiento organizacional?

**Tabla 105.** Tipos de Comportamientos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	4	26,7	26,7	26,7
	Buena	10	66,7	66,7	93,3
	Excelente	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Fuente:** Estudiante de investigación



**Figura 27:** Tipos de comportamientos

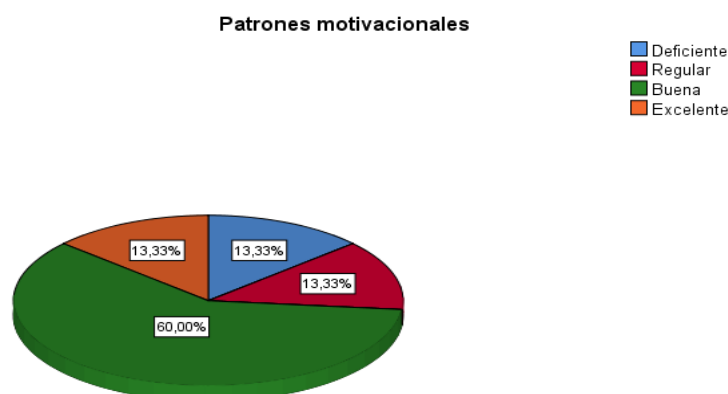
### **Análisis e interpretación:**

De los 15 empleados encuestados, se pudo obtener que el 66,67% de los empleados considera que los tipos de comportamientos son variables analíticas buenas que usa la motivación del comportamiento organizacional, seguido de un 26,67% un que opina que los tipos de comportamientos son variables analíticas que usa la motivación del comportamiento y un 6.67% de los empelados cree que los tipos de comportamientos son variables analíticas deficientes que usa la motivación del comportamiento, según las variables analíticas que usa la motivación del comportamiento organizacional, datos que pueden servir para las interpretaciones posteriores.

**Tabla 106.** Los Patrones Motivacionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	13,3	13,3	13,3
	Regular	2	13,3	13,3	26,7
	Buena	9	60,0	60,0	86,7
	Excelente	2	13,3	13,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Fuente:** Estudiante de investigación

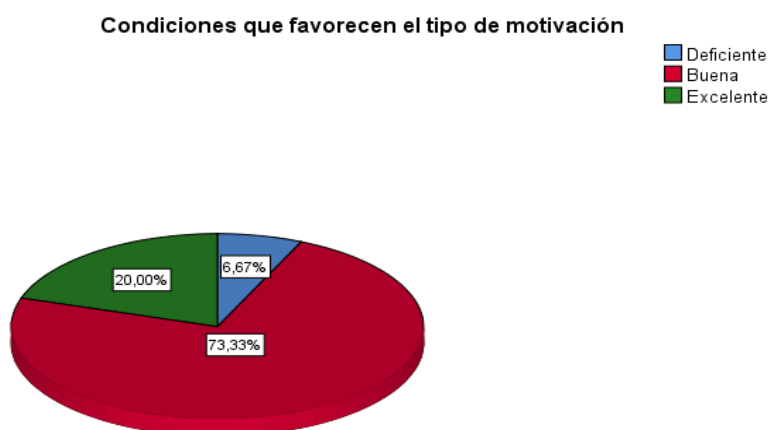
**Figura 28:** Los patrones motivacionales**Análisis e interpretación:**

De los 15 empleados encuestados, se pudo obtener que el 60% de los empleados considera que los patrones motivacionales son variables analíticas buenas que usa la motivación del comportamiento organizacional, seguido de un 13,33% un que opina que los patrones motivacionales son variables analíticas excelentes que usa la motivación del comportamiento, un 13,33% de empleados que opina que los patrones motivacionales son variables analíticas regulares que usa la motivación del comportamiento organizacional y un 13,33% de los empelados cree que los patones motivacionales son variables analíticas deficientes que usa la motivación del comportamiento, según las variables analíticas que usa la motivación del comportamiento organizacional, datos que pueden servir para las interpretaciones posteriores.

**Tabla 107.**  
Las  
Condiciones  
que  
favorecen el  
tipo de  
motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	6,7	6,7	6,7
	Buena	11	73,3	73,3	80,0
	Excelente	3	20,0	20,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

**Fuente:** Estudiante de investigación



**Figura 29:** Las Condiciones que favorecen el tipo de motivación

### **Análisis e interpretación:**

De los 15 empleados encuestados, se pudo obtener que el 73,33% de los empleados considera que las condiciones que favorecen el tipo de motivación son variables analíticas buenas que usa la motivación del comportamiento organizacional, seguido de un 20% un que opina que las condiciones que favorecen el tipo de motivación son variables analíticas excelentes que usa la motivación del comportamiento y un 6.67% de los empelados cree que las condiciones que favorecen el tipo de motivación son variables analíticas deficientes que usa la motivación del comportamiento, según las variables analíticas que usa la motivación del comportamiento organizacional, datos que pueden servir para las interpretaciones posteriores.



## **8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **8.1 CONCLUSIONES**

- Después de haber realizado la investigación diagnóstica y exploratoria en la empresa Andrade Rodas de la ciudad de Quito, se ha llegado a la conclusión que existen una serie de factores que inciden en el desempeño laboral y se toman en cuenta dentro de la empresa para la realización de la evaluación, siendo los principales: el clima laboral, los horarios, la adecuación del trabajador, la participación, la calidad de vida en el trabajo, los patrones motivacionales, la buena valoración salarial o económica, las herramientas necesarias y la apertura a la experiencia.
- Los principales factores que se deben tomar en cuenta para la evaluación de del desempeño laboral, son: el clima laboral; marcar metas y objetivos; adecuación del trabajador; herramientas necesarias y apertura a la experiencia.
- Los aspectos motivacionales salariales que se deben tomar en cuenta para el desempeño laboral son: la motivación; la participación; los horarios; la comunicación; el dinero, la buena valoración económica o salarial.

### **8.2. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda al gerente de la Constructora Andrade Rodas de la ciudad de Quito, tomar en cuenta la importancia que tiene en la actualidad la motivación salarial en el desarrollo laboral del personal de las empresas, y los aspectos que pueden llegar a afectar los mismos, ya que un empleado que se encuentra motivado va a explotar todo su potencial en beneficio de su trabajo.
- Otra recomendación sería la aplicación de nuevas técnicas que ayuden a mantener a los empleados motivados y de esa forma mejor el desempeño y rendimiento de los mismos.

## 9. BIBLIOGRAFÍA CITADA

- Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial Organizacional*. México: Cengage.
- Arias Galicia, F. (1999). *Desempeño Laboral*. Eduanova.
- Artigas Arroyo, J. (2014). *Rasgos de la personalidad y el desempeño* .
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos*.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Gran Hill.
- Constructora Andrade Rodas. (2019). *Visión, Misión*. Obtenido de <http://vipconstructora.com/es/>
- Dessler, G., & Varela , R. (2011). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Pearson Education.
- Domenech, J. (1985). *Métodos estadísticos: modelo lineal de regresión*. Barcelona.
- Fuentelsaz, C., & Icart, T. (2006). *Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y una tesina*.
- Gan Bustos, F., & Triginé, J. (2013). *Clima Laboral*. Díaz de Santos.
- Gellerman. (1960). *El Clima Organizacional* .
- Gómez. (2006).
- Gonzáles. (2009).
- Granda Carazas, E. (2006). *La insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento del trabajador*.
- Harbour . (1999). *El desempeño laboral*.
- Heidi Celina , O., & Adalberto, C. (2005). *Aproximación al uso del coeficiente alfa*. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 579.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Cengage Learning.
- Herzberg, F. (1959). *La teoría de la motivación e higiene* .
- Huerta Riveros, P., & Pedraja Rejas, L. (2011). *Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales*.
- Ivankovich, C., & Araya, Y. (2011). *Focus Group, Técnica de Investigación Cualitativa en Investigación de Mercados*. *Ciencias Políticas*.
- Lévy-Leboyer, C. (2003). *La motivación en la empresa: modelos y estrategias*. Planeta.
- Lope Diaz, L., & Reyna, C. (2008). **RECURSOS HUMANOS: LA IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN E INCENTIVOS PARA LOS TRABAJADORES**.
- Mendez, C. (2005). *El clima organizacional*.
- Ponce, A., & Reyes, A. (2002). *La administración de personal*. Limusa.
- Robbins , S. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. Pearson .

- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Education.
- Robbins, S., & Jugde, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Robbins, S., & Mary, C. (2005). *Administración*. Pearson Education.
- Stephen P, R. (2005). *Administración*. Pearson Educación.
- Varela, R. (2006). *Administración de la compensación: sueldos, salarios y prestaciones*. Pearson.
- Zambrano Monserratte, M. (2013). Factores determinantes del salario del sector privado en el Ecuador para el año 2013: Un caso de estudio en la ciudad de Machala.

## 10. ANEXOS

### Anexo1. Hoja de vida del Estudiante

<b>NOMBRES:</b>	Karen Soffia		
<b>APELLIDOS:</b>	Vásquez Otáñez		
<b>Lugar y Fecha de nacimiento:</b>	Latacunga 26 de Junio de 1994		
<b>N°.Ced. Id.</b>	0503047672		
<b>Estado Civil:</b>	Soltera		
<b>Dirección Domiciliaria:</b>	Latacunga- Ignacio Flores-Conjunto River Park		
<b>Teléfono:</b>	032802072	<b>Celular:</b>	0982314202
<b>Fax:</b>	Ninguno	<b>E-mail:</b>	<a href="mailto:soffis1994@hotmail.com">soffis1994@hotmail.com</a>



### ESTUDIOS Y TÍTULOS

#### Primarios:

<b>INSTITUCIÓN</b>	Escuela Fiscal Mixta "Vicente Rocafuerte"		
<b>Carrera:</b>	Educación Básica		
<b>Especialización:</b>		<b>Nivel:</b> Aprobado	

#### Secundarios:

<b>INSTITUCIÓN</b>	Colegio Particular "Sagrado Corazón de Jesús"		
<b>Carrera:</b>	Polivalente		
<b>Especialización:</b>	Técnico Polivalente en Ciencias Administrativas	<b>Nivel:</b> Aprobado	

#### Superiores:

<b>INSTITUCIÓN</b>	Universidad Técnica de Cotopaxi		
<b>Carrera:</b>	Ingeniería Comercial		
<b>Especialización:</b>	Comercio	<b>Nivel:</b> Egresada	

### CONOCIMIENTOS DE IDIOMAS

	Oral			Escrito			Lectura		
	Excelente	Bueno	Regular	Excelente	Bueno	Regular	Excelente	Bueno	Regular
<b>Español</b>	X			X			X		
<b>Inglés</b>		x				x		x	

### SEMINARIOS Y CURSOS ASISTIDOS

<b>NOMBRE</b>	<b>LUGAR Y FECHA</b>	<b>DURACIÓN</b>
Programa de Educación Financiera, Fortalecimiento Operativo	Latacunga, 06 de Noviembre del 2018	8 Horas
Prácticas en la Dirección Administrativa- Bodega Municipal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pujilí	Pujilí, 03 de abril del 2018 al 31 de Julio del 2018	356 Horas
Programa de Educación Financiera "Aprendamos, Compartamos y Progreseemos", impartido por la Cooperativa de Ahorro y Crédito CACPECO	Latacunga, 22 de Mayo del 2018	2 Horas
Taller del Programa de Educación Financiera, impartido por BAN ECUADOR	Latacunga, 10 de Mayo del 2018	10 Horas
Prácticas como asistente del Área de Contabilidad, en la empresa Naranjo Roses	Latacunga, 05 de Marzo del 2018 al 30 de Marzo del 2018	180 Horas
VI Congreso Internacional de Ciencias Administrativas impartido por el Centro de Investigación y Desarrollo Ecuador-CIDE y la Coordinación de Educación Continua de la Universidad Técnica de Cotopaxi	Latacunga, 11 de Diciembre del 2017 al 13 de Diciembre del 2017	24 Horas
Programa de Formación Profesional de Cajeros Bancarios, impartido por CESBANK	Quito, 04 de Septiembre del 2017 al 08 de Diciembre del 2017	60 Horas
VII Feria Utecina de Ciencia y Tecnología en el Área de Ciencias Administrativas, impartida por la Universidad Técnica de Cotopaxi	Latacunga, 22 de Noviembre del 2017	8 Horas
Seminario Introducción al Mercado de Valores	Guayaquil, 13 de Enero del 2017	4 Horas
Seminario, Juego Bursatil	Guayaquil, 13 de Enero del 2017	2 Horas
Curso de Auxiliar de Enfermería, impartido por el Instituto Tecnológico "San Gabriel"	Riobamba, 14 de Mayo del 2016 al 13 de Diciembre del 2016	200 Horas
Pasantías, realizadas en HOSPIBANDA CIA. LTDA "Clínica Latacunga"	Latacunga , Noviembre del 2016	120 Horas
Seminario "La Tributación en la Economía Ecuatoriana", impartido por TAC Consultores	Latacunga, 11 de Mayo del 2015 al 15 de Mayo del 2015	40 Horas
Curso de Capacitación Profesional Excel Intermedio, impartido por el Centro de Capacitación FUNDEL	Latacunga, 29 de Diciembre del 2014 al 07 de Febrero del 2015	60 Horas
Seminario Interdisciplinario de Marketing Digital, Ética y Responsabilidad Social, Investigación Científica, Economía y Emprendimiento, impartido por la Universidad Técnica de Ambato	Ambato, 21 de Julio del 2017 al 27 de Julio del 2017	50 Horas
Curso Vacacional Inglés Básico, impartido por el Centro de Capacitación FUNDEL	Latacunga, 18 de Julio del 2011 al 05 de Agosto del 2011	40 Horas

**EXPERIENCIA**

<b>Institución / Empresa :</b>	Mobile Team Sub-Das Smart / Corporación Nacional de Telecomunicaciones	
<b>Cargo:</b>	Asesor Comercial	
<b>Especialización:</b>	Ventas	<b>Tiempo:</b> 1 año

<b>Institución / Empresa :</b>	Point Technology	
<b>Cargo:</b>	Cajero-Vendedor	
<b>Especialización:</b>	Ventas	<b>Tiempo:</b> 5 meses

**REFERENCIAS**

Nombres	Institución	Teléfono
Ing. Diego Toro	GAD Municipal del Cantón Pujilí	0984680244
Ing. Consuelo Caicedo	Naranjo Roses S.A.	0999215136
Ing. Nancy Otáñez	Constructora Andrade Rodas S.A.	0989349749

**CERTIFICACIÓN**

Yo, **KAREN SOFFIA VÁSQUEZ OTÁÑEZ** es todo lo que puedo informar en honor a la verdad.

# HOJA DE VIDA RESUMIDA

(Últimos cinco años)

## Dr. EDWIN VASQUEZ ERAZO PhD.

**Lugar y fecha de Nacimiento:** Ecuador,

Ibarra 03 de Febrero 1962 **Estado civil:**

Casado

**Edad:** 55 años

**Teléfono:** (593)995584504

**Correo Electrónico:**

edwinvasquez11@hotmail.com



### 1. Registro de Títulos SENESCYT

1. Doctor en Gestión de Empresa PhD	6041101816
2. Magister Ejecutivo en Dirección de Empresas MBA	1042-02-269055
3. Magister en Gerencia de la Educación MGE	1042-06-646502
4. Especialista en Gerencia de Proyectos	1042-13-86038309
5. Especialista en Docencia Universitaria	1042-11-727534
6. Diplomado en Gerencia de Marketing	1042-11-727533
7. Diplomado en Investigación Científica	1042-06-652185
8. Diplomado en Comercio Exterior	1042-08-676413
9. Diplomado Superior en Inteligencia Emocional	1042-03-436472
10. Licenciado en Educación (Docencia Técnica)	1042-02-266261

### 2. Docente de Posgrado

#### 1. Universidad Técnica del NorteUTN

- Estrategias de Calidad

#### 2. Universidad Técnica de Ambato UTA

- Planificación estratégica

#### 3. Universidad UNIANDES

- Marketing
- Talento Humano
- Investigación
- Gestión Prospectiva de la Educación
- Planificación Estratégica

- Proyectos de Inversión

**1. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo ESPOCH**

- Fundamentos de Marketing de Servicios
- Metodología de la Investigación

**2. Universidad Nacional de Chimborazo UNACH**

- Marketing de Recursos Humanos
- Marketing Turístico
- Gestión de Marketing Relacional

**3. Universidad Católica de Cuenca UCACUE**

- Docente itinerante
- Metodología de Investigación
- Taller de Titulación II
- Identificación y Administración de Riesgos Administrativos.

**4. Universidad Técnica de Cotopaxi UTC**

- Docente Ocasional tiempo completo

### **3. PUBLICACIONES**

#### **Libros**

- Gestión de Marketing en la Educación Superior
- Gestión de Marketing Deontológico y Responsabilidad Social

#### **Artículos**

1. Marketing Deontológico: Herramienta para la sostenibilidad Ambiental
2. Marketing y su impacto en el contexto socio ambiental
3. La Gestión Estratégica del Marketing Deontológico en la responsabilidad social ambiental.
4. Gestión de Marketing Responsable: Aplicado al sector empresarial y consumidores de la ciudad de Ambato
5. Gestión Administrativa en el proceso de Vinculación con la sociedad de la IES.
6. Gestión estratégica de marketing en la Educación Superior
7. Gestión administrativa, herramienta de apalancamiento para los emprendimientos.
8. Diagnóstico de indicadores administrativos que inciden en la sostenibilidad de los emprendimientos.
9. Incidencia del proceso administrativo en los pequeños negocios comerciales de la ciudad de Latacunga.

### **Ponencias**

1. Marketing y su impacto en el contexto socio ambiental
2. Gestión de Marketing y Responsabilidad Social
3. Gestión de Marketing Responsable: Aplicado al sector empresarial y consumidores de la ciudad de Ambato
4. El Marketing en el contexto social y empresarial

## **4. Nombramientos y Distinciones**

### **Nombramientos**

1. Director de Vinculación con la Sociedad UNIANDES
2. Decano de la Facultad de Administración de Empresas
3. Asesor 1 en el Vicerrectorado UTC

### **Distinciones**

1. Accredited International Speaker (LATIN AMERICAN QUALITY INSTITUTE)
2. SPEAKER OF THE YEAR 2012
3. Revisor externo (Revista de Investigación ESPOCH –FADE)
4. Asesor Externo (Agroindustrias UTC)
5. Asesor Externo (Ambiente UTC)
6. Asesor Externo (Agronomía UTC)
7. Asesor Externo (Veterinaria UTC)
8. Asesor Externo (Inglés UTC)
9. Asesor Externo (ESPE-Latacunga)
10. Asesor Externo (UEB)
11. SENESCYT ( Miembro de Externo Concurso de Méritos y Oposición)
12. Miembro de Externo Concurso de Méritos y Oposición (Universidad de Cuenca)

### **Reconocimientos**

1. UNIANDES, Publicación de libro
2. UTC, Carrera de CONTABILIDAD Y AUDITORIA, Rediseño de Carrera
3. UTC, Administración de Empresas, Rediseño de Carrera
4. UTC, Gestión de la Información Gerencial, Rediseño de Carrera
5. UTC, Vicerrectorado, Rediseño de Carreras

## **5. CAPACITACIONES**

1. Habilidades de Escritura Científica
2. Toma de decisiones
3. Prácticas Pre Profesionales y Vinculación
4. Gestión de Calidad
5. Congreso Iberoamericano de Extensión Universitaria

6. Taller de Calidad en la educación
7. Marketing en el Contexto Empresarial
8. Metodología de la Investigación
9. Problemas sociales de la Ciencia y la tecnología
10. Evaluación de la gestión Institucional
11. Mejoramiento de la calidad de la Educación Superior

## 6. IDIOMAS

1. INGLES (Intermedio)
2. PORTUGUES Básico



Dr. Edwin Vásquez Erazo PhD CI. 10013039

**Anexo3.** Cuestionario aplicado a los empleados de la empresa



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**COMERCIO**

CUESTIONARIO

Objetivo General:

- ✓ Recolectar información sobre las variables de Motivación y Desempeño Laboral de la constructora Andrade Rodas de la ciudad de Quito.

DIMENSIONES	VARIABLES	VALORACIÓN			
		DEFICIENTE 1	REGULA R 2	BUENA 3	EXCELENTE 4
<b>Indicadores de medición del desempeño</b>	a) Satisfacción del cliente b) Efectividad en compromisos de calidad c) Calidad en la entrega				
<b>Rasgos del desempeño</b>	a) Extraversión b) Disponibilidad c) Estabilidad emocional d) Apertura a la experiencia				
<b>Elementos del rendimiento laboral</b>	a) La motivación b) Clima laboral c) La comunicación d) Los horarios e) Factores ambientales f) Desarrollo profesional g) Herramientas necesarias				
<b>Herramientas del desempeño laboral</b>	a) Productividad y calidad en el trabajo b) Eficiencia c) Formación adquirida d) Objetivos conseguidos				
<b>Técnicas de medición de la motivación</b>	a) Dinero b) Participación c) Calidad de vida en el trabajo				

Enriquecimiento de los puestos	
<b>Medidas de incremento de la motivación salarial</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Adecuación del trabajador</li> <li>b) Integración y acogida de nuevos empleados</li> <li>c) Marcar metas y objetivos</li> <li>d) Buena valoración salarial o económica</li> </ul>
<b>Variables analíticas del comportamiento organizacional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Los tipos de comportamiento que se requieren para el funcionamiento eficaz de la empresa, para conseguir motivar a los individuos.</li> <li>b) Los distintos patrones motivacionales que se usan para conseguir las conductas necesarias para el contexto organizacional y su eficacia según los casos.</li> <li>c) Las condiciones que favorecen un tipo de motivación dentro de una empresa.</li> </ul>

**Anexo4.****Tabla109:** Datos de Focus Group

ID	P1_Cliente	P2_Calidad	P3_Calidad	P4_Extraversión	P5_Disponibilidad	P6_Estabilidad	P7_Apertura	P8_Motivación	P9_Clima	P10_Comunicación	P11_Horarios	P12_Factores	P13_Desarrollo	P14_Herramientas	P15_Productividad	P16_Eficiencia
1	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
2	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3
3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3
4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3
5	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3
6	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3
7	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3
8	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3
9	3	3	4	2	3	1	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3
10	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3
11	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3
12	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3
13	3	4	3	2	3	2	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3
14	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3
15	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3

Fuente: Estudiante de investigación

**Anexo5.****Tabla110:** Datos de Focus Group

ID	P17_Formación	P18_Objetivos	P19_Dinero	P20_Participación	P21_Trabajo	P22_Enriquecimiento	P23_Adecuación	P24_Integración	P25_Metas	P26_Valорación	P27_Comportamientos	P28_Patrones	P29_Condiciones
1	3	4	2	2	3	1	4	3	4	3	3	2	3
2	3	4	2	1	3	1	3	4	4	1	3	2	3
3	3	4	1	3	3	1	3	2	3	3	3	1	3
4	4	4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3
5	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3
6	3	3	2	3	3	3	4	2	4	3	4	4	3
7	4	4	1	4	3	3	3	3	4	4	1	3	3
8	3	3	1	4	3	3	3	2	3	4	1	3	3
9	3	4	2	3	3	1	3	2	3	4	3	3	4
10	4	4	1	3	1	1	3	2	3	3	3	4	3
11	3	4	2	3	2	1	3	1	4	4	1	3	3
12	3	4	2	3	3	2	3	3	4	4	3	1	1
13	3	4	3	3	3	1	3	3	4	3	1	3	3
14	3	4	2	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4
15	3	4	2	3	3	2	3	3	4	1	3	3	4

Fuente: Estudiante de investigación

## Anexo.6

Tabla 111: Vista de variables

ID	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
P1_Cliente	Numérico	8	0	Satisfacción del cliente	{1, Deficiente}..	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
P2_Calidad	Numérico	8	0	Efectividad en compromisos de calidad	{1, Deficiente}..	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
P3_Calidad	Numérico	8	0	Calidad el la entrega	{1, Deficiente}..	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
P4_Extraversión	Numérico	8	0	Extraversión	{1, Deficiente}..	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
P5_Disponibilidad	Numérico	8	0	Disponibilidad	{1, Deficiente}..	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
P6_Estabilidad	Numérico	8	0	Estabilidad emocional	{1, Deficiente}..	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
P7_Apertura	Numérico	8	0	Apertura a la experiencia	{1, Deficiente}..	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
P8_Motivación	Numérico	8	0	La motivación	{1, Deficiente}..	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
P9_Clima	Numérico	8	0	Clima laboral	{1, Deficiente}..	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
P10_Comunicación	Numérico	8	0	La comunicación	{1, Deficiente}..	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
P11_Horarios	Numérico	8	0	Los horarios	{1, Deficiente}..	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
P12_Factores	Numérico	8	0	Factores ambientales	{1, Deficiente}..	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
P13_Desarrollo	Numérico	8	0	Desarrollo profesional	{1, Deficiente}..	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
P14_Herramientas	Numérico	8	0	Herramientas necesarias	{1, Deficiente}..	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
P15_Productividad	Numérico	8	0	Productividad y calidad en el trabajo	{1, Deficiente}..	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada

## Anexo7.

Tabla112: Vista de Variables

P16_Eficiencia	Numérico	8	0	Eficiencia	{1, Deficiente}..	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
P17_Formación	Numérico	8	0	Formación adquirida	{1, Deficiente}..	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
P18_Objetivos	Numérico	8	0	Objetivos conseguidos	{1, Deficiente}..	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
P19_Dinero	Numérico	8	0	Dinero	{1, Deficiente}..	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
P20_Participación	Numérico	8	0	Participación	{1, Deficiente}..	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
P21_Trabajo	Numérico	8	0	Calidad de vida en el trabajo	{1, Deficiente}..	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
P22_Enriquecimiento	Numérico	8	0	Enriquecimiento de los puestos	{1, Deficiente}..	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
P23_Adecuación	Numérico	8	0	Adecuación del trabajador	{1, Deficiente}..	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
P24_Integración	Numérico	8	0	Integración y acogida de nuevos empleados	{1, Deficiente}..	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
P25_Metas	Numérico	8	0	Marcar metas y objetivos	{1, Deficiente}..	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
P26_Valoración	Numérico	8	0	Buena valoración salarial o económica	{1, Deficiente}..	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
P27_Comportamientos	Numérico	8	0	Tipos de comportamientos	{1, Deficiente}..	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
P28_Patronos	Numérico	8	0	Patrones motivacionales	{1, Deficiente}..	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
P29_Condiciones	Numérico	8	0	Condiciones que favorecen el tipo de motivación	{1, Deficiente}..	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada