



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS**

**CARRERA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN GERENCIAL**

## **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**“LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE  
LA EMPRESA “MAKIKUM CONSTRUCTORA INMOBILIARIA S.A. SALCEDO.”**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de Licenciadas en Gestión de la Información Gerencial

**Autoras:**

Consuelo Elizabeth Chano Sandoval  
Jessica Belen Jami Tercero

**Tutora:**

Ing. Mónica Patricia Salazar Tapia

**LATACUNGA – ECUADOR**

**MARZO - 2025**

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

### DECLARACIÓN DE AUTORÍA

**Chano Sandoval Consuelo Elizabeth**, con cédula de ciudadanía No. **0504266693**, **Jami Tercero Jessica Belen**, con cédula de ciudadanía No. **0503657348** declaramos ser autoras del presente PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: “**LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA “MAKIKUM CONSTRUCTORA INMOBILIARIA S.A.” SALCEDO.**”, siendo el Ing. Mónica Patricia Salazar Tapia MBA. Tutora 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 nuestra exclusiva responsabilidad.

Latacunga, 20 de febrero de 2025



Chano Sandoval Consuelo Elizabeth  
C.C: 0504266693



Jami Tercero Jessica Belen  
C.C: 0503657348

# CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR

## CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión no exclusiva de obra, que celebran de una parte **CHANO SANDOVAL CONSUELO ELIZABETH**, identificado con cédula de ciudadanía No. **0504266693** de estado civil soltera, a quien en lo sucesivo se denominará **LA CEDENTE**; y, de otra parte, la Doctora Idalia Eleonora Pacheco Tigselema, en calidad de Rectora, y por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Simón Rodríguez, Barrio El Ejido, Sector San Felipe, a quien en lo sucesivo se le denominará **LA CESIONARIA** en los términos contenidos en las cláusulas siguientes:

**ANTECEDENTES: CLÁUSULA PRIMERA.** – **LA CEDENTE** es una persona natural estudiante de la carrera de Gestión de la Información Gerencial, titular de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de grado: **“LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA “MAKIKUM CONSTRUCTORA INMOBILIARIA S.A.” SALCEDO.”**, la cual se encuentra elaborada según los requerimientos académicos propios de la Facultad; y, las características que a continuación se detallan:

### **Historial Académico**

Inicio de la carrera: Octubre 2020 – Marzo 2021

Finalización de la carrera: Octubre 2024 – Marzo 2025

Aprobación en Consejo Directivo: 03 de Octubre del 2024

Tutor: Ing. Mónica Patricia Salazar Tapia Mg.

Tema: **“LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA “MAKIKUM CONSTRUCTORA INMOBILIARIA S.A.” SALCEDO.”**

**CLÁUSULA SEGUNDA.** - **LA CESIONARIA** es una persona jurídica de derecho público creada por ley, cuya actividad principal está encaminada a la educación superior formando profesionales de tercer y cuarto nivel normada por la legislación ecuatoriana la misma que establece como requisito obligatorio para publicación de trabajos de investigación de grado en su repositorio institucional, hacerlo en formato digital de la presente investigación.

**CLÁUSULA TERCERA.** - Por el presente contrato, **LA CEDENTE** autoriza a **LA CESIONARIA** a explotar el trabajo de grado en forma exclusiva dentro del territorio de la República del Ecuador.

**CLÁUSULA CUARTA. - OBJETO DEL CONTRATO:** Por el presente contrato **LA CEDENTE**, transfiere definitivamente a **LA CESIONARIA** y en forma exclusiva los siguientes derechos patrimoniales; pudiendo a partir de la firma del contrato, realizar, autorizar o prohibir:

- a) La reproducción parcial del trabajo de grado por medio de su fijación en el soporte informático conocido como repositorio institucional que se ajuste a ese fin.
- b) La publicación del trabajo de grado.

- c) La traducción, adaptación, arreglo u otra transformación del trabajo de grado con fines académicos y de consulta.
- d) La importación al territorio nacional de copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión.
- e) Cualquier otra forma de utilización del trabajo de grado que no está contemplada en la ley como excepción al derecho patrimonial.

**CLÁUSULA QUINTA.** - El presente contrato se lo realiza a título gratuito por lo que **LA CESIONARIA** no se halla obligada a reconocer pago alguno en igual sentido **LA CEDENTE** declara que no existe obligación pendiente a su favor.

**CLÁUSULA SEXTA.** - El presente contrato tendrá una duración indefinida, contados a partir de la firma del presente instrumento por ambas partes.

**CLÁUSULA SÉPTIMA. - CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD.** - Por medio del presente contrato, se cede en favor de **LA CESIONARIA** el derecho a explotar la obra en forma exclusiva, dentro del marco establecido en la cláusula cuarta, lo que implica que ninguna otra persona incluyendo **LA CEDENTE** podrá utilizarla.

**CLÁUSULA OCTAVA. - LICENCIA A FAVOR DE TERCEROS.** - **LA CESIONARIA** podrá licenciar la investigación a terceras personas siempre que cuente con el consentimiento de **LA CEDENTE** en forma escrita.

**CLÁUSULA NOVENA.** - El incumplimiento de la obligación asumida por las partes en la cláusula cuarta, constituirá causal de resolución del presente contrato. En consecuencia, la resolución se producirá de pleno derecho cuando una de las partes comunique, por carta notarial, a la otra que quiere valerse de esta cláusula.

**CLÁUSULA DÉCIMA.** - En todo lo no previsto por las partes en el presente contrato, ambas se someten a lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, Código Civil y demás del sistema jurídico que resulten aplicables.

**CLÁUSULA UNDÉCIMA.** - Las controversias que pudieran suscitarse en torno al presente contrato, serán sometidas a mediación, mediante el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura en la ciudad de Latacunga. La resolución adoptada será definitiva e inapelable, así como de obligatorio cumplimiento y ejecución para las partes y, en su caso, para la sociedad. El costo de tasas judiciales por tal concepto será cubierto por parte del estudiante que lo solicitare.

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en dos ejemplares de igual valor y tenor en la ciudad de Latacunga, a los 21 días del mes de febrero del 2025.



Consuelo Elizabeth Chano Sandoval  
**LA CEDENTE**

Dra. Idalia Pacheco Tigselema, Ph.D.  
**LA CESIONARIA**

## **CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR**

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión no exclusiva de obra, que celebran de una parte **JAMI TERCERO JESSICA BELEN**, identificado con cédula de ciudadanía No. **0503657348** de estado civil soltera, a quien en lo sucesivo se denominará **LA CEDENTE**; y, de otra parte, la Doctora Idalia Eleonora Pacheco Tigselema, en calidad de Rectora, y por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Simón Rodríguez, Barrio El Ejido, Sector San Felipe, a quien en lo sucesivo se le denominará **LA CESIONARIA** en los términos contenidos en las cláusulas siguientes:

**ANTECEDENTES: CLÁUSULA PRIMERA.** - **LA CEDENTE** es una persona natural estudiante de la carrera de Gestión de la Información Gerencial, titular de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de **“LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA “MAKIKUM CONSTRUCTORA INMOBILIARIA S.A.” SALCEDO**, la cual se encuentra elaborada según los requerimientos académicos propios de la Facultad; y, las características que a continuación se detallan:

### **Historial Académico**

Inicio de la carrera: Octubre 2020 – Marzo 2021

Finalización de la carrera: Octubre 2024 – Marzo 2025

Aprobación en Consejo Directivo: 3 de Octubre del 2024

Tutor: Ing. Mónica Patricia Salazar Tapia Mg.

Tema: **“LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA “MAKIKUM CONSTRUCTORA INMOBILIARIA S.A.” SALCEDO.”**

**CLÁUSULA SEGUNDA.** - **LA CESIONARIA** es una persona jurídica de derecho público creada por ley, cuya actividad principal está encaminada a la educación superior formando profesionales de tercer y cuarto nivel normada por la legislación ecuatoriana la misma que establece como requisito obligatorio para publicación de trabajos de investigación de grado en su repositorio institucional, hacerlo en formato digital de la presente investigación.

**CLÁUSULA TERCERA.** - Por el presente contrato, **LA CEDENTE** autoriza a **LA CESIONARIA** a explotar el trabajo de grado en forma exclusiva dentro del territorio de la República del Ecuador.

**CLÁUSULA CUARTA. - OBJETO DEL CONTRATO:** Por el presente contrato **LA CEDENTE**, transfiere definitivamente a **LA CESIONARIA** y en forma exclusiva los siguientes derechos patrimoniales; pudiendo a partir de la firma del contrato, realizar, autorizar o prohibir:

- f) La reproducción parcial del trabajo de grado por medio de su fijación en el soporte informático conocido como repositorio institucional que se ajuste a ese fin.
- a) La publicación del trabajo de grado.

- b) La traducción, adaptación, arreglo u otra transformación del trabajo de grado con fines académicos y de consulta.
- c) La importación al territorio nacional de copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión.
- d) Cualquier otra forma de utilización del trabajo de grado que no está contemplada en la ley como excepción al derecho patrimonial.

**CLÁUSULA QUINTA.** - El presente contrato se lo realiza a título gratuito por lo que **LA CESIONARIA** no se halla obligada a reconocer pago alguno en igual sentido **LA CEDENTE** declara que no existe obligación pendiente a su favor.

**CLÁUSULA SEXTA.** - El presente contrato tendrá una duración indefinida, contados a partir de la firma del presente instrumento por ambas partes.

**CLÁUSULA SÉPTIMA. - CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD.** - Por medio del presente contrato, se cede en favor de **LA CESIONARIA** el derecho a explotar la obra en forma exclusiva, dentro del marco establecido en la cláusula cuarta, lo que implica que ninguna otra persona incluyendo **LA CEDENTE** podrá utilizarla.

**CLÁUSULA OCTAVA. - LICENCIA A FAVOR DE TERCEROS. - LA CESIONARIA** podrá licenciar la investigación a terceras personas siempre que cuente con el consentimiento de **LA CEDENTE** en forma escrita.

**CLÁUSULA NOVENA.** - El incumplimiento de la obligación asumida por las partes en la cláusula cuarta, constituirá causal de resolución del presente contrato. En consecuencia, la resolución se producirá de pleno derecho cuando una de las partes comunique, por carta notarial, a la otra que quiere valerse de esta cláusula.

**CLÁUSULA DÉCIMA.** - En todo lo no previsto por las partes en el presente contrato, ambas se someten a lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, Código Civil y demás del sistema jurídico que resulten aplicables.

**CLÁUSULA UNDÉCIMA.** - Las controversias que pudieran suscitarse en torno al presente contrato, serán sometidas a mediación, mediante el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura en la ciudad de Latacunga. La resolución adoptada será definitiva e inapelable, así como de obligatorio cumplimiento y ejecución para las partes y, en su caso, para la sociedad. El costo de tasas judiciales por tal concepto será cubierto por parte del estudiante que lo solicitare.

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en dos ejemplares de igual valor y tenor en la ciudad de Latacunga, a los 21 días del mes de febrero del 2025.

  
Jessica Belen Jami Tercero  
**LA CEDENTE**

Dra. Idalia Pacheco Tigselema, Ph.D.  
**LA CESIONARIA**

## **AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN**

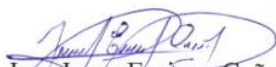
### **AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN**

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Proyecto de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y, por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas; por cuanto, los postulantes: Chano Sandoval Consuelo Elizabeth; Jami Tercero Jessica Belen, con el título del Proyecto de Investigación **“LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA “MAKIKUM CONSTRUCTORA INMOBILIARIA S.A.” SALCEDO.”**, ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de sustentación del trabajo de titulación.

Por lo antes expuesto, se autoriza grabar los archivos correspondientes en un CD, según la normativa institucional.

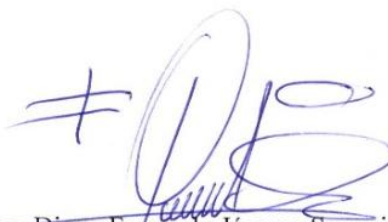
Latacunga, 20 de febrero de 2025

Para constancia firman:



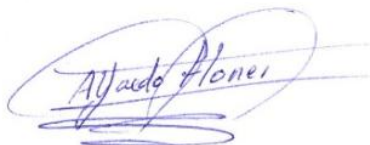
Ing. Jorge Enrique Cañar Tercero MBA.  
C.C: 0502608227

**LECTOR 1(PRESIDENTE)**



Ing. Diego Fernando Jácome Segovia Mgs.  
C.C:0502554082

**LECTOR 2**



Ing. Galo Alfredo Flores Lagla Mgs.  
C.C: 0501857213

**LECTOR 3**

# **AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

## **AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

En calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el título:

**“LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA “MAKIKUM CONSTRUCTORA INMOBILIARIA S.A.” SALCEDO.”** de Chano Sandoval Consuelo Elizabeth; Jami Tercero Jessica Belen, de la carrera de Gestión de la Información Gerencial, considero que dicho Informe Investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir las normas técnicas, traducción y formatos previstos, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre-defensa.

Latacunga, 20 de febrero de 2025



Ing. Mónica Salazar Tapia MBA

C.C: 0502138191

**TUTOR**

## **AGRADECIMIENTO**

*En primer lugar, quiero expresar mi profundo agradecimiento a Dios y a la Virgencita de Agua Santa, por darme la salud y la vida a lo largo de mi trayectoria académica, quienes me han bendecido y brindado la fortaleza necesaria para desafiar cada obstáculo que se me presenta.*

*A mi madre, por su apoyo incondicional, por confiar en mí y brindarme toda su ayuda necesaria, para llegar alcanzar mi meta. Su amor sincero y confianza me inspiraron para seguir adelante y dar lo mejor de mí. Además, agradezco de todo corazón a mis hermanas, especialmente a mi hermano Jairo quien me ha motivado ha no desmayar ante ninguna circunstancia.*

*A mi tutora, Ing. Mónica Salazar por su paciencia y comprensión quien ha guiado y brindado toda la ayuda necesaria de este proyecto investigativo. Su calidad de maestra fue la motivación necesaria para cumplir con este objetivo.*

*Expreso, mi sincera gratitud a la Universidad Técnica de Cotopaxi por brindarme la oportunidad de pertenecer a tan noble institución durante estos 5 años de trayectoria universitaria, enriqueciendo mi mente a través de conocimientos y sabiduría, gracias a ello hoy puedo cumplir una meta en mi vida profesional.*

*Finalmente, quiero agradecer a mi compañera de proyecto investigativo, por brindarme una mano amiga en cada situación que se me presentaba. A pesar de las dificultades y adversidades siempre estuvimos juntas apoyándonos mutuamente.*

*Este proyecto de investigación es el fruto del esfuerzo constante y perseverancia adquirido gracias a cada uno de ustedes que formaron parte de mi caminar universitario.*

**Consuelo Elizabeth**

## **AGRADECIMIENTO**

*Agradezco primeramente a Dios, ya que me da vida, un día más lleno de oportunidades y aprendizaje donde me permitió estudiar mi segunda carrera como es Gestión de la Información Gerencial.*

*Además, estoy profundamente agradecida con toda mi familia y con aquellas personas que me apoyaron y fueron parte la motivación diaria para superar los obstáculos.*

*Agradezco a la empresa Makikum Constructora Inmobiliaria y su equipo por permitirnos realizar el proyecto de investigación en sus instalaciones y de la misma manera al equipo de colaboradores que nos colaboradores.*

*De la misma forma estoy agradecida con la Universidad Técnica de Cotopaxi, a mis compañeros de clases en especial a Consuelito y a los ingenieros de la carrera por brindarnos sus conocimientos y experiencias a lo largo de la carrera y sobre todo a nuestra tutora Ingeniera Mónica Salazar por guiarnos en el desarrollo de la tesis, extendiendo mi sentido de agradecimiento son las personas con las cuales he contado siempre.*

**Jessica Belén Jami Tercero**

## **DEDICATORIA**

*A dios por haberme brindado esa fuerza, sabiduría y perseverancia en este camino académico por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por brindarme la paz en los momentos más difíciles.*

*A mi madre Narcisa por su esfuerzo y dedicación por todos los sacrificios que ha hecho por mí, para que pudiera alcanzar mis metas, y superar cada obstáculo, este trabajo investigativo es el reflejo de su valentía como madre.*

*A mis hermanas/o, con todo mi cariño y gratitud, dedico este trabajo, gracias por su constante apoyo, por estar siempre a mi lado en cada paso de este camino.*

*A mis amigos por su compañía, sus palabras de aliento y por recordarme que siempre hay tiempo para los momentos buenos y difíciles que se nos presentó.*

*A mis profesores y mentores, por compartir su conocimiento y por motivarme a dar siempre lo mejor de mí.*

*A mi distinguida Mg. Gisela Nuñez, quien fue como mi segunda madre, su apoyo constante y sus palabras de aliento, me enseñaron a no rendirme, durante este tiempo de carrera universitaria.*

*A Jhonatan mi mayor apoyo. Gracias por sus palabras de aliento cuando más las necesitaba, su confianza en mi fueron mi mayor impulso para seguir adelante, incluso en los momentos difíciles.*

*Finalmente, esta dedicatoria, es para mí, por la perseverancia, el esfuerzo y las noches de desvelo que hoy se ven reflejadas en este logro.*

**Consuelo Elizabeth**

## **DEDICATORIA**

*Mi proyecto investigativo se lo dedico:*

*A mi familia a mi compañero de vida Cristian a pesar de los problemas, el aliento que da día tras día es la motivación para culminar con la preparación académica.*

*A mis dos chinitos Cristian Jahir y Liam Javier, aunque son pequeños ahora fueron los pilares fundamentales para poder continuar con más fuerzas eternamente agradecida con ustedes mis preciosos los amo.*

*A mis abuelitos José Félix y María Josefina que siempre querían verme triunfar y desde el cielo sé que ustedes están felices por un logro más en mi vida que gracias a ustedes soy quien soy ahora muchas gracias papi file y mami fina.*

*A mis padres Cesar Jami y Blanca Tercero de igual manera mis hermanos Israel, Abi y Ariel que a pesar de la distancia siempre estaban ahí para ayudarme de una u otra forma motivándome a continuar y no decaer muchas gracias, un abrazo fuerte los quiero mucho.*

*A toda mi familia que estuvieron para apoyarme, por el tiempo que me dedicaron, por la paciencia en cuidar a mi pequeño mientras estudiaba muchas gracias.*

**Jessica Belén Jami Tercero**



# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

## FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

**TÍTULO: “LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MAKIKUM CONSTRUCTORA INMOBILIARIA S.A. SALCEDO.”**

**Autoras:**

Chano Sandoval Consuelo Elizabeth

Jami Tercero Jessica Belén

### RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo determinar la influencia motivacional en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa “Makikum Constructora Inmobiliaria S.A.”, que se llevó a cabo con enfoque cuantitativo, de diseño transversal, alcance descriptivo, uso de la encuesta creada en Google Forms y aplicada a los 55 colaboradores de la empresa. El análisis de datos se realizó en Excel, considerando las dos variables primordiales como Motivación y Desempeño Laboral. Los resultados demostraron que la falta de motivación impacta negativamente en el rendimiento de los colaboradores. En cuanto a la motivación, el 59% de los encuestados manifestaron que no se sienten capacitados para asumir cargos de mayor jerarquía, mientras que el 42% manifiestan que tienen la capacidad necesaria para asumir cargos de mayor jerarquía. Con respecto al desempeño laboral, el 62% de los participantes percibe que la empresa no es productiva, mientras que el 38% manifiesta que la empresa es eficiente. Entre las principales problemáticas identificadas es el incumplimiento de horarios, la falta de reconocimiento económico, la percepción de una remuneración inadecuada y la ausencia de autonomía en la toma de decisiones. Asimismo, se identificaron deficiencias en el trabajo en equipo y en la mala atención al cliente. Como respuesta, se plantea estrategias que se basa en capacitaciones, incentivos y actividades que fomenten el compromiso organizacional. Se concluye que una adecuada gestión de la motivación contribuye significativamente a optimizar la productividad de la empresa, asegurando así el cumplimiento de sus objetivos estratégicos y la satisfacción de sus colaboradores.

**Palabras clave:** motivación, desempeño laboral, productividad, clima organizacional, estrategias.

**TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI**  
**FACULTY OF ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC SCIENCES**

**THEME: “MOTIVATION AT THE EMPLOYEES WORK PERFORMANCE IN MAKIKUM CONSTRUCTORA INMOBILIARIA S.A. COMPANY SALCEDO.”**

**Authors:**

Chano Sandoval Consuelo Elizabeth

Jami Tercero Jessica Belén

**ABSTRACT**

Determining the motivational influence on job performance in employees at "Makikum Constructora Inmobiliaria S.A. company, was the aim", which was carried out with a quantitative approach, cross-sectional design, descriptive scope, through a survey created in Google Forms and applied to the company's 55 employees. The data analysis was performed in Excel, considering the two primary variables as Motivation and Job Performance. The results showed that the lack of motivation negatively impacts at the employees performance. Regarding motivation, 59% of respondents stated that they do not feel qualified to assume higher-ranking positions, while 42% stated that they have the necessary capacity to assume higher-ranking positions. Regarding job performance, 62% of participants perceive the company is not productive, while 38% stated the company is efficient. Among the main problems identified are failure to comply with schedules, lack of financial recognition, inadequate remuneration perception and autonomy absence in decision-making. Likewise, deficiencies in teamwork and poor customer service were identified. In response, strategies are proposed based on training, incentives and activities that foster organizational commitment. It is concluded that adequate management of motivation contributes significantly to optimizing the company's productivity, thus ensuring the strategic objectives fulfillment and the collaborators satisfaction.

**Keywords:** motivation, job performance, productivity, organizational climate, strategies.

## AVAL DE TRADUCCIÓN



CENTRO  
DE IDIOMAS

## AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés del centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma Inglés del proyecto de investigación cuyo título versa: **“LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MAKIKUM CONSTRUCTORA INMOBILIARIA S.A. SALCEDO.”**, presentado por: **Chano Sandoval Consuelo Elizabeth y Jami Tercero Jessica Belen**, egresadas de la Carrera de **Gestión de la Información Gerencial**, perteneciente a la **Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas**; la realizaron bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad por lo que autorizo a las peticionarias hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

Latacunga, 25 de febrero del 2025

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Lidia Rebeca Yugla Lema'.

Mg. Lidia Rebeca Yugla Lema.  
**DOCENTE DEL CENTRO DE IDIOMAS-UTC**  
0502652340



## ÍNDICE DE CONTENIDO

DECLARACIÓN DE AUTORÍA .....	ii
CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR.....	iii
AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN.....	vii
<i>AGRADECIMIENTO</i> .....	ix
<i>AGRADECIMIENTO</i> .....	x
<i>DEDICATORIA</i> .....	xi
<i>DEDICATORIA</i> .....	xii
AVAL DE SIMILITUD.....	xiii
RESUMEN .....	xiv
ABSTRACT .....	xv
INFORMACIÓN GENERAL .....	1
<b>1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>2</b>
<b>2.1. Justificación.....</b>	<b>5</b>
<b>2.2. Pregunta de investigación .....</b>	<b>6</b>
<b>2.3. Objetivos de la investigación.....</b>	<b>6</b>
<b>2.3.1. Objetivo General .....</b>	<b>6</b>
<b>2.3.2. Objetivos Específicos.....</b>	<b>6</b>
<b>2.4. Actividades de sistemas de tareas en relación a los objetivos planteados .....</b>	<b>7</b>
<b>3. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO .....</b>	<b>8</b>
<b>3.1. Beneficiarios Directos .....</b>	<b>8</b>
<b>3.2. Beneficiarios indirectos .....</b>	<b>8</b>
<b>4. FUNDAMENTACIÓN CIENTIFICO TÉCNICA .....</b>	<b>9</b>
<b>4.1. Antecedentes Investigativos .....</b>	<b>9</b>
<b>4.2. Marco teórico .....</b>	<b>11</b>
<b>4.2.1. Teoría de la motivación.....</b>	<b>11</b>
<b>4.2.2. Definición de Motivación .....</b>	<b>13</b>
<b>4.2.3. Tipos de Motivación .....</b>	<b>14</b>
<b>4.2.4. Motivación laboral .....</b>	<b>16</b>
<b>4.2.5. Origen del desempeño laboral.....</b>	<b>17</b>

4.2.6.	El desempeño laboral .....	18
4.2.7.	Factores que influyen el Desempeño Laboral.....	18
4.2.8.	Desempeño Laboral.....	21
4.2.9.	Evaluación del Desempeño Laboral.....	21
4.2.10.	Medición del desempeño o sistemas de evaluación .....	22
5.	<b>METODOLOGÍA EMPLEADA</b> .....	23
5.1.	Enfoque de la investigación.....	23
5.1.1.	Enfoque Cuantitativo .....	23
5.1.2.	Investigación de Campo .....	24
5.2.	Métodos .....	24
5.2.1.	Revisión Bibliográfica .....	24
5.2.2.	Descriptivo .....	25
5.2.3.	Diseño Transversal .....	25
5.3.	Técnica.....	26
5.3.1.	Encuesta .....	26
5.4.	Instrumento.....	26
5.4.1.	Cuestionario.....	26
5.6.	Validación del instrumento .....	28
5.7.	Análisis y herramienta a usar para la interpretación de resultados .....	28
6.	<b>ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b> .....	29
6.1.	Análisis Sociodemográfico de la población de estudio .....	29
6.2.	Análisis e Interpretación del contenido.....	29
6.3.	Resultados de la encuesta de la motivación.....	30
6.4.	Resultados de la variable del desempeño laboral .....	38
	<b>Propuesta de solución</b> .....	46
	<b>Objetivos de la propuesta</b> .....	47
	<b>Desarrollo</b> .....	47
	Importancia de la propuesta .....	65
7.	<b>CONCLUSIONES</b> .....	67
8.	<b>RECOMENDACIONES</b> .....	69

9. BIBLIOGRAFÍA .....	71
-----------------------	----

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°1. ....	7
Tabla N°2. ....	28
Tabla N°3. ....	29
Tabla N°4. ....	30
Tabla N°5. ....	32
Tabla N°6. ....	33
Tabla N° 7.....	34
Tabla N°8. ....	36
Tabla N°9. ....	37
Tabla N°10. ....	38
Tabla N°11 .....	40
Tabla N°12. ....	41
Tabla N°13. ....	42
Tabla N°14. ....	43
Tabla N°15. ....	45
Tabla N°16. ....	49
Tabla N°17. ....	51
Tabla N°18. ....	53
Tabla N°19. ....	55
Tabla N°20. ....	57
Tabla N°21. ....	59
Tabla N°22. ....	61

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N°1. ....	31
Figura N°2. ....	32
Figura N°3. ....	33
Figura N°4. ....	35
Figura N°5. ....	36
Figura N°6. ....	37
Figura N°7. ....	39
Figura N°8. ....	40
Figura N°9. ....	41
Figura N°10. ....	42
Figura N°11. ....	44
Figura N°12. ....	45

## INFORMACIÓN GENERAL

**Título del Proyecto:**

La motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa “Makikum Constructora Inmobiliaria S.A.” Salcedo.

**Fecha de inicio:** octubre 2024

**Fecha de finalización:** febrero 2025

**Lugar de ejecución:** Provincia Cotopaxi, Salcedo, San Miguel, Barrio América, Makikum Constructora Inmobiliaria S.A.

**Facultad que auspicia:** Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas.

**Carrera que auspicia:** Gestión de la Información Gerencial.

**Proyecto de investigación generativo vinculado:** (no corresponde)

**Proyecto de la Carrera:** (no corresponde)

**Grupo de investigación equipo de trabajo:**

Tutora: Ing. Mónica Salazar

Chano Sandoval Consuelo Elizabeth C.I: 050426669-3

Jami Tercero Jessica Belén C.I: 050365734-8

**Área de Conocimiento:** Gestión Administrativa

**Línea de investigación:**

Administración y economía para el desarrollo sostenible de organizaciones y sociedad.

**Sub líneas de investigación de la carrera:**

Gestión Administrativa, Servicio al Cliente y TIC.

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La motivación es el componente esencial en las empresas, son fuerzas internas y externas fundamentales de los individuos que impulsan, dirigen, inspiran y maximizar su potencial a la hora de ejecutar y cumplir los objetivos o metas propuestas aumentando la rentabilidad, producción y satisfacción de los colaboradores. Por otro lado, el desempeño laboral se enfoca en la eficiencia y eficacia del colaborador, es decir como la persona cumple con las responsabilidades asignadas por los encargados, donde se considera diferentes factores como la productividad, resolución de problemas, puntualidad, calidad de trabajo y el cumplimiento de los objetivos que son factores claves para el éxito empresarial.

A nivel mundial, el incentivo y la productividad laboral es un desafío para muchas empresas. Según el estudio realizado por Global Engagement Index; donde la investigación tuvo por propósito evaluar el compromiso de los trabajadores en los países del mundo, los resultados revelan que pocos colaboradores realmente se encuentran motivados y dedicados a la organización y su lugar de trabajo; según la encuesta aplicada a más de un millar de colaboradores en trece países, señala que Estados Unidos y China lideran con mayor porcentaje de colaboradores motivados y comprometidos, con un 19 por ciento, les sigue India con 17 por ciento mientras que Brasil registra un 16 por ciento. En cuarta posición, con un 14 por ciento, se ubica Italia, Australia, Gran Bretaña, Alemania y México. Estos datos reflejan que, aunque existen diferencias entre países, la falta de motivación laboral es una problemática global que afecta la productividad y el desempeño laboral (Global Engagement Index, 2020).

Según los hallazgos de la encuesta revelan que un porcentaje significativo de los colaboradores presenta una falta de motivación lo influye directamente en el compromiso y

desempeño laboral. La motivación es un elemento clave, dado a que influye en su voluntad de cada trabajador para esfuerece y asuma sus responsabilidades con iniciativa propia, de manera que contribuya al creciente empresarial mediante esfuerzo, competitividad y productividad.

En este sentido, el impulso en el trabajo es necesario para el equilibrio de las organizaciones, debido a que permite a la empresa mantener comprometidos, optimizando su rendimiento y mejorando su desempeño en las actividades encomendadas. Esto, a su vez, facilita la consecución de las metas dentro del fortaleciendo la sostenibilidad y el progreso empresarial.

Por otro lado, según la fundación Novia Salcedo, los datos recopilados a través de la encuesta en los jóvenes con educación superior manifiestan con un 93 por ciento, consideran que pueden aportar a la empresa, el 89 por ciento se siente capacitados para el trabajo y el 82 por ciento afirma que la motivación es un factor fundamental. Además, el 67 por ciento señala que necesita más información sobre el mercador laboral mientras que el 62 por ciento indica que requieren mayor formación para desempeñarse adecuadamente en su trabajo (fundación Novia Salcedo, 2024).

Los resultados obtenidos reflejan que los jóvenes cuentan con la capacidad y las competencias necesarias para generar valor a las empresas, confiando en sus habilidades, destrezas y energía para destacar en el ámbito laboral. Sin embargo, la motivación sigue siendo factor importante para el bienestar y eficiencia del personal. En este sentido, la compañía debe garantizar estrategias motivacionales efectivas para enfrentar los retos empresariales. No obstante, aún existen organizaciones que subestiman el entusiasmo laboral en ejecución de las labores de los empelados (fundación Novia Salcedo, 2024).

En Ecuador según los datos de INEC (2021), existen 19.710 empresas registradas y 60.033 trabajadores en general. Un estudio investigativo de la Universidad Técnica de Machala (2022) señala que Machala se destaca como una de las ciudades más emblemáticas del país debido a su dinámica económica y a la considerable cantidad de colaboradores. Sin embargo, los mencionados colaboradores no reciben una remuneración acorde a su trabajo, lo que impacta negativamente en su motivación y desempeño.

Ante esta situación, diversas organizaciones en Ecuador han implementado estrategias para motivar a sus colaboradores, buscando satisfacer sus necesidades y fortalecer su sentido de pertenencia. Estas acciones permiten mejorar el compromiso de los colaboradores y fomenta mayor esfuerzo en el desempeño laboral.

En la provincia de Cotopaxi, en el Gad municipal del cantón La Maná, se aplicó una encuesta a 249 personas entre el personal administrativo y operativo. Mediante los datos recopilados muestran un elevado porcentaje de trabajadores realizan sus actividades por obligación, mas no por compromiso con la institución (Arévalo y Santacruz, 2020).

Por las razones anteriormente mencionadas, esta investigación se ejecuta con la intención de evaluar la motivación y la influencia en el desempeño de trabajo en cuanto a los colaboradores de la empresa Makikum Constructora Inmobiliaria S.A. en Salcedo. Esta investigación comenzó con una observación minuciosa del entorno laboral, lo que permitió identificar la falta de motivación como el problema central que afecta directamente en la productividad de los miembros del equipo.

Entre los motivos más comunes que impacta en la disminución del rendimiento profesional se encuentra la ausencia de motivación en los colaboradores, el incumplimiento de las

metas y la competencia en el mercado. Dichos factores no solo limitan el desempeño oportuno de los colaboradores, sino que también general pérdida de importantes negocios.

### **2.1. Justificación**

El proyecto de investigación, recubre una gran importancia, ya que busca mejorar el ambiente laboral, incentivar el trabajo en equipo y fomentar actividades integradoras. Para ello, se implementará un programa motivacional orientado a fortalecer el desempeño, lo que resulta fundamental para el éxito financiero y productividad empresarial.

El estudio realizado sobre el impulso y el rendimiento en el trabajo muestra lo cual las dos variables están sujetas a constantes cambios e innovaciones que no pueden ser ignorados. La empresa cuenta con colaboradores en distintos niveles ocupacionales, como gerente, subgerente, secretaria general, auxiliares administrativos, talento humano, asesores, contadores, especialistas en marketing, programadores, diseñadores, publicistas, asesores de ventas, arquitecto, ingenieros, maestros de obras, técnico de albañilería. A pesar esta diversidad de roles, la motivación laboral no ha sido un aspecto prioritario dentro de la organización.

El proyecto no se limita a estudiar la situación actual de la motivación y el rendimiento del trabajo de la constructora inmobiliaria, de igual manera ofrece información valiosa a partir de un diagnóstico detallado. A partir de este análisis, se diseñará estrategias motivacionales para ofrecer la dedicación del equipo de trabajo y generar un resultado positivo en la empresa.

La investigación es de gran utilidad para otras instituciones, ya que proporciona información relevante y actualizada acerca de la motivación y la productividad laboral que puede servir como base para la implementación de estrategias motivacionales, que ayuda a dar valor, ser reconocidos y mayor dedicación del personal en la ejecución de sus tareas. De este modo las

empresas verán beneficiadas ya que implementaran estrategias motivacionales que ayudan al personal estar motivados y aporta con la eficacia del desempeño laboral.

En este sentido, la investigación está fundamentada en la activa participación de diferentes accionistas de Makikum Constructora S.A., quienes han otorgado acceso y respaldo al desarrollo académico de dos estudiantes del noveno ciclo paralelo “A”, de la carrera de Gestión de la Información Gerencial. Este momento clave ofrece la oportunidad de realizar una investigación tipo campo que proporcionará un conocimiento directo y detallado sobre el vínculo entre el desempeño laboral y la motivación dentro de la constructora inmobiliaria.

## **2.2.Pregunta de investigación**

¿De qué manera influye la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de Makikum Constructora Inmobiliaria S.A.?

## **2.3.Objetivos de la investigación**

### **2.3.1. Objetivo General**

- Determinar la influencia motivacional en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa “Makikum Constructora Inmobiliaria S.A.”.

### **2.3.2. Objetivos Específicos**

- Indagar las bases teóricas sobre la motivación en el desempeño laboral.
- Diagnosticar el estado motivacional en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa “Makikum Constructora Inmobiliaria S.A. Salcedo”.
- Proponer estrategias de motivación sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa “Makikum Constructora Inmobiliaria S.A. Salcedo”.

A continuación, en la tabla N°1, se detallan las actividades realizadas junto con la explicación detallada de todas las actividades vinculada a los objetivos definidos en este estudio.

#### 2.4.Actividades de sistemas de tareas en relación a los objetivos planteados

**Tabla N°1.**

*Actividades y tareas*

<b>Objetivos específicos</b>	<b>Actividades</b>	<b>Descripción de la actividad (técnicas e instrumentos)</b>
<b>Objetivo 1</b> Indagar las bases teóricas sobre la motivación en el desempeño laboral.	Búsqueda minuciosa de información en libros, artículos científicos y páginas web sobre la motivación y el desempeño laboral. Recolección de información Organización de información investigada.	Redactar información recopilada para la fundamentación teórica. (citas y bibliografía)
<b>Objetivo 2</b> Diagnosticar el estado motivacional en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa “Makikum Constructora Inmobiliaria S.A. Salcedo”.	Recolección de datos a través de la aplicación de la encuesta Análisis e interpretación de resultados de la empresa “Makikum Constructora Inmobiliaria S.A. Salcedo”	Aplicar encuesta Análisis de y tabulación de datos.
<b>Objetivo 3</b> Proponer estrategias de motivación sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa “Makikum Constructora Inmobiliaria S.A. Salcedo”.	Identificación de los factores que afecta a la motivación y el desempeño laboral Implementación de parámetros para el diseño de estrategias motivacionales Establecimiento de estrategias de motivación que influyen en el desempeño laboral. Presentación de propuesta.	Diseño de propuesta

**Nota:** la tabla presenta un desglose de las actividades de los objetivos del proyecto, ofreciendo una representación precisa de la organización del estudio.

### **3. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO**

#### **3.1. Beneficiarios Directos**

De este proyecto de investigación, los principales beneficiarios son los 55 trabajadores de la empresa Makikum Constructora Inmobiliaria S.A., cuya su sede principal se encuentra en Salcedo, a través de este estudio, los colaboradores recibirán información detallada sobre su nivel del compromiso y su impacto en el rendimiento profesional. Asimismo, se identificarán factores que influyen en su compromiso y productividad, lo que permitirá a la organización la aplicación de métodos efectivos para optimizar su bienestar y rendimiento. Además, el estudio contribuirá a fortalecer el clima empresarial, fomentando un entorno de trabajo más favorable y alineando con los objetivos estratégicos de la empresa.

#### **3.2. Beneficiarios indirectos**

Los destinatarios secundarios incluyen a otras constructoras inmobiliarias del cantón Salcedo, que podrán utilizar los hallazgos de esta investigación como referencia para mejorarla motivación de sus colaboradores. La información obtenida permitirá a estas empresas conocer el papel fundamental de la motivación en el desempeño profesional y aplicar estrategias similares para optimizar su productividad y retención de talento.

## **4. FUNDAMENTACIÓN CIENTIFICO TÉCNICA**

### **4.1. Antecedentes Investigativos**

Para llevar a cabo el estudio sobre el impulso en la productividad de los trabajadores de Makikum Constructora Inmobiliaria S.A., se inicia a través de una revisión general de los antecedentes relacionados con el tema. Esta revisión incluye investigaciones previas, artículos científicos y repositorios de centros de educación superior, con el propósito de obtener una base teórica sólida.

Los antecedentes seleccionados son pertinentes y abordan el impulso y la ejecución de tareas en el trabajo desde diversas perspectivas y enfoques. La información recopilada servirá como un respaldo clave para el desarrollo de la investigación, permitiendo un análisis más profundo de las variables y facilitando el análisis de aquellos factores que afectan la productividad de los trabajadores.

En el estudio realizado por Sánchez, B. Irving J. (2020) que lleva por título “La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo”, tuvo por propósito determinar el vínculo entre el desempeño laboral y la motivación de los trabajadores. Para este estudio se empleó una muestra de 21 trabajadores, aplicando un enfoque cuantitativo; se enfoca en dar a conocer que los miembros de la empresa necesitan estar motivados para obtener su máximo rendimiento en el desempeño laboral ya que esta depende totalmente del nivel de motivación que tenga cada colaborador, en este sentido las organizaciones deben realizar o seguir instrucciones de un programa motivacional que ayude a motivar a sus colaboradores y por supuesto tener éxito.

Por otro lado, la investigación de Flores, P., Rositas, J. (2021), titulada “*Elementos de la compensación variable que motivan a los trabajadores a incrementar su desempeño laboral basado en competencias, en las empresas japonesas de la región noreste de México*”; tiene como objetivo motivar a los trabajadores a maximizar la eficiencia en el trabajo de los trabajadores, en el que se utilizó una muestra de 329 participantes donde manifiesta que el rendimiento se refleja al momento de realizar sus actividades encomendadas, de esta forma se puede determinar que la persona es o no es oportuna para el cargo donde se encuentra.

La investigación realizada por Ruiz, E., Salazar, J., Valdivia J. (2023), titulada “*La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso*” un estudio de caso, tiene por propósito determinar la existencia de una relación entre el rendimiento profesional de los colaboradores y la motivación laboral; aplicado a 31 colaboradores del centro de salud. La investigación demuestra que la motivación es uno de los factores esenciales que debe poseer los trabajadores para el buen rendimiento profesional. Es decir que la motivación es una herramienta fundamental para el desarrollo confortable de un adecuado ambiente laboral.

Para Ospina, Y. (2020). En su estudio denominado “*Desempeño laboral y motivación*” el nivel de satisfacción laboral está estrechamente relacionado con el ambiente organizacional y el desempeño de los trabajadores. Esto significa que tanto la satisfacción como el rendimiento laboral dependen del ambiente laboral y los resultados alcanzados. En su investigación el autor direcciona que el desempeño laboral está ligado con la el entorno laboral que tengan las organizaciones ya que de ello depende que el colaborador se sienta satisfecho y cómodo en su lugar de trabajo.

Por último, la investigación de Anastasio C.A., y García A. J. (2020), titulada “*Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú.*”; su principal propósito es evaluar el vínculo entre la motivación de los trabajadores y la gestión de talento humano por competencias, donde fue aplicado a 165 trabajadores municipales. El estudio resalta la necesidad urgente de tratar esta problemática fundamental, no sola para el crecimiento o posicionamiento de la constructora, sino también para el bienestar y rendimiento equipo de colaboradores. Así que se proponen un análisis profundo fundamentado en el impulso y el rendimiento profesional, lo que facilitará optar estrategias de mejora, que tiene como finalidad fortalecer la productividad de los trabajadores.

Motivación se entiende como la función de la dirección que busca inducir el comportamiento del trabajador para alinearlo junto a los intereses de la empresa. Se alcanza mediante diversos sistemas de gestión, como la remuneración por iniciativas, la fijación de objetivos y la promoción de la competitividad. Una persona motivada en el trabajo se enfoca en lograr y cumplir los objetivos de la organización. Además, se manifiesta que cuando alguien está motivado en el trabajo maximiza su rendimiento para cumplir los objetivos propuestos por la empresa, de esta manera, se garantizara un resultado beneficioso tanto para la empresa y sus colaboradores.

## **4.2.Marco teórico**

### **4.2.1. Teoría de la motivación**

Para Pérez, L.(2020). Menciona la importancia sobre la teoría de Abraham Maslow (1943) en su obra motivación y personalidad, donde abarca la motivación laboral, autorrealización y reconocimiento. Una teoría de jerarquización de las necesidades humanas se organiza en cinco

niveles, en los que las necesidades más básicas deben ser resueltas antes de poder atender las de nivel superior, a continuación, se detalla cada uno de los niveles:

1. **Necesidades básicas para la vida:** son cruciales para la supervivencia y la estabilidad como el bienestar biológico donde incluye la respiración, la hidratación, la alimentación, el descanso, la actividad sexual y la protección a través del refugio. Estas necesidades garantizan el equilibrio de las funciones vitales del organismo.
2. **Necesidades de protección:** después de satisfacer las necesidades básicas para la vida, hay la necesidad de estabilidad y protección. Esto abarca la seguridad física, el acceso a empleo e ingresos, la salud y la estabilidad familiar. También implica la búsqueda de orden y previsibilidad en la vida.
3. **Necesidades sociales:** Se relaciona con la necesidad de pertenencia y conexión social donde incluye la amistad, el amor, la vida en familia, la participación en comunidades y la integración en grupos sociales. Estas necesidades contribuyen al sentido de identidad y bienestar emocional.
4. **Necesidades de estima:** existe dos categorías como son: inferiores que están relacionadas con el reconocimiento externo, como el respeto de los demás, es estatus, la reputación y la atención social y los superiores que están vinculadas a la autoestima y el autorreconocimiento, incluyendo la confianza, el sentido de logro, la autodeterminación y la libertad. El cumplimiento de estas necesidades fortalece la autopercepción y la valoración personal en la sociedad.
5. **Necesidades de superación personal:** Representa el nivel culminante de la pirámide y se centra en el crecimiento personal, el desarrollo del potencial individual, la creatividad, la

moralidad y el deseo de encontrar el sentido existencial de la vida. Cada persona tiene su propia autorrealización de manera única.

### **Figura N°1.**

Pirámide de Maslow



**Fuente:** Pérez, L. (2020)

#### **4.2.2. Definición de Motivación**

En el trayecto de la investigación se puede encontrar varios autores que referían que es la motivación en primer lugar se encuentra el autor Cádiz, E. (2021). "La motivación se define como la energía o movimiento que impulsa el comportamiento humano a través de elementos de naturaleza fisiológica y psicológica", esto se puede decir que está vinculado con todo lo que impulsa al individuo interna y externamente con el fin de llevar a cabo una tareas, en este contexto en Makikum Constructora Inmobiliaria la motivación desempeña un rol fundamental e

importante en el rendimiento profesional, ya que es una variable dependiente a la hora de ejecutar o realizar una actividad en la jornada laboral.

Por otro lado, Deroncele et al. (2021), coinciden en que “la motivación será siempre un factor clave en la alta dirección, esto implica mayor compromiso en la integración de las dimensiones laborales, psicológicas y organizacionales”. De acuerdo al autor la motivación en estos niveles se convierte en un factor esencial para el éxito y la integración de las diferentes dimensiones del trabajo, la motivación incide mucho en el comportamiento de la persona para desenvolverse en la actividad asignada por sus superiores, el rol directivo enfocado en guiar el comportamiento de los colaboradores hacia las metas organizacionales y los colaboradores son esenciales en la empresa motivo por el cual es importante ya que son estrategias que ayudara aumentar la autoconfianza que eleva o disminuye el estado emocional de las personas para realizar cualquier actividad.

#### **4.2.3. Tipos de Motivación**

Jones, G. George, J. (2019, p.421), señalan que “*la motivación puede surge de fuentes internas o externas. El comportamiento es influenciado por la motivación interna*”. En otras palabras, el comportamiento de los colaboradores con motivación intrínseca es aquel que demuestra su conocimiento a través de acciones que favorecen su autoestima y que están satisfechos con el aporte que realiza en donde se desenvuelven de esta manera obtienen un sentido de pertenencia donde se encuentran intrínsecamente motivados por sí mismos. Para esto se toma en cuenta los dos tipos de motivación que manifiesta dicho autor en su proyecto Motivación intrínseca y extrínseca.

Por otra parte, el autor Zhong, W. (2021), define “la motivación intrínseca que se encuentra provocada por una fuerza interna de los individuos, generando un interés auténtico tanto de la empresa como de sí mismo; asimismo, el entusiasmo, el disfrute provienen del interior de cada persona”, de este modo puede ser positiva o negativa esto depende si los colaboradores están preparados para actuar en cualquier circunstancia que se encuentre.

De esta misma manera el autor Filgona, J. (2020) define “*la motivación puede asociarse con la energía mental dedicada a tareas de aprendizaje*”, en este sentido se complementa la información de la motivación intrínseca dando a conocer que la motivación es un proceso que surge desde el interior del individuo que es el ser más importante en la empresa. Los individuos por su instinto reaccionan a las actividades que debe realizar y la forma correcta de ejecutar dichas actividades de forma que este satisfecho que con que realiza.

Por otro lado, la motivación extrínseca manifiesta que es una motivación externa donde influye el comportamiento de los directivos empresariales, en la cual diferentes autores hablan sobre la motivación extrínseca y de acuerdo con el autor Zhong, W. (2021) en su definición manifiesta que, “Está motivado por la búsqueda de un incentivo externo, como recompensas, reconocimiento o bienes materiales”; en concordancia, manifiesta que cada individuo si recibe un incentivo externo se sentirá entusiasmado a la hora de ejecutar cualquier actividad.

Por último, Zendesk, (2023) describe la motivación extrínseca "se fundamenta en premios externos que motivan al empleado, ya sea por un premio palpable o intangible". Por lo que la motivación extrínseca es importante en el individuo ya que hace que todos los estímulos de las personas actúen con sentido de pertenencia en la ejecución de las actividades. Para propone 5

pasos para motivar a los colaboradores primero reconocer y recomenzar al personal, desarrollo profesional, ambiente positivo, crítica constructiva y flexibilidad laboral.

#### **4.2.4. Motivación laboral**

De acuerdo a Robbins, SP y Judge, T.A (2024) la motivación en el trabajo se refiere a la postura que los empleados adoptan respecto a su labor. Es el anhelo y la fuerza lo que provoca que los empleados estén constantemente involucrados y dedicados a su labor. Es lo que los motiva, los impulsa o los "estimula" a despertar cada mañana y entregar lo mejor de sí en el ámbito laboral. En conclusión, la motivación en el trabajo influye considerablemente en el compromiso de los empleados. Cuando un trabajador está comprometido, se siente profundamente conectado con la empresa. los autores consideran que este factor es clave en los entornos laborales, ya que influye en las tareas que los empleados ejecutan con mayor empeño, impactando la productividad y los resultados organizacionales; motivo por el cual se manifiesta que el colaborador de la empresa realizara sus actividades de forma constante hasta lograr el objetivo o meta propuesta en la organización.

Según Zendesk (2023), el incentivo laboral como el motor que mueve a los colaboradores para dar todo esforzándose y teniendo compromiso con su trabajo. En donde la mezcla de los factores de motivación intrínseca y extrínseca que hace que cumplan con la satisfacción personal, responsabilidad mostrando su rendimiento en el área laboral. Por lo general la motivación laboral puede estar enfocado en el reconocimiento, la inclusión en la toma de decisiones, el crecimiento profesional, compensación equitativa y un entorno laboral saludable, será un existo mantener a los colaboradores siempre motivados. Que realizan sus actividades con mayor perseverancia, eficiencia y el cumplimiento de las metas organizacionales.

Asimismo, Villasana; Sánchez. (2022), la motivación laboral puede considerarse un impulso interno que moviliza y orienta nuestros pensamientos, conectándolos con diversos factores que afectan la capacidad de estimular, mantener y dirigir la conducta hacia objetivos específicos. Estos factores tienen el poder de generar comportamientos que varían según su intensidad y concentración. Los autores subrayan el valor de la motivación, ya que juega un papel esencial para el éxito en el entorno laboral de las organizaciones, para así poder incrementar la productividad y la dedicación de los colaboradores en la empresa. Además, los escritores señalan como estos elementos motivacionales pueden ser gestionados para optimizar el rendimiento laboral y alcanzar tanto objetivos personales como organizacionales.

Por otro lado, Bautista et al., (2020), argumenta que el rendimiento laboral es un sistema integral que promueve la ejecución eficaz de tareas, enfocado en el triunfo de la empresa a través de acciones que brindan valor a la organización. En este sentido el autor menciona que el desempeño laboral representa un elemento fundamental para la empresa, porque ayuda a los trabajadores a ejecutar las actividades de manera eficiente permitiendo alcanzar un objetivo determinado.

#### **4.2.5. Origen del desempeño laboral**

Según Altamirano (2022), en su libro *Gestión de Procesos y el Desempeño Laboral* menciona, que en el último tiempo la gestión de Recursos Humanos ha tomado gran relevancia dentro de las organizaciones, con ello permite crear ventajas competitivas asociadas al mejor desempeño de las tareas y servicios generados dentro de ellas. Por ello Altamirano (2002) explica que la gestión de Recursos Humanos ha adquirido mayor relevancia en estos últimos años dentro de las organizaciones, ya que ayuda a optimizar el rendimiento laboral en las tareas encomendadas a los colaboradores dentro de la empresa que prestan sus servicios.

#### **4.2.6. El desempeño laboral**

Altamirano (2022), en su libro *Gestión de Procesos y el Desempeño Laboral* señala que el rendimiento laboral se refiere a la forma en que los integrantes de la organización cooperan eficazmente para lograr las metas propuestas, respetando las reglas esenciales previamente establecidas. En su obra *Gestión de Procesos y el Desempeño Laboral* (2022) señala que el desempeño laboral se refiere al método en que trabajadores de una empresa optimizan su trabajo para lograr objetivos compartidos, dentro de un marco de normas previamente definidas en la empresa.

Altamirano (2022), cabe señalar que el desempeño laboral se vincula al rendimiento de los colaboradores que intervienen en una empresa y el cumplimiento de sus obligaciones en la jornada laboral de su trabajo, este desempeño debe alinearse con las exigencias de la empresa, asegurando que las actividades se ejecuten de forma óptima, eficaz y efectiva, facilitando el alcance de las metas propuestas y el éxito organizacional. En esencia, el desempeño laboral mide la capacidad del personal para cumplir con las responsabilidades asignadas, lo que no solo beneficia a la empresa, sino también al desarrollo personal del trabajador. Para alcanzar las metas organizacionales, es crucial que el empleado ejecute sus responsabilidades de forma eficiente y efectiva, superando cualquier limitación impuesta por la empresa en términos de tiempo, recurso y otros factores. Así, el desempeño laboral refleja como el trabajador se desenvuelve durante su jornada, siempre buscando la mejora continua y el éxito tanto personal como organizacional.

#### **4.2.7. Factores que influyen el Desempeño Laboral**

Altamirano (2022), en su libro *Gestión de Procesos y el Desempeño Laboral*, dentro del ámbito organizacional, se ha investigado sobre el desempeño laboral y se ha determinado que

este está influenciado por diversos factores, habilidades y competencias que una persona debe aplicar en su trabajo. El proceso de evaluación del desempeño se basa en criterios preestablecidos, que incluyen elementos tales como la puntualidad, la colaboración, la iniciativa, el compromiso, la capacidad para garantizar la seguridad, la discreción, la imagen profesional, la creatividad, el entusiasmo y las habilidades técnicas de llevar a cabo las tareas.

Además, se consideran factores operativos como la competencia técnica, la eficiencia en la producción, la exactitud, la habilidad para colaborar en equipo y las destrezas de liderazgo. Estos elementos son esenciales para medir la efectividad y la influencia del rendimiento laboral en el contexto empresarial.

El buen desempeño laboral está influenciado por varios factores clave para el buen desenvolvimiento laboral, entre los que se destacan:

- **El ambiente de trabajo:** condiciones que se brindan al empleado en un entorno amigable, donde se dispone de los elementos necesarios para un buen desempeño, esto busca lograr una armonía entre el trabajador y su lugar de trabajo, asegurando que se cuente con las condiciones mínimas requeridas.
- **El salario:** un salario adecuado y justo es fundamental con el fin de que el colaborador se sienta pleno y motivado en su trabajo, cuando la remuneración se alinea con el esfuerzo y desempeño, el empleado se esfuerza por alcanzar un rendimiento óptimo, valorando su trabajo y cumpliendo con sus funciones.
- **Relaciones interpersonales:** son esenciales en el contexto laboral, un entorno de respeto y colaboración entre colegas permite que los empleados trabajen con mayor armonía y

equilibrio, cuándo un trabajador se siente parte de un equipo solidario, su compromiso y satisfacción con el trabajo aumentan.

- **Jornada laboral:** abarca el número de horas trabajadas y las funciones que se realizan, es crucial que el empleador implemente medidas que satisfagan al personal, optimizando las actividades para lograr mayor eficiencia y eficacia, permitiendo que los empleados cumplan con su horario de manera efectiva.
- **Horario de trabajo:** debe adaptarse a las necesidades del trabajo específico, establecen un horario cómodo a los empleados según sus funciones contribuyen a un mejor desempeño.
- **Cancelación puntual del salario:** pagar el salario puntualmente es vital para mantener la satisfacción del trabajador, esto le permite cubrir sus necesidades individuales y familiares, lo que a su vez influye positivamente en su desempeño laboral.
- **Incentivos y motivación dentro de la organización:** los incentivos son cruciales para estimular al personal trabajar de manera más eficiente y efectiva cuando los empleados saben que su esfuerzo será recompensado se sienten motivados a dar lo mejor de sí, lo que beneficia tanto a ellos como a la organización

Estos factores tienen un efecto directo en cada individuo, afectando su capacidad para desarrollar y mantener actitudes positivas en el trabajo.

#### **4.2.8. Desempeño Laboral**

El diseño laboral se manifiesta en el rendimiento laboral según los autores Rodríguez, K. y Lechuga, J. (2020) describen “el desempeño laboral como productivo, basado en parámetros sistemáticos, valorado en función de la capacidad del líder para adaptarse y crecer”, en cualquier ámbito en el que se encuentre la persona podrá desenvolverse de manera grata y oportuna. Además, para Ecoembes, (2023), menciona que el desempeño efectivo de la empresa está determinado fundamentalmente del desempeño laboral. Este desempeño ejecutado por los trabajadores abarca la calidad de trabajo realizado por cada uno de los profesionales tomando en cuenta su comportamiento y eficiencia donde se ven influenciados por factores personales como puede ser las habilidades y destrezas que poseen el tiempo que deben realizar los trabajos o diligencias laborales.

De acuerdo Zaragoza et al. (2023), define, “el desempeño laboral las actividades y esfuerzos de los trabajadores que aportan al alcance de las metas organizacionales”; la persona está conectado para certificar el cumplimiento de las metas empresariales que pueden ser a largo, mediano y a corto plazo. Es decir que todas las iniciativas que decida la junta directiva de la organización influirán directamente en los colaboradores debido a que se sentirán motivados a dar todo por el todo, de esta manera se podrá alcanzar metas fijadas en un plazo establecido con la finalidad de mostrar las competencias y destrezas de cada colaborador, si son evaluadas correctamente, pueden ser gestionadas, capacitadas y fortalecidas en beneficio de la empresa.

#### **4.2.9. Evaluación del Desempeño Laboral**

Torres, (2021), señala que “la evaluación del desempeño laboral es fundamental en la supervisión del personal, cuyo objetivo principal es identificar el desarrollo tanto a nivel

individual como profesional. Esta evaluación consiste en una valoración del rendimiento de todos los trabajadores, basada en las actividades que realizan, las metas a alcanzar, así como la capacidad de desarrollo. Además, permite abordar problemas relacionados con la supervisión del talento humano, la integración del trabajador en la empresa o en su puesto actual, y facilita tomar decisiones orientadas a mejorar el comportamiento de los trabajadores, optimizar la comunicación, así como la planificar y organizar eficientemente las tareas. Con esto expresar que cada colaborador desarrolla tareas según las potencialidades e integración en la organización.

Para los autores Mora, J. y Mariscal, Z. (2019). Manifiesta que “La evaluación de desempeño laboral en el desarrollo de competencias es uno de los métodos más comunes en las organizaciones.”. Los conocimientos y habilidades de cada colaborador al desempeñar exitosamente sus actividades asociadas con las responsabilidades establecidas por la organización y reflejaran los logros personales, corporativa de las conductas y rasgos de cada colaborador.

#### **4.2.10. Medición del desempeño o sistemas de evaluación**

**Autoevaluación:** después de la valoración por parte de los superiores, el empleado realiza una autoevaluación que le permite reconocer fortalezas y áreas de mejora, promoviendo la reflexión como una herramienta clave para su desarrollo y optimización futura. Guartán, A., Torres, K. y Valarezo, J. (2019). El autor destaca la importancia de realizar una autoevaluación después de la evaluación llevada a cabo por los superiores. Durante esta autoevaluación, se anima al empleado a ser consciente de sus fortalezas y debilidades, enfatizando el enfoque reflexivo como base para el desarrollo y mejora de sus tareas y futuro laboral.

**Evaluación de desempeño laboral de los compañeros:** al pertenecer a un equipo de trabajo., los compañeros son una fuente clave para valorar el rendimiento laboral en la empresa

esto según el autor Cornejo, Á. (2020), “se centra en valorar al personal de forma colectiva, creando un sistema comparativo entre los miembros del equipo. Generalmente estas evaluaciones son conducidas por un superior capacitado.”; esto se realiza para conocer sus habilidades y destrezas de cada colaborador.

## **5. METODOLOGÍA EMPLEADA**

### **5.1. Enfoque de la investigación**

Para desarrollar este estudio, se ha decidido emplear un enfoque cuantitativo

#### **5.1.1. Enfoque Cuantitativo**

De acuerdo al autor Roja, (2022), afirma que el método cuantitativo "se fundamenta en la recopilación de información para confirmar hipótesis a través de mediciones numéricas y análisis estadísticos, con la finalidad de detectar patrones de conducta y verificar teorías". Este enfoque no se restringe a una disciplina específica, sino que incluye varios campos y utiliza una variedad extensa de métodos y técnicas para la recopilación de datos. Así pues, se aplica este método cuantitativo en la investigación.

El método cuantitativo, tiene como características principales como son datos cuantificables para representar y exponer el problema investigativo; es decir, el análisis de datos permite obtener una visión clara del fenómeno estudiado serán cuantificados de forma específica donde el resultado será una cantidad que especifique el conjunto de participantes de la empresa “Makikum Constructora Inmobiliaria S.A.”.

### **5.1.2. Investigación de Campo**

La investigación de campo para Labrada, Álvarez (2020), lo define “un campo de acción que actúa sobre el objeto que se pretende transformar, en nuestro caso el propio diseño como marco de conocimiento”. De acuerdo con estos autores y en concordancia a los objetivos planteados en el trabajo investigativo, dicha definición resulta acertada para la aplicación y direccionamiento de estrategias de mejora en el entorno motivacional del rendimiento profesional de los trabajadores.

Es importante recalcar que este estudio se enmarca dentro del estudio de tipo campo, ya que admite abordar y resolver dificultades específicas dentro de la empresa Makikum Constructora Inmobiliaria S.A. en correspondencia con la motivación y el rendimiento profesional. Este enfoque facilita la identificación de oportunidades para implementar soluciones motivacionales tanto para los colaboradores como para la organización.

## **5.2.Métodos**

### **5.2.1. Revisión Bibliográfica**

Para la recolección de información, se recurrió a fuentes primarias que apoyan el marco teórico y ofrecen una perspectiva exhaustiva sobre el estado presente de la motivación en el rendimiento laboral en la empresa de construcción de bienes raíces. Para este propósito, se empleó el procedimiento de revisión bibliográfica.

Según Chong et al, (2021) “Una revisión metodológica es un tipo de investigación secundaria sistémica (es decir, síntesis de investigación) que se centra en resumir las prácticas metodológicas de investigación de vanguardia en un campo o tema sustantivo”; En este sentido, la revisión

bibliográfica se utilizó como un recurso fundamental para garantizar un análisis riguroso y estructurado de la información relevante.

### **5.2.2. Descriptivo**

En esta investigación se realizará el análisis de datos con un alcance descriptivo según los autores Valles (2022) es “un análisis descriptivo puede examinar las características demográficas del grupo poblacional”, es decir, este alcance ayudará a la investigación dar conclusiones con datos específicos sobre un grupo de personas para definir el resultado explícito de la investigación. Su objetivo es detallar las variables y examinar su impacto en un momento específico de la empresa “Makikum Constructora Inmobiliaria S.A.”, Motivo por el cual la investigación es de alcance descriptivo de causa y efecto con enfoque cuantitativo, de diseño transversal.

### **5.2.3. Diseño Transversal**

Para los autores Manterola, C. et al. (2019), “este diseño recoge datos en un único momento, con el propósito de describirlos en la investigación. Puede tener enfoques exploratorios, descriptivos y correlacionales, destacándose por ser realizado en una sola ocasión”, en este sentido el diseño recoge los datos en una única ocasión y en un solo momento, motivo por el cual el diseño se implementa dentro de la empresa “Makikum Constructora Inmobiliaria S.A.” con el propósito de obtener datos en una sola ocasión teniendo en cuenta que la característica principal es el hecho de que se realiza en una sola instancia.

### **5.3.Técnica**

#### **5.3.1. Encuesta**

Se empleará encuestas para la recolección de datos, donde de acuerdo con los autores Da Silva. D, (2022), La encuesta “es una técnica de recolección de información se basa en formular preguntar a una muestra seleccionada de individuos, con el fin de obtener información detallada y significativa sobre un grupo o población específica; es decir que la técnica de encuesta permitirá coleccionar información de los trabajadores de la organización “Makikum Constructora Inmobiliaria S.A.”.

### **5.4. Instrumento**

#### **5.4.1. Cuestionario**

Según Arias (2020), “El cuestionario es una herramienta investigativa utilizada en la obtención de datos de manera sistémica y estructurada.” En este caso, se evaluará específicamente la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de Makikum Constructora Inmobiliaria S.A., con el propósito de obtener datos que permitan realizar un análisis detallado e interpretar los resultados en relación en relación a las 2 variables.

En el cuestionario se empleó la escala de Likert, definida por Da Silva, D. (2022) “es un instrumento estadístico que permite medir de manera cuantitativa las opiniones y comportamientos de los encuestados. El uso de esta escala es fundamental para obtener información precisa sin desperdiciar recursos, tiempo, ni esfuerzos.

Para el desarrollo del cuestionario compuesto por 42 preguntas, se seleccionó la escala de Likert debido a su capacidad para evaluar el grado de las respuestas de los colaboradores. Esta escala consta de cinco niveles de respuesta como son: 1 “muy en desacuerdo”, 2 “En

desacuerdo”, 3 “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, 4 “De acuerdo” y por último el 5 “Muy de acuerdo” siendo esta la última opción con el mayor grado de afirmación.

La elección de esta metodología facilita una evolución detallada y estructurada de las percepciones de los colaboradores, permitiendo analizar con precisión sus niveles de acuerdo o desacuerdo respecto a los diferentes aspectos evaluados.

### **5.5.Población**

La población en el transcurso de este tiempo en la Empresa “Makikum Constructora Inmobiliaria S.A.” en Salcedo, es de 55 trabajadores. Se ha decidido aplicar el instrumento a la población total de la empresa, donde para Zuñiga, (2023), “la población hace referencia al total de individuos, elementos o fenómenos que son objeto de análisis en el estudio”, de acuerdo con el autor esta definición permite elegir a toda la población para la investigación para estudiarla, obtener y recopilar información clara y precisa de la población total.

En este sentido la encuesta se lleva a cabo con los 55 colaboradores de la institución, para evaluar la motivación y la productividad en el trabajo. La evaluación se realizó utilizando un enfoque cuantitativo, lo que permitió obtener datos exactos y medibles de la realidad.

En la tabla N°2. se visualiza la población total existente en la empresa Makikum Constructora Inmobiliaria S.A. en Salcedo.

Tabla N°2.

<b>POBLACIÓN</b>		
Actualmente la empresa Makikum Constructora Inmobiliaria S.A. en Salcedo, cuenta con un número de 55 colaboradores.		
<b>Población</b>	<b>POBLACIÓN ENCUESTADA</b>	
55 colaboradores	Gerente General	1
	Sub Gerente	1
	Secretaria General	1
	Secretaria	1
	Asesor legal	1
	Contadora	1
	Auxiliar contable	1
	Programador	2
	Diseñador gráfico	3
	Marketing y publicidad	4
	Asesores en ventas	11
	Arquitectos	9
	Ingenieros	8
	Maestro de obras	4
	Técnicos de albañilería	7
<b>55 colaboradores</b>		

*Nota:* la tabla exhibe el total de población y muestra utilizada para realizar la encuesta, desarrollada por las autoras.

### **5.6. Validación del instrumento**

La verificación del instrumento fue realizada por el autor Irving Jair Sánchez Bazán en su proyecto de investigación titulado “LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ETRAL SAC EN LA CIUDAD DE TRUJILLO, 2020.”.

### **5.7. Análisis y herramienta a usar para la interpretación de resultados**

Se empleó Microsoft Excel en el análisis y procesamientos de datos recopilados, facilitando la representación estadística visual y la interpretación de los resultados.

## 6. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 6.1. Análisis Sociodemográfico de la población de estudio

Tabla N°3.

**Población Sociodemográfico**

		FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>GENERO</b>	FEMENINO	29	29%
	MASCULINO	21	21%
<b>EDAD</b>	ENTRE 20 – 29	11	11%
	ENTRE 30 -39	22	22%
	ENTRE 40 – 49	9	9%
	B ENTRE 50 – 59	5	5%
	60 o MAS AÑOS	3	3%
		100	100%

**Nota:** la tabla exhibe el número total de la población existente en la empresa, realizado por las autoras de la investigación.

### 6.2. Análisis e Interpretación del contenido

Este apartado abarca un análisis minucioso de cada una de las preguntas del formulario de la motivación y desempeño en el trabajo. El instrumento se aplicó a 55 trabajadores de las diferentes jerarquías profesionales dentro de la empresa Makikum Constructora Inmobiliaria S.A. en Salcedo.

Las preguntas aplicadas en el cuestionario por los estudiantes Sánchez Bazán, Irving Jair en su trabajado de investigación titulada “LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ETRAL SAC EN LA CIUDAD DE TRUJILLO, 2020.” Han sido validadas y aplicadas a su población de estudio, en la investigación fue revisada minuciosamente por la tutora y autoras de la investigación. El análisis de las preguntas ayuda identificar los problemas actuales que existen en la empresa, las respuestas

obtenidas van a variar entre los colaboradores ya que es el resultado de cómo percibe o como se sienten los colaboradores en la empresa.

Este análisis contribuye significativamente en la comprensión de datos recolectado mediante la encuesta acerca del vínculo entre el rendimiento laboral y la motivación de los trabajadores de dicha organización, además de podrá realizar un estudio para el desarrollo de la propuesta implementando diferentes técnicas de motivación para optimizar el rendimiento laboral y la formulación de recomendaciones concretas que ayudará a la empresa. En lo que sigue, se procederá al análisis específico las preguntas más representativas de las encuestas.

### 6.3.Resultados de la encuesta de la motivación

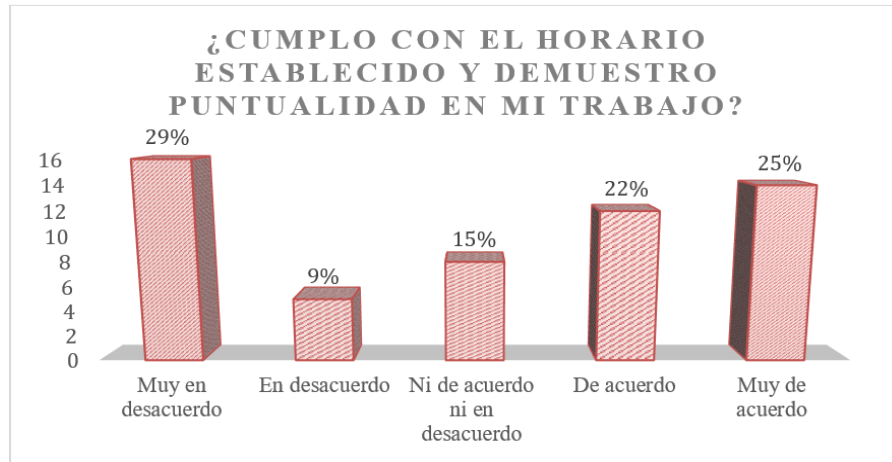
*Análisis de las preguntas de la variable motivación*

#### **Pregunta 6. ¿Cumplo la puntualidad y horarios establecidos en mi trabajo?**

**Tabla N°4.**

<b>¿Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad en mi trabajo?</b>		
<b>ESCALA</b>	<b>N.º DE PERSONAS ENCUESTADAS</b>	<b>PORCETANTAJE</b>
Muy en desacuerdo	16	29%
En desacuerdo	5	9%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	15%
De acuerdo	12	22%
Muy de acuerdo	14	25%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

**Nota:** La tabla presenta las opiniones sobre el cumplimiento y puntualidad de los trabajadores de Makikum Constructora Inmobiliaria S.A. 2025.

**Figura N°1.**

**Nota:** La gráfica presenta las opiniones sobre el cumplimiento y puntualidad de los trabajadores de Makikum Constructora Inmobiliaria S.A. 2025.

**Análisis:** Según la gráfica, los resultados indican que un 29% “muy en desacuerdo”, el 9% está “en desacuerdo”, y 15% de manera neutral. Por otro lado, 22% “de acuerdo” y 25% “muy de acuerdo” consideran que cumple con el horario y muestra puntualidad en su trabajo.

**Interpretación:** La mayor parte de los colaboradores cumplen con el horario establecido, porque ponen en práctica los valores personales que es importante implementarlo en el trabajo, por otro lado, también existen colaboradores que no se sienten alineados con las normas de puntualidad, a causa de problemas de gestión de tiempo o factores de desmotivación que dificulten el cumplimiento del horario laboral.

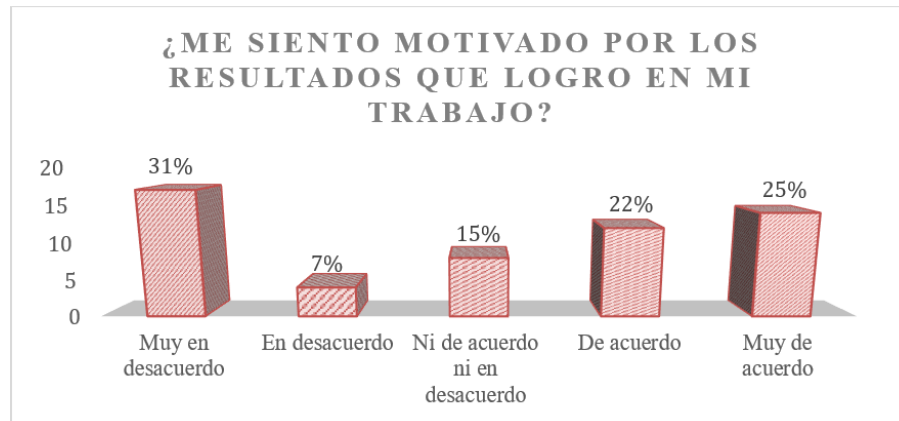
**Pregunta 9. ¿Me siento motivado por los resultados que logro en mi trabajo?**

**Tabla N°5.**

<b>¿Me siento motivado por los resultados que logro en mi trabajo?</b>		
<b>ESCALA</b>	<b>N.º DE PERSONAS ENCUESTADAS</b>	<b>PORCETANTAJE</b>
Muy en desacuerdo	17	31%
En desacuerdo	4	7%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	15%
De acuerdo	12	22%
Muy de acuerdo	14	25%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

**Nota:** La tabla ofrece una perspectiva detallada de las opiniones de los colaboradores sobre los resultados logrados en la empresa Makikum Constructora Inmobiliaria S.A. 2025.

**Figura N°2.**



**Nota:** La gráfica detalla la opinión de los colaboradores sobre los resultados logrados en la empresa Makikum Constructora Inmobiliaria S.A. 2025.

**Análisis:** El análisis de las respuestas un 31 % muy en desacuerdo, el 7% indicaron desacuerdo, así mismo un 15% expresan Ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que podría interpretarse como falta de atención y por otro lado la indiferencia de sus resultados laborales en su motivación. Por otro lado, un 22% de acuerdo y el 25 % afirmó estar muy de acuerdo con que sus logros les generan motivación.

**Interpretación:** La percepción de algunos colaboradores es que se sienten motivados por los resultados que logran, porque son eficientes a la hora de ejecutar sus actividades, sin embargo, también hay trabajadores no se sienten el impulso de los accionistas. a causa de la necesidad motivacional para aumentar la satisfacción y el desempeño laboral en la organización.

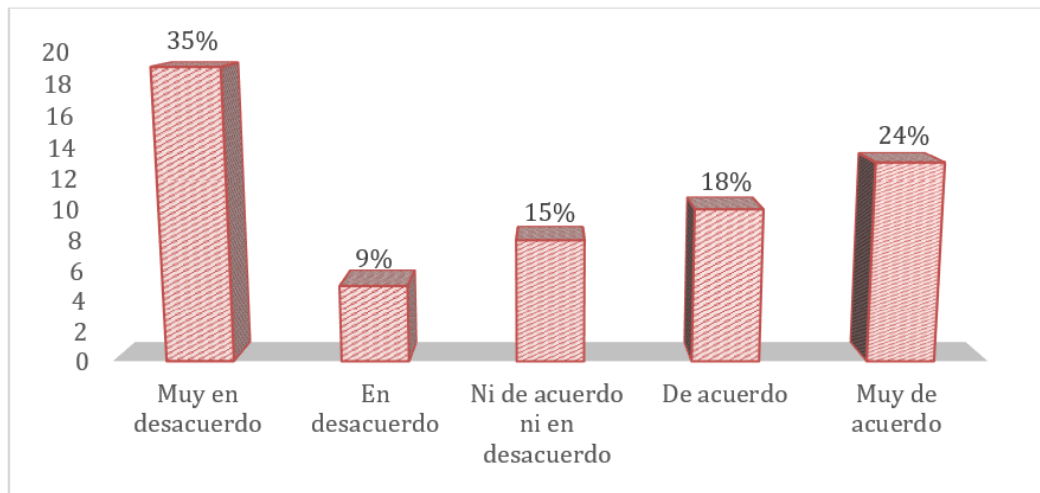
**Pregunta 11. ¿La distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómodo y eficientemente?**

**Tabla N°6.**

¿La distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómodo y eficientemente?		
ESCALA	N.º DE PERSONAS ENCUESTADAS	PORCETANTAJE
Muy en desacuerdo	19	35%
En desacuerdo	5	9%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	15%
De acuerdo	10	18%
Muy de acuerdo	13	24%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

**Nota:** La tabla ofrece información oportuna de las opiniones de los colaboradores sobre el área donde laboran en la empresa Makikum Constructora Inmobiliaria S.A. 2025.

**Figura N°3.**



**Nota:** La tabla ofrece información oportuna de las opiniones de los colaboradores sobre el área donde laboran en la empresa Makikum Constructora Inmobiliaria S.A. 2025.

**Análisis:** De un total de 55 encuestados, el 35 % indicó que está "muy en desacuerdo", el 24 % se mostró "muy de acuerdo", además, un 18% se sienten "de acuerdo". Las respuestas "ni de acuerdo ni en desacuerdo", que representan el 14% podrían indicar falta de opinión clara sobre el tema.

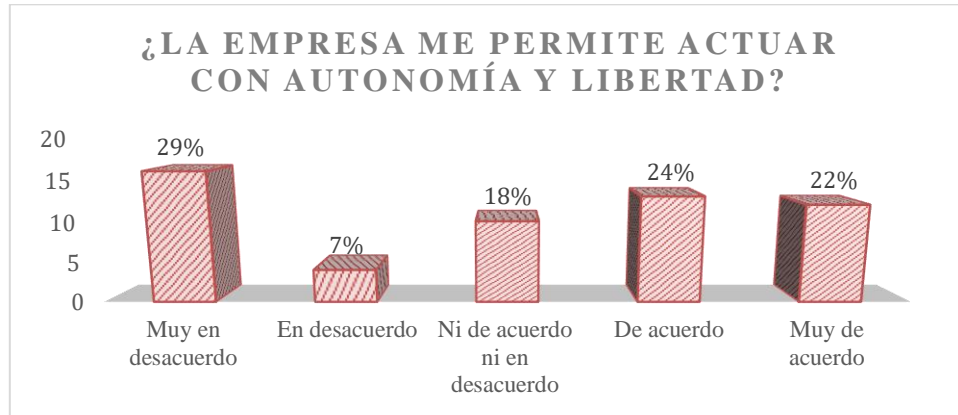
**Interpretación:** Se evidencia que pocos encuestados tienen la percepción sobre el confort y la eficiencia en el área de trabajo, porque manifiestan que el espacio donde se encuentra es adecuado para cumplir con sus funciones, sin embargo, el otro grupo de encuestados en la mayoría mencionan que no se siente completamente satisfecho con la distribución física actual, a causa del diseño de área de trabajo donde se debe mejorar la distribución física.

**Pregunta 16. ¿La empresa me permite actuar con autonomía y libertad?**

**Tabla N° 7.**

<b>¿La empresa me permite actuar con autonomía y libertad?</b>		
<b>ESCALA</b>	<b>N.º DE PERSONAS ENCUESTADAS</b>	<b>PORCETANTAJE</b>
Muy en desacuerdo	16	29%
En desacuerdo	4	7%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	18%
De acuerdo	13	24%
Muy de acuerdo	12	22%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

**Nota:** La tabla ofrece una perspectiva detallada de las opiniones de los colaboradores sobre la autonomía y libertad de la empresa Makikum Constructora Inmobiliaria S.A. 2025.

**Figura N°4.**

**Nota:** La gráfica muestra la opinión de los trabajadores sobre la autonomía y libertad en la empresa Makikum Constructora Inmobiliaria S.A. 2025.

**Análisis:** De las respuestas obtenidas, un 29% está "Muy en desacuerdo" ,el 7% respondió "En desacuerdo" ,también el 24% se mostró "De acuerdo", y el 22% eligió la opción "Muy de acuerdo", por último, el 18% restante se posicionó seleccionando "Ni de acuerdo ni en desacuerdo".

**Interpretación:** Los encuestados tienen la percepción que la empresa les permite actuar con autonomía y libertad. Sin embargo, la mayoría de encuestados no experimentan suficiente libertad ni autonomía laboral actualmente; a causa de que no existen oportunidades importantes para revisar e implementar mejoras culturales u organizacionales destinadas a aumentar tanto el bienestar como la productividad colectiva e individual de los colaboradores.

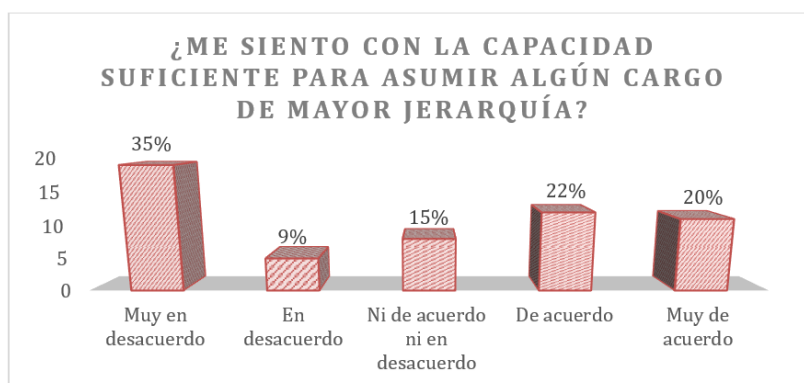
**Pregunta 17. ¿Me siento con la capacidad suficiente para asumir algún cargo de mayor jerarquía?**

**Tabla N°8.**

<b>¿Me siento con la capacidad suficiente para asumir algún cargo de mayor jerarquía?</b>		
<b>ESCALA</b>	<b>N.º DE PERSONAS ENCUESTADAS</b>	<b>PORCETANTAJE</b>
Muy en desacuerdo	19	35%
En desacuerdo	5	9%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	15%
De acuerdo	12	22%
Muy de acuerdo	11	20%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

**Nota:** La tabla muestra la opinión de los trabajadores sobre la capacidad que poseen para asumir cargos de mayor jerarquía de la empresa Makikum Constructora Inmobiliaria S.A. 2025.

**Figura N°5.**



**Nota:** La gráfica muestra la opinión de los trabajadores sobre la capacidad que poseen para asumir cargos de mayor jerarquía de la empresa Makikum Constructora Inmobiliaria S.A. 2025.

**Análisis:** Un 20% está "Muy de acuerdo" con sentirse capacitados para asumir un cargo de mayor jerarquía dentro de la empresa, mientras que un 22% respondió "De acuerdo". Por otro lado, el 35% está "Muy en desacuerdo" y el 9% "En desacuerdo". Un 15% eligió la opción "Ni de acuerdo ni en desacuerdo".

**Interpretación:** Las respuestas positivas son pocas donde los encuestados se sienten capaces de asumir cualquier cargo en la empresa. Sin embargo, no es suficiente para contrarrestar la mayoría de encuestados con respuesta negativa, a causa de que no existe un de programas de capacitación y mentoría para los colaboradores de parte de la empresa.

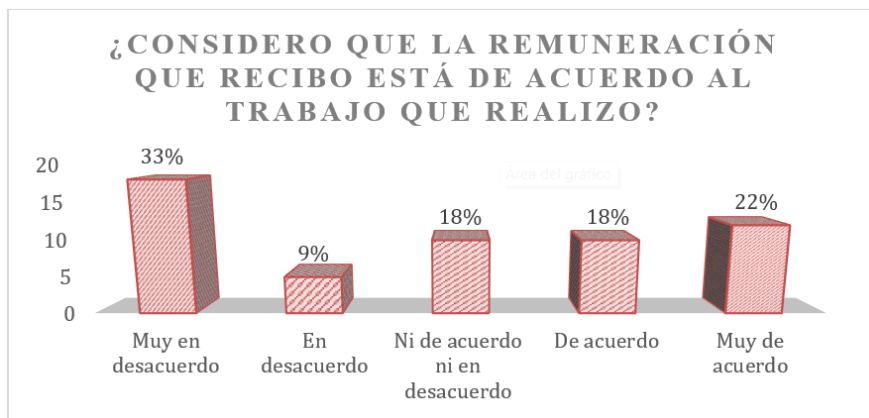
**Pregunta 18. ¿Considero que la remuneración que recibo está de acuerdo al trabajo que realizo?**

**Tabla N°9.**

¿Considero que la remuneración que recibo está de acuerdo al trabajo que realizo?		
ESCALA	N.º DE PERSONAS ENCUESTADAS	PORCETANTAJE
Muy en desacuerdo	18	33%
En desacuerdo	5	9%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	18%
De acuerdo	10	18%
Muy de acuerdo	12	22%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

**Nota:** La tabla ofrece una perspectiva detallada de las opiniones de los colaboradores sobre la remuneración que recibe es de acuerdo al trabajo que realiza en la empresa Makikum Constructora Inmobiliaria S.A. 2025.

**Figura N°6.**



**Nota:** La gráfica proporciona una visión detallada sobre las percepciones de los trabajadores respecto a la relación entre su remuneración y las responsabilidades que desempeñan en la institución.

**Análisis:** Un 33% está muy en desacuerdo, el 9% se muestra en desacuerdo, también el 18% ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo cual puede reflejar una indiferencia o falta de una opinión clara sobre el tema, por otro lado, un 18% está de acuerdo y el 22% está muy de acuerdo, lo que indica que los encuestados considera que su compensación es justa y proporcional al trabajo que realizan.

**Interpretación:** Los resultados de la encuesta revelan que la minoría de los encuestados consideran que la remuneración que reciben es oportuna, porque cumplen satisfactoriamente las actividades que realizan. Sin embargo, para la mayoría de encuestados manifiesta que no es adecuada la remuneración que reciben, a causa del desconocimiento de los reglamentos salariales esto provoca insatisfacción que puede afectar la motivación y el desempeño laboral lo que indica la necesidad de revisar las políticas salariales para ayudar a debilitar la insatisfacción en los colaboradores.

#### 6.4. Resultados de la variable del desempeño laboral

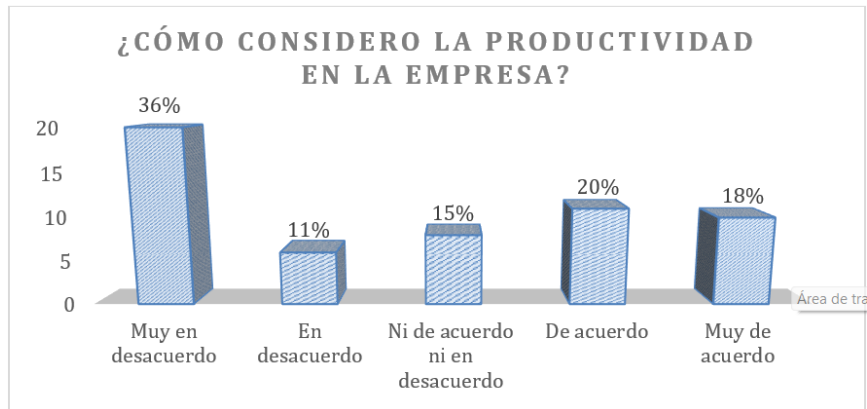
*Análisis de las preguntas de la variable desempeño laboral*

#### **Pregunta 4. ¿Cómo considero la productividad en la empresa?**

**Tabla N°10.**

<b>¿Cómo considero la productividad en la empresa?</b>		
<b>ESCALA</b>	<b>N.º DE PERSONAS ENCUESTADAS</b>	<b>PORCETANTAJE</b>
Muy en desacuerdo	20	36%
En desacuerdo	6	11%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	15%
De acuerdo	11	20%
Muy de acuerdo	10	18%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

**Nota:** La tabla posee información detallada de las opiniones de los colaboradores sobre la productividad en la empresa Makikum Constructora Inmobiliaria S.A. 2025.

**Figura N°7.**

**Nota:** La gráfica información detallada de las opiniones de los colaboradores sobre la productividad en la empresa Makikum Constructora Inmobiliaria S.A. 2025.

**Análisis:** El 18% “Muy de acuerdo” ,un 20% “ de acuerdo” con la afirmación de que consideran positivamente la productividad que tienen en la empresa. Sin embargo, la respuesta recibida del 36% de los participantes de “Muy en desacuerdo”, indica que los colaboradores no consideran positiva la productividad que poseen en la empresa.

**Interpretación:** Se evidencia una percepción positiva de pocos encuestados que considera que la productividad empresarial, porque son eficientes a la hora de cumplir y ejecutar sus obligaciones. Sin embargo, la mayoría de respuestas son negativos donde podría afectar la moral y el rendimiento laboral, a causa de la necesidad de motivación por parte de los dueños de la empresa.

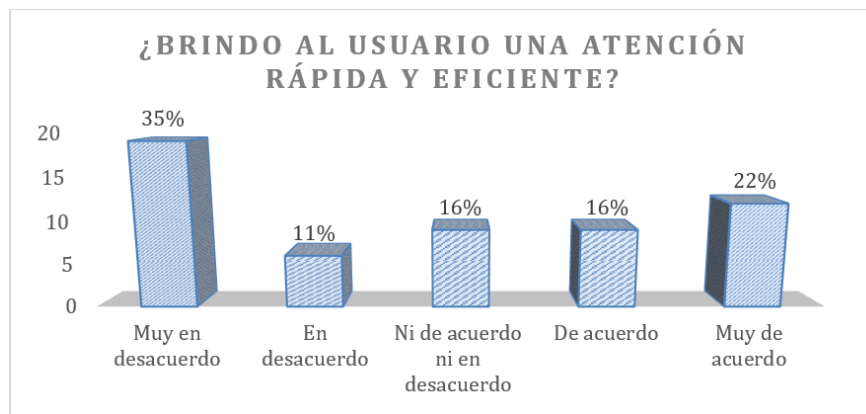
**Pregunta 6. ¿Brindo al usuario una atención rápida y eficiente?**

Tabla N°11

¿Brindo al usuario una atención rápida y eficiente?		
ESCALA	N.º DE PERSONAS ENCUESTADAS	PORCETANTAJE
Muy en desacuerdo	19	35%
En desacuerdo	6	11%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	16%
De acuerdo	9	16%
Muy de acuerdo	12	22%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

**Nota:** La gráfica ofrece una perspectiva detallada de las opiniones de los colaboradores sobre la atención rápida y eficiente que posee la empresa Makikum Constructora Inmobiliaria S.A. 2025.

Figura N°8.



**Nota:** La gráfica presenta un análisis detallado de las percepciones de los colaboradores acerca de la atención rápida y eficiente de la empresa Makikum Constructora Inmobiliaria S.A. 2025.

**Análisis:** El 22% “muy de acuerdo”, un 16% “de acuerdo” y el 16% “ni de acuerdo ni en desacuerdo”. Sin embargo, el 35% “Muy en desacuerdo”, indica que los colaboradores no se preocupan por brindar una atención rápida y eficiente a los usuarios de la empresa.

**Interpretación:** Pocos de los encuestados manifiestan que la atención que brindan a los clientes es oportuna porque se siente bien en la empresa. Sin embargo, la mayoría de los colaboradores poseen un impacto negativo que es perjudicial a la experiencia del cliente y en la efectividad general del equipo. A causa de insatisfacción laboral, falta de capacitaciones sobre la

atención al usuario de esta manera mejorar la comunicación y el feedback podría ayudar a aumentar la confianza y la percepción positiva entre los colaboradores.

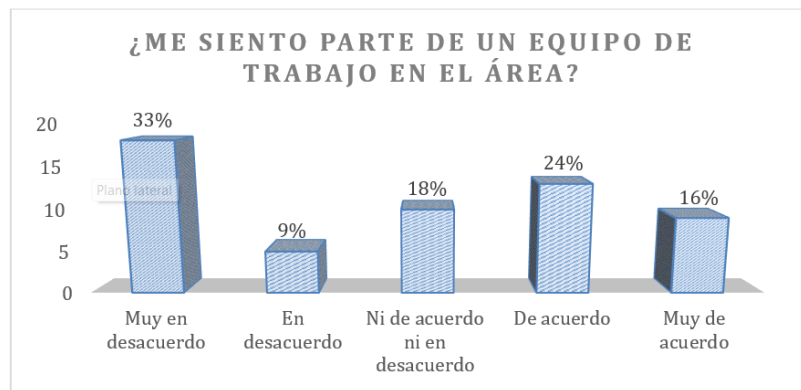
**Pregunta 8. ¿Me siento parte de un equipo de trabajo en el área?**

**Tabla N°12.**

<b>¿Me siento parte de un equipo de trabajo en el área?</b>		
<b>ESCALA</b>	<b>N.º DE PERSONAS ENCUESTADAS</b>	<b>PORCETANTAJE</b>
Muy en desacuerdo	18	33%
En desacuerdo	5	9%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	18%
De acuerdo	13	24%
Muy de acuerdo	9	16%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

**Nota:** La tabla detalla la información e las opiniones de los colaboradores sobre el trabajo en equipo que tiene la empresa Makikum Constructora Inmobiliaria S.A. 2025.

**Figura N°9.**



**Nota:** La gráfica detalla la información e las opiniones de los colaboradores sobre el trabajo en equipo que tiene la empresa Makikum Constructora Inmobiliaria S.A. 2025.

**Análisis:** Un 16% "Muy de acuerdo", el 24% "de acuerdo". Sin embargo, la respuesta recibida del 33% de los participantes de "Muy en desacuerdo", donde indica que los colaboradores no se sienten parte del equipo de trabajo en la empresa.

**Interpretación:** Se evidencia pocos de los colaboradores se sienten parte del equipo de trabajo porque fomentan trabajo en equipo con la comunicación efectiva. Sin embargo, más de la mitad de personas restantes no se sienten parte del equipo de trabajo. A causa de la falta de conexión en el equipo y comunicación efectiva que fomente un ambiente inclusivo es importante mejorar la interacción y el apoyo entre los miembros del equipo esto podría contribuir a una percepción más positiva de la pertenencia.

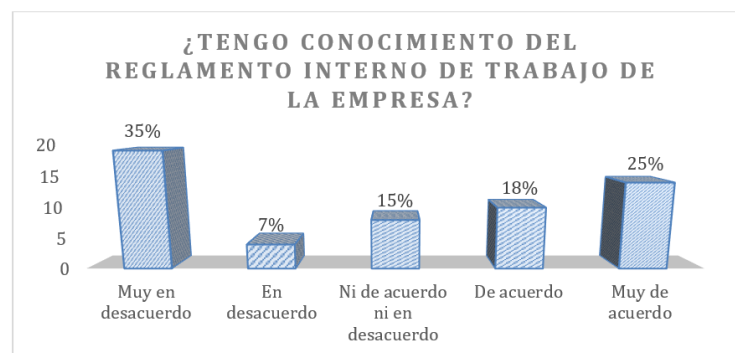
**Pregunta 10. ¿Tengo conocimiento del reglamento interno de trabajo de la empresa?**

**Tabla N°13.**

<b>¿Tengo conocimiento del reglamento interno de trabajo de la empresa?</b>		
<b>ESCALA</b>	<b>N.º DE PERSONAS ENCUESTADAS</b>	<b>PORCETANTAJE</b>
Muy en desacuerdo	19	35%
En desacuerdo	4	7%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	15%
De acuerdo	10	18%
Muy de acuerdo	14	25%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

**Nota:** La tabla ofrece una perspectiva detallada de las opiniones sobre el conocimiento del reglamento externo de los colaboradores de la empresa Makikum Constructora Inmobiliaria S.A. 2025.

**Figura N°10.**



**Nota:** La gráfica ofrece una perspectiva detallada de las opiniones sobre el conocimiento del reglamento externo de los colaboradores de la empresa Makikum Constructora Inmobiliaria S.A. 2025.

**Análisis:** En la gráfica el 25 “muy de acuerdo” un 18% “ de acuerdo” y la respuesta recibida del 35% de los participantes de “Muy en desacuerdo”, indica que los colaboradores no tienen conocimiento del reglamento interno que existe en la empresa.

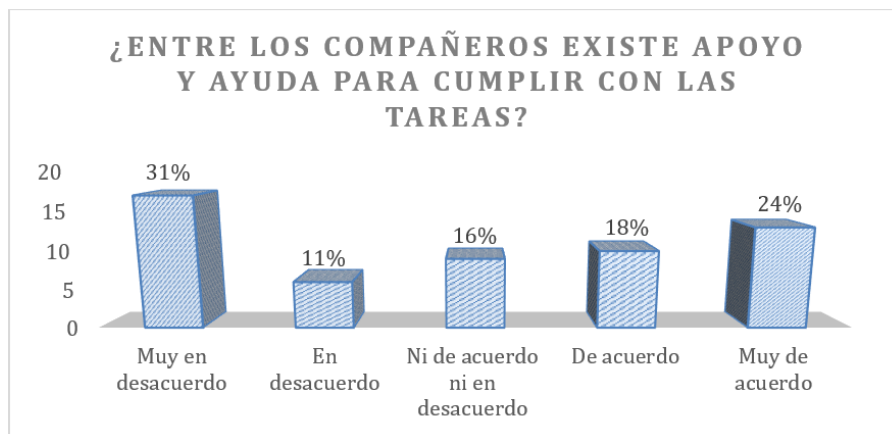
**Interpretación:** Los resultados indican que pocos de los colaboradores tienen un conocimiento claro del reglamento interno de trabajo, porque solicitada información. Pero, la mayoría de los colaboradores desconocen el reglamento interno, esto es a causa de falta de comunicación efectiva o a la ausencia de capacitaciones adecuadas sobre las políticas internas.

**Pregunta 14. ¿Entre los compañeros existe apoyo y ayuda para cumplir con las tareas?**

**Tabla N°14.**

<b>¿Entre los compañeros existe apoyo y ayuda para cumplir con las tareas?</b>		
<b>ESCALA</b>	<b>N.º DE PERSONAS ENCUESTADAS</b>	<b>PORCETANTAJE</b>
Muy en desacuerdo	17	31%
En desacuerdo	6	11%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	16%
De acuerdo	10	18%
Muy de acuerdo	13	24%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

**Nota:** La tabla ofrece una perspectiva detallada de las opiniones sobre el apoyo y la ayuda que poseen al cumplir las tareas en la empresa Makikum Constructora Inmobiliaria S.A. 2025.

**Figura N°11.**

**Nota:** La tabla ofrece una perspectiva detallada de las opiniones sobre el apoyo y la ayuda que poseen al cumplir las tareas en la empresa Makikum Constructora Inmobiliaria S.A. 2025.

**Análisis:** Los resultados indican que un 24% “muy de acuerdo”, el 24% “De acuerdo” y la respuesta recibida del 31% de los participantes “Muy en desacuerdo”, indica que los colaboradores no manifiestan que no existe apoyo y ayuda entre ellos para el cumplimiento de las tareas asignadas.

**Interpretación:** En los resultados se evidencian que pocos de los encuestados perciben suficiente apoyo y ayuda entre sus compañeros para cumplir con las tareas, porque han tenido buenas relaciones interpersonales. Sin embargo, la mayor parte de los colaboradores manifiestan que no existe compañerismo en el trabajo, a causa de falta de actividades integradoras.

**Pregunta 16. ¿Analizo los resultados cuando no son positivos?**

Tabla N°15.

¿Analizo los resultados cuando no son positivos?		
ESCALA	N.º DE PERSONAS ENCUESTADAS	PORCETANTAJE
Muy en desacuerdo	19	35%
En desacuerdo	7	13%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	15%
De acuerdo	10	18%
Muy de acuerdo	11	20%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

**Nota:** La tabla muestra información detallada de las opiniones sobre resultados negativos que obtienen en la empresa Makikum Constructora Inmobiliaria S.A. 2025.

Figura N°12.



**Nota:** La tabla muestra información detallada de las opiniones sobre resultados negativos que obtienen en la empresa Makikum Constructora Inmobiliaria S.A. 2025.

**Análisis:** El 20% de los participantes “muy de acuerdo”, un 18% “De acuerdo” y el 19% de los participantes de “Muy en desacuerdo”, es importante tomar en cuenta que los colaboradores analizan los resultados negativos recibidos por las actividades realizadas en la jornada de trabajo.

**Interpretación:** En general, esto sugiere que la empresa podría beneficiarse al fomentar una cultura organizacional más proactiva y reflexiva, donde se valore el aprendizaje continuo tanto a partir del éxito como del fracaso. Esto podría ayudar a mejorar la capacidad para

adaptarse y crecer como equipo brindando oportunidades como desafíos importantes para fortalecer las relaciones interpersonales y promover un ambiente más positivo dentro del equipo.

## **PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **Propuesta de solución**

La propuesta de solución tiene como objetivo principal que la empresa Makikum Constructora Inmobiliaria S.A. en Salcedo, tenga estrategias motivacional que mejora el rendimiento profesional de los trabajadores, de la misma manera que el personal a cargo conozca los parámetros implementación.

### **Historia de la empresa**

Una empresa familiar formada por Juan Chisaguano y Sus hijos, son nativos de la provincia de Cotopaxi, Cantón Salcedo, se denomina Makikum tomando como principio nuestras raíces ancestrales, Maki significa Mano, kum la acción de solidaridad. Juntos crean un significado de Dar la mano para construir tus proyectos.

Así que Makikum Constructora Inmobiliaria S.A. constituida jurídicamente significa dar la mano para construir tus proyectos. Regulada por la superintendencia de compañías y con todos sus correspondientes permisos ecuatorianos, ha desarrollado varios proyectos inmobiliarios de lotizaciones, urbanizaciones, casas, y mucho más. Cumpliendo con todos sus clientes ha venido formando una imagen confiable y solida dentro de la Industria Inmobiliaria.

### **Misión empresarial**

Makikum Constructora Inmobiliaria S.A., es una empresa dedicada a la promoción, gerencia de proyectos, diseño, construcción de vivienda familiar, conjuntos habitacionales, locales comerciales, urbanización de terrenos, lotizaciones. Comprometido

con satisfacer las necesidades de calidad y cumplimiento de nuestros clientes, con personal calificado y principios de mutuo respeto, para beneficio de su entorno social, cultural y económico

### **Visión empresarial**

Para fines del 2035, Makikum Constructora Inmobiliaria S.A., quiere ser la empresa constructora líder del centro del país en eficiencia en la construcción de bienes inmobiliarios.

### **Ubicación de la empresa**

Sede principal en Salcedo Barrio América calle Sucre y Ana Paredes

### **Objetivos de la propuesta**

- Diseñar estrategias motivacionales para optimizar el rendimiento laboral en la empresa Makikum Constructora Inmobiliaria S.A. en Salcedo.

### **Desarrollo**

A partir del análisis cuantitativo de los resultados, se han identificado diversas problemáticas que afectan tanto en la motivación como en la productividad de los trabajadores de Makikum Constructora Inmobiliaria S.A.

En cuanto a la variable de motivación, se han detectado varios factores que inciden negativamente en el compromiso de los colaboradores. Entre ellos destacan el retraso en los horarios, la carencia de compromiso, la insatisfacción con los obtenidos en el trabajo, la deficiente distribución del espacio físico dentro de la empresa, la percepción de la falta de oportunidades para asumir cargos de mayor jerarquía y la baja remuneración en relación con las responsabilidades desempeñadas. Estos aspectos generan un ambiente negativo, reduciendo la lealtad organizacional y la dedicación de los colaboradores con la empresa.

Por otro lado, el desempeño en el trabajo es un factor determinante para alcanzar las metas de la organización, lo cual es fundamental implementar cambios estratégicos dentro de la empresa. se ha observado necesidades de planificación y dirección de actividades para aumentar la productividad, optimizar la atención al cliente, promover la colaboración de los trabajadores y garantizar una gestión eficiente de problemas. La falta de estos elementos no solo impacta en la calidad del servicio, Asimismo, obstaculiza el alcance de las metas organizacionales en distintos plazos.

Ante estos desafíos, se propone la implementación de un programa de técnicas motivacionales que fortifique el desempeño laboral de los colaboradores. Este plan incluye iniciativas como el incentivo al esfuerzo personal y colectivo, capacitaciones continuas, actividades de integración y promoción de una cultura organizacional que valore el desarrollo de los colaboradores. Mediante estas acciones, se busca generar un entorno de trabajo positivo que impulse la productividad empresarial.

## Estrategias para la variable de motivación

Pregunta: ¿Me siento motivado por los resultados que logro en mi trabajo?

Tabla N° 16.

DIMENSIÓN	DEBILIDAD	OBJETIVO	ESTRATEGIA	PLAN DE ACCIÓN	RESPONSABLES	TIEMPO	COSTO	KPI
Motivación por los resultados que logro en mi trabajo	Falta de reconocimiento y retroalimentación	Aumentar la motivación de los colaboradores por el logro de los resultados	Motivación por los resultados que logra en el trabajo	<p>Creación de oportunidades de crecimiento personal y profesional que fortalezcan la motivación intrínseca</p> <p>Reconocimiento a los colaboradores con alto rendimiento para motivarlos a continuar su formación con el pago de una maestría</p> <p>Asegurar que las barreras financieras no impidan el acceso a estudios de maestrías abarcando el 30% del costo total</p>	Departamento Administrativo Coordinador de proyectos	1 año	\$6.000,00	<p>I de motivación = (objetivos mensuales / #total de actividades) * 100</p>

**Nota:** La presente tabla muestra una de las estrategias de la variable de la motivación donde se desea incentivar a los colaboradores a aumentar la motivación para lograr resultados positivos.

**Matriz de seguimiento:**

<b>FECHA:</b>					
<b>ESTRATEGIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>			<b>OBSERVACIÓN</b>	<b>RECOMENDACIÓN</b>
	<b>CORTO P.</b>	<b>MEDIANO P.</b>	<b>LARGO P.</b>		
Aumentar la motivación de los empleados por los resultados logrados en su trabajo					
<b>SEGUIMIENTO:</b>					
<b>RESPONSABLE:</b>					

**Pregunta: ¿La distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómodo y eficientemente?**

**Tabla N°17.**

DIMENSIÓN	DEBILIDAD	OBJETIVO	ESTRATEGIA	PLAN DE ACCIÓN	RESPONSABLES	TIEMPO	COSTO	KPI
Distribución física del área donde laboran permite trabajar cómodo y eficientemente	Distribución ineficiente del espacio de trabajo	Mejorar la distribución física del área de trabajo para aumentar la comodidad y eficiencia	Reconocimiento del espacio actual de trabajo para identificar áreas de mejora y optimización	Análisis del espacio de trabajo actual. Recopilación de opiniones y necesidades del personal Análisis de datos y detección de áreas de mejora Diseño oportuno de las áreas de trabajo	Contadora Departamento Financiero	1 mes	\$6.000,00	Optimización de espacio= (Número de áreas de mejora identificadas que han sido optimizadas/ #Total de áreas de mejora identificadas)*100

**Nota:** En la presente tabla se presenta una de las estrategias de la variable de la motivación donde se desea que los colaboradores de la empresa cuenten con un área de trabajo cómoda donde pueden ejecutar sus labores de manera eficiente.

**Matriz de seguimiento de estrategia:**

<b>FECHA:</b>					
<b>ESTRATEGIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>			<b>OBSERVACIÓN</b>	<b>RECOMENDACIÓN</b>
	CORTO P.	MEDIANO P.	LARGO P.		
Reconocimiento del espacio actual de trabajo para identificar áreas de mejora y optimización					
<b>SEGUIMIENTO:</b>					
<b>RESPONSABLE:</b>					

**Pregunta: ¿Me siento con la capacidad suficiente para asumir algún cargo de mayor jerarquía?**

**Tabla N°18.**

DIMENCIÓN	DEBILIDAD	OBJETIVO	ESTRATEGIA	PLAN DE ACCIÓN	RESPONSABLES	TIEMPO	COSTO	KPI
Capacidad suficiente para asumir algún cargo de mayor jerarquía	Falta de oportunidades de desarrollo profesional	Aumentar la preparación de los empleados para asumir cargos de mayor jerarquía	Implementación de actividades de desarrollo de liderazgo como capacitación y mentoría a los colaboradores de la empresa	Planificación de capacitaciones sobre el desarrollo de liderazgo Realización de un análisis de competencias a los colaboradores Rotación a los colaboradores en diferentes departamentos, lo que les permitirá adquirir experiencia	Departamento de talento humano	3 meses	\$3.000,00	$I = \frac{\text{participación y avance a la capacitación}}{\text{capacitación}} = \left( \frac{\text{\# colaboradores que completaron la capacitación}}{\text{\#Total de colaboradores inscritos en el programa}} \right) * 100$

**Nota:** En la presente tabla se presenta una de las estrategias de la variable de la motivación donde se propone ayudar a los colaboradores a tener la capacidad suficiente de asumir cargos de mayor jerarquía.

**Matriz de seguimiento:**

<b>FECHA:</b>					
<b>ESTRATEGIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>			<b>OBSERVACIÓN</b>	<b>RECOMENDACIÓN</b>
	CORTO P.	MEDIANO P.	LARGO P.		
Implementación de un programa de desarrollo de liderazgo que incluya capacitación formal y mentoría a los colaboradores de la empresa					
<b>SEGUIMIENTO:</b>					
<b>RESPONSABLE:</b>					

**Pregunta: ¿Considero que la remuneración que recibo está de acuerdo al trabajo que realizo?**

**Tabla N°19.**

DIMENCIÓN	DEBILIDAD	OBJETIVO	ESTRATEGIA	PLAN DE ACCIÓN	RESPONSABLES	TIEMPO	COSTO	KPI
La remuneración que reciben está de acuerdo al trabajo que realizan	Percepción de inequidad de la remuneración que se recibe	Mejorar la percepción de equidad en la remuneración entre los empleados	Comunicación de manera transparente las políticas salariales y los criterios utilizados para determinar las remuneraciones	Información transparente sobre políticas salariales Comunicación de la política salarial que determinación los salarios, experiencia, habilidades y desempeño Establecimientos de criterios claros, asegurando todos los colaboradores tengan igualdad de oportunidades para ser considerados para premios	Departamento de talento humano	1 mes	\$300,00	I remuneraciones= # Total colaboradores que han comprendido claramente las políticas salariales / # Total colaboradores que deberían haber recibido información de las políticas salariales

**Nota:** En la presente tabla se presenta una de las estrategias de la variable del desempeño laboral donde se estable comunicación transparente sobre las políticas salariales que existe en Ecuador.

**Matriz de seguimiento:**

<b>FECHA:</b>					
<b>ESTRATEGIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>			<b>OBSERVACIÓN</b>	<b>RECOMENDACIÓN</b>
	CORTO P.	MEDIANO P.	LARGO P.		
Comunicación de manera transparente las políticas salariales y los criterios utilizados para determinar las remuneraciones					
<b>SEGUIMIENTO:</b>					
<b>RESPONSABLE:</b>					

### Estrategias para la variable de desempeño laboral

**Pregunta: ¿Cómo considero la productividad en la empresa?**

**Tabla N°20.**

DIMENSIÓN	DEBILIDAD	OBJETIVO	ESTRATEGIA	PLAN DE ACCIÓN	RESPONSABLES	TIEMPO	COSTO	KPI
Productividad laboral	Improductividad laboral	Establecer metas claras	Capacitación sobre gestión de procesos	Delegación de temas a impartir al profesional que pueda dar información oportuna sobre la gestión de procesos Planificación de fechas Informar a los colaboradores los horarios y lugar para la capacitación Capacitación oportuna sobre la gestión de procesos	Área de Marketing y Talento Humano	5 días	\$120,00	I de éxito capacitación=(# de colaboradores completa la capacitación + #total de colaboradores aplican aprendidas/#total de participantes) * 100

**Nota:** En la presente tabla se presenta una de las estrategias de la variable del desempeño laboral donde se propone establecer metas claras de acuerdo a la productividad laboral.

**Matriz de seguimiento de estrategias:**

<b>FECHA:</b>					
<b>ESTRATEGIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>			<b>OBSERVACIÓN</b>	<b>RECOMENDACIÓN</b>
	CORTO P.	MEDIANO P.	LARGO P.		
Capacitación sobre gestión de procesos					
<b>SEGUIMIENTO:</b>					
<b>FIRMA DEL RESPONSABLE:</b>					

**Pregunta: ¿Brindo al usuario una atención rápida y eficiente?**

**Tabla N°21.**

DIMENSIÓN	DEBILIDAD	OBJETIVO	ESTRATEGIA	PLAN DE ACCIÓN	RESPONSABLES	TIEMPO	COSTO	KPI
Atención Rápida y eficiente	Mala Atención	Priorizar el bienestar del personal que labora	Motivar al personal, reconociendo el desempeño laboral (ventas de lotes)	Identificación de objetivos que deben cumplir (venta de dos propiedades al mes) en un determinado tiempo para ganar las recompensas Asignar valor a cada propiedad para incentivar a los colaboradores que concluya con la venta. Informar a los colaboradores sobre el reconocimiento por lograr concluir con la venta de la propiedad	Accionistas	3 días	\$0	I de reconocimiento por desempeño de ventas=(# de colaboradores por alcanzarlas ventas + # colaboradores reconocidos desempeño de ventas/# total de colaboradores involucrados en venta de lotes

**Nota:** la tabla muestra estrategia de la variable del desempeño laboral, ayuda a aumentar la eficiencia en la atención rápida y eficiente.

**Matriz de seguimiento:**

<b>FECHA:</b>					
<b>ESTRATEGIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>			<b>OBSERVACIÓN</b>	<b>RECOMENDACIÓN</b>
	CORTO P.	MEDIANO P.	LARGO P.		
Motivar al personal, reconociendo el desempeño laboral (ventas de lotes)					
<b>SEGUIMIENTO:</b>					
<b>RESPONSABLE:</b>					

**Pregunta: ¿Me siento parte de un equipo de trabajo en el área?**

**Tabla N°22.**

DIMENSIÓN	DEBILIDAD	OBJETIVO	ESTRATEGIA	PLAN DE ACCIÓN	RESPONSABLES	TIEMPO	COSTO	KPI
Equipo de trabajo	Competencia laboral	Implementar actividades de integración con los colaboradores de la empresa	Realizar lista de actividades integradoras con la finalidad que los colaboradores intercambien ideas de manera que formen un equipo de trabajo eficiente	Diseño de actividades de integración para los colaboradores de la empresa Planificación de actividades integradoras Implementar actividades integradoras en la empresa Desarrollo de actividades integradoras Entrega de certificados por la participación en las actividades	Área de talento humano	10 días	\$20,00	I de eficiencia y colaboración=(# de colaboradores+#colaboradores que reportan una mejora en la comunicación/# de actividades * 100

**Nota:** En la presente tabla se presenta una de las estrategias de la variable del desempeño laboral donde se propone implementar actividades de integración para los colaboradores de la empresa.

**Matriz de seguimiento de estrategia:**

<b>FECHA:</b>					
<b>ESTRATEGIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>			<b>OBSERVACIÓN</b>	<b>RECOMENDACIÓN</b>
	CORTO P.	MEDIANO P.	LARGO P.		
Realizar una lista de actividades integradoras con la finalidad que los colaboradores intercambien ideas de manera que formen un equipo de trabajo eficiente					
<b>SEGUIMIENTO:</b>					
<b>RESPONSABLE:</b>					

**Pregunta: ¿Me siento parte de un equipo de trabajo en el área?**

**Tabla N°23.**

DIMENSIÓN	DEBILIDAD	OBJETIVO	ESTRATEGIA	PLAN DE ACCIÓN	RESPONSABLES	TIEMPO	COSTO	KPI
Apoyo y ayuda del equipo de trabajo	Ambiente negativo	Capacitar sobre la comunicación organizacional	Planificación de sesiones educativas sobre la comunicación organizacional	Selección del personal que va a capacitar Entender el propósito de los objetivos que tienen la comunicación organizacional Asignar al personal los temas a impartir como los elementos claves de la comunicación organizacional Desarrollo de las sesiones educativas sobre la comunicación organizacional	Personal Administrativo	12 días	\$0,00	I de comprensión=(# de participantes + # de colaboradores que aplican el plan/# total de colaboradores)*100

**Nota:** En la presente tabla se presenta una de las estrategias de la variable del desempeño laboral donde se propone el apoyo y ayuda del equipo de trabajo con una comunicación organizacional efectiva.

**Matriz de seguimiento:**

<b>FECHA:</b>					
<b>ESTRATEGIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>			<b>OBSERVACIÓN</b>	<b>RECOMENDACIÓN</b>
	CORTO P.	MEDIANO P.	LARGO P.		
Sesiones educativas sobre el plan de la comunicación organizacional					
<b>SEGUIMIENTO:</b>					
<b>RESPONSABLE:</b>					

### **Importancia de la propuesta**

La propuesta del proyecto titulada “La motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa “Makikum Constructora Inmobiliaria S.A. Salcedo.”, genera una gran importancia en la constructora por sus múltiples dimensiones, están dirigidas a optimizar el rendimiento laboral mediante la motivación del equipo de trabajo.

En la primera fase de la propuesta abarca la necesidad de los colaboradores estar motivados a la hora de ejecutar cualquiera actividad dentro de las instalaciones de la empresa, donde la influencia de la motivación en el rendimiento laboral es positiva. Motivo por el cual las estrategias propuestas son horario a convenir entre las partes, reconocimiento y retroalimentación, mejorar la distribución física, Incrementar autonomía y libertad, capacitar al personal, remuneración para garantizar el cumplimiento de las expectativas o insuficiencias de los colaboradores para cumplir sus responsabilidades de forma oportuna.

Por otro lado, segunda fase se enfoca en el desempeño laboral el análisis muestra que para generar beneficios en la empresa tiene la necesidad de motivar al personal, así obtener resultados positivos para esto se propone desarrollar diferentes actividades como son la capacitación, integración, implementación y desarrollo de nuevos conocimientos organizacionales, que tiene como objetivo tener un personal satisfecho que cumple con sus actividades a cabalidad en un determinado tiempo.

Por otra parte, en la propuesta se proponen estrategias de comunicación y la participación en eventos para que los colaboradores sean reconocidos por sus logros alcanzados dentro de la empresa, con ello fortalecerán el impulso y el compromiso de trabajar de la organización creando un ambiente laboral positivo.

Además, se abordan la necesidad de desarrollar programas de liderazgo los colaboradores permitiéndoles adquirir las habilidades y competencias necesarias para asumir cargos de mayor jerarquía, esto no solo mejora la retención profesional, sino que también aumenta la motivación general dentro del entorno laboral.

Por último , la tercera fase hace relación a la implementación efectiva de estrategias para motivar al personal ,reconocer el desempeño laboral y fomentar un ambiente colaborativo es esencial para el éxito dentro de la empresa inmobiliaria, esto permite a los colaboradores a intercambiar ideas y formar un equipo eficiente para cumplir con los objetivos propuestos por la empresa, la capacitación sobre gestión de procesos señala como una herramienta vital con el objetivo de optimizar el rendimiento operativo y el desarrollo de habilidades ,lo cual optimiza el rendimiento del personal y aumenta la satisfacción laboral, mejorando así la competitividad en el ámbito empresarial.

En resumen, esta propuesta es un conjunto de medidas importantes que ayudan a mejorar las áreas de trabajo de la empresa “Makikum Constructora Inmobiliaria S.A Salcedo”, ayudando a promover un ambiente laboral positivo, donde todos trabajen de manera efectiva, de esta manera se lograra que el equipo de trabajo llegue al éxito y se alcance cada uno de los objetivos planteados por la empresa.

## 7. CONCLUSIONES

En conclusión, está el proyecto investigativo identifica que la motivación tiene una relación directa y significativa con el desempeño laboral para así obtener el máximo rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa “Makikum Constructora Inmobiliaria S.A. Salcedo.” con la finalidad de cumplir con los objetivos organizacionales.

La motivación no solo impulsa a los colaboradores de dicha empresa a alcanzar sus objetivos, sino que también ayuda de manera eficiente para la satisfacción laboral y compromiso con la empresa. Esto se alinea con las teorías de autores como Pairó y Prieto (2019), quienes destacan que la motivación es un proceso psicológico fundamental para dirigir el comportamiento hacia metas específicas.

El estudio ha demostrado que las empresas deben priorizar estrategias de motivación para maximizar el potencial de sus colaboradores. La implementación efectiva de programas motivacionales puede mejorar significativamente tanto el desempeño individual como colectivo dentro de la empresa. Además, se ha encontrado que factores como remuneraciones justas, reconocimientos por logros y oportunidades de crecimiento profesional son clave para mantener altos niveles de motivación entre los colaboradores.

Un aspecto importante destacado por esta investigación es la necesidad de considerar tanto la motivación intrínseca como extrínseca al diseñar estrategias efectivas. La motivación intrínseca se refiere a aquella proveniente del interior del individuo, mientras que la extrínseca está influenciada por factores externos como recompensas y reconocimientos de parte del área administrativa que cuenta la empresa. Al comprender estas diferencias, las empresas pueden desarrollar planes más personalizados y eficaces para fomentar un ambiente laboral positivo.

El estudio realizado sugiere que Makikum Constructora Inmobiliaria S.A., así como otras empresas similares, deberían enfocarse en crear entornos donde los colaboradores puedan sentirse valorados e inspirados a superarse continuamente. Esto podría incluir iniciativas tales como capacitaciones regulares, retroalimentaciones constructivas y sistemas claros de evaluación del desempeño basados en competencias específicas (Flores & Rositas, 2021). Al hacerlo así no solo mejorará su productividad sino también su competitividad dentro del mercado inmobiliario local.

Finalmente, esta investigación resalta cómo abordar adecuadamente temas relacionadas con la motivación puede tener un impacto significativo tanto económico como social dentro del sector empresarial. A medida que más organizaciones toman conciencia sobre este tema crítico podrán desarrollarse políticas internas más inclusivas e innovadoras destinadas a impulsar no solo resultados financieros positivos sino también bienestar general entre sus equipos humanos clave para cualquier éxito empresarial sostenible a largo plazo.

## 8. RECOMENDACIONES

Para mejorar significativamente el desempeño laboral de los colaboradores en Makikum Constructora Inmobiliaria S.A., es crucial implementar programas que fomenten tanto la motivación intrínseca como extrínseca. Esto puede lograrse mediante estrategias que promuevan un ambiente donde los empleados puedan sentir orgullo por su trabajo y sean reconocidos adecuadamente por sus logros. La motivación intrínseca se refiere a aquella proveniente del interior del individuo, mientras que la extrínseca está influenciada por factores externos como recompensas o reconocimientos de sus altos mandos.

La empresa debe desarrollar sistemas de compensación variable basados en competencias específicas, tal como sugieren Flores y Rositas (2021). Estos sistemas no solo incentivan a los trabajadores a maximizar su rendimiento, sino que también ayudan a identificar áreas de mejora dentro del equipo de trabajo. Además, es importante crear un entorno laboral positivo donde se valore abiertamente el diálogo entre jefes y colaboradores, brindando retroalimentaciones constructivas regularmente para asegurar que todos estén alineados con las metas empresariales.

Otra recomendación clave es ofrecer capacitaciones continuas para mejorar tanto las habilidades técnicas como personales de los colaboradores. Esto no solo aumenta su eficiencia sino también su satisfacción laboral al sentirse apoyados en su crecimiento. Además, establecer sistemas claros de evaluación del desempeño basado en competencias específicas permitirá medir objetivamente el rendimiento laboral y ajustar estrategias según sea necesario.

Es fundamental involucrar activamente a los colaboradores mediante encuestas periódicas para entender mejor sus necesidades e inquietudes. Este acercamiento ayuda a diseñar políticas internas más inclusivas e innovadoras destinadas a impulsar no solo resultados

financieros positivos sino también bienestar general entre los equipos humanos clave para cualquier éxito empresarial sostenible.

Finalmente, trabajar conjuntamente con accionistas para implementar cambios significativos puede marcar una diferencia sustancial al fortalecer el compromiso organizacional hacia la mejora continua del desempeño laboral. Al hacerlo así, Makikum Constructora Inmobiliaria S.A., podrá desarrollarse competitivamente dentro del mercado inmobiliario local mientras mantienen altos niveles de satisfacción entre sus empleados.

## 9. BIBLIOGRAFÍA

Altamirano (2022). *Colección Unión Global*. Gestión de procesos y el desempeño laboral en el sector de la elaboración de muebles.

Obtenido por Colección Unión Global:

[https://drive.google.com/file/d/1\\_wekg\\_F4BV7YMngsWwl2FAOnKJ7xaNWF/view](https://drive.google.com/file/d/1_wekg_F4BV7YMngsWwl2FAOnKJ7xaNWF/view)

Cornejo, Á. (2020). *Repositorio Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca*.

Implementación del proceso de evaluación del desempeño en la empresa.

Obtenido de Repositorio Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca:

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/18734/1/UPS-CT008765.pdf>

Global Engagement Index. (2020). *Repositorio expok comunicación de sustentabilidad y RSE*.

Qué motiva a los trabajadores en cada país.

Obtenido de expok comunicación de sustentabilidad y RSE:

<https://www.expoknews.com/que-motiva-a-los-trabajadores-en-cada-pais/>

Hernández, R. (2018). *Ciencia Latina*. Metodología de la investigación científica.

Obtenido por Revista Ciencia Latina:

[https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658/11620#:~:text=Mientras%20que%20la%20poblaci%C3%B3n%20engloba,Hern%C3%A1ndez%20R.%20%2C%202018\).](https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658/11620#:~:text=Mientras%20que%20la%20poblaci%C3%B3n%20engloba,Hern%C3%A1ndez%20R.%20%2C%202018).)

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2021). *Informe sobre empleo y remuneraciones en Ecuador*.

<https://www.inec.gob.ec>

Jones, G. George, J. (2019, p.421). *Repositorio Institucional UPN*. Tipos de motivación.

Obtenido de Repositorio Institucional UPN:

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/Sanchez%20Bazan%2C%20Irving%20Jair.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Labrada, Álvarez (2020). *Revista de la Escuela Superior de Diseño de Aragón ESDA*. Campos de Investigación.

Obtenido de Revista de la Escuela Superior de Diseño de Aragón ESDA:

<https://esda.es/campos-de-investigacion/#:~:text=Seg%C3%BAn%20algunos%20autores%20tomados%20de,dise%C3%B1o%20como%20marco%20de%20conocimiento>

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50 (4), 370-396.

Obtenido de Unir La Universidad en Internet

<https://www.unir.net/revista/empresa/como-aplicar-la-piramide-de-maslow-para-la-motivacion-laboral-de-tu-equipo/>

Münch, L. (2018). *Repositorio institucional UPN*. La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa.

Obtenido de Repositorio Institucional UPN:

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/Sanchez%20Bazan%2C%20Irving%20Jair.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Navarro, C. (2020). *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*. La motivación en el aprendizaje durante la última década.

Obtenido de Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación:

<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/1342/2511#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20es%20definida%20como,et%20al.%2C%202021>

Orellana, N. (2019). *Ciencias Económicas y Empresariales Artículo de Investigación*.

Motivación laboral como herramientas eficaces para el mejor desarrollo de las organizaciones.

Obtenido de Ciencias Económicas y Empresariales Artículo de Investigación:

<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2565/html>

Ruiz, E. D., Salazar, J. F., y Valdivia M. J. (2023). *Revista Iberoamérica para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso.

Obtenido de Revista Iberoamérica para la Investigación y el Desarrollo Educativo:

[file:///C:/Users/hp/Downloads/1478-Texto%20del%20art%C3%83\\_culo-9246-1-10-20230510%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/hp/Downloads/1478-Texto%20del%20art%C3%83_culo-9246-1-10-20230510%20(1).pdf)

Pérez Stefany (2024) *Repositorio institucional UTC*. La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Ambato.

Obtenido de Repositorio Institucional UTC:

<https://repositorio.utc.edu.ec/items/e0cb8b98-084f-4d51-bf70-3a4ea5d3a5f5>

Robbins, SP y Judge, TA (2024). *Comportamiento organizacional*. Pearson.

Desempeño laboral.

Obtenido de Acceso Libre Sistema de Información Científica Redalyc:

<https://www.redalyc.org/journal/646/64673386003/64673386003.pdf>

Zhong, W. (2021). *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. La Importancia de la Motivación Intrínseca y Extrínseca.

Obtenido de Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar:

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/9021/13451/>

Roja, (2022). *Revista Horizonte de la Ciencia*. Epistemología de las investigaciones cuantitativas y cualitativas.

Obtenido de Revista Horizonte de la Ciencia:

<https://www.redalyc.org/journal/5709/570971314003/html/>

Sánchez, B. (2020). La motivación laboral y su impacto en el desempeño. *Revista de Administración*, 15(2), 45-60

Zendesk (2023). *Cómo motivar a los empleados para mejorar la productividad: 5 estrategias que no fallan*.

Obtenido de Blog de Zendesk:

<https://www.zendesk.com.mx/blog/como-motivar-a-los-empleados/>

## ANEXOS

## SOLICITUD INGRESO A LA EMPRESA



GESTIÓN DE LA  
INFORMACIÓN  
GERENCIAL



Latacunga, 23 de octubre del 2024

Mg. Franklin Chisaguano

**Gerente General de la empresa Makikum Constructora Inmobiliaria S.A.**

Presente.-

De mis consideraciones:

Reciba un cordial saludo de parte de quienes conformamos la carrera de Gestión de la Información Gerencial de la Universidad Técnica de Cotopaxi, mediante la presenta nos permitimos expresar:

El proceso educativo de los estudiantes en la Universidad Técnica de Cotopaxi pretende unir la gestión académica, la sociedad y el sector laboral, cuyo objetivo está enfocado en trabajar en los diferentes contextos externos para solventar las necesidades que la sociedad requiere, a través de los conocimientos impartidos en las distintas cátedras que conforman nuestra carrera.

Tanto es así, que el Srta. **Chano Sandoval Consuelo Elizabeth** con C.I: 0504266693 y el Srta. **Jami Tercero Jessica Belén** con C.I: **0503657348**, alumnas del Noveno Cielo Paralelo "A" de la Carrera de Gestión de la Información Gerencial, se encuentran en la elaboración de su trabajo de titulación denominado "La motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa "Makikum Constructora Inmobiliaria S.A." Salcedo", por lo que, muy comedidamente solicitamos a usted Señor Gerente General, se les pueda brindar el acceso a la información necesaria para el desarrollo del tema antes expuesto, para dar cumplimiento a los objetivos propuestos.

De ante mano, agradecemos la atención prestada a la presente, esperando respuesta al trámite correspondiente. Nos despedimos sin antes deseárselo éxitos en su labor.

Atentamente,


Mg. Alexandra Lorena Alajo Anchatuna

C.I.0502210644

**Directora de la Carrera Gestión de la Información Gerencial**





Srta. Chano Sandoval Consuelo Elizabeth

C.I.0504266693



Srta. Jami Tercero Jessica Belén

C.I. 0503657348

## ENCUESTA REALIZADA EN GOOGLE FORMS SOBRE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL



### La motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa "Makikum Constructora Inmobiliaria S.A." Salcedo.

B I U  

#### ENCUESTA PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado colaborador, la presente encuesta tiene por objetivo identificar lo que la empresa en la cual trabaja le ofrece a sus colaboradores. La encuesta es *anónima* para lo cual solicito que las preguntas sean respondidas de manera honesta.

#### INDICACIONES

Marque la respuesta que considere correcta de acuerdo a la pregunta.

1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo

**ENCUESTA PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN**

Descripción (opcional)

**1. ¿Mis ideas y sugerencias son tomadas en cuenta?** 1 2 3 4 5**2. ¿Me brindan la facilidad de realizar mi trabajo de acuerdo a mi criterio?** 1 2 3 4 5**3. ¿El sueldo que recibo cubre mis necesidades familiares y personales?** 1 2 3 4 5

4. ¿Mi jefe hace un buen trabajo en la asignación de mis funciones y coordinación con los colaboradores?

1

2

3

4

5

---

5. ¿Considero que la empresa me proporciona los recursos y materiales necesarios para la ejecución de mi trabajo?

1

2

3

4

5

---

6. ¿Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad en mi trabajo?

1

2

3

4

5

111

7. ¿Siento que la empresa tiene un buen plan de línea de carrera?

1

2

3

4

5

---

8. ¿El trabajo que realizo tiene un alto nivel de importancia?

1

2

3

4

5

---

9. ¿Me siento motivado por los resultados que logro en mi trabajo?

1

2

3

4

5

10. ¿Me encuentro satisfecho por el apoyo que recibo de parte de mi jefe, cuando se presentan problemas en el trabajo?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 

11. ¿La distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómodo y eficientemente?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 

12. ¿La empresa me capacita para desarrollar mejor mi trabajo?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
-

13. ¿Recibo críticas constructivas sobre mi trabajo para mejorar?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 

14. ¿Me siento recompensando económicamente por mi rendimiento en el trabajo?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 

15. ¿Me motiva que mi jefe me felicite por realizar de manera correcta mi trabajo?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

\*\*\*

16. ¿La empresa me permite actuar con autonomía y libertad?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

17. ¿Me siento con la capacidad suficiente para asumir algún cargo de mayor jerarquía?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

18. ¿Considero que la remuneración que recibo está de acuerdo al trabajo que realizo?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

19. ¿La empresa presta condiciones de seguridad para realizar mi trabajo?

1

2

3

4

5

---

20. ¿Recibo premios y/o incentivos por parte de la empresa?

1

2

3

4

5

---

21. ¿El trabajo que realizo me permite adquirir nuevos conocimientos y progresar?

1

2

3

4

5

---

**ENCUESTA PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL**

Descripción (opcional)

---

1. ¿Atiendo con respeto y diligentemente a los clientes de la empresa?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

---

2. ¿Cumplo con las tareas asignadas en los horarios previstos?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

---

3. ¿Conozco mis responsabilidades, como trabajador de la empresa?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

4. ¿Cómo considero la productividad en la empresa?

1

2

3

4

5

---

5. ¿Resuelvo los problemas presentados en mi área de trabajo?

1

2

3

4

5

---

6. ¿Brindo al usuario una atención rápida y eficiente?

1

2

3

4

5

7. ¿El laborar para la empresa es de mi satisfacción personal?

1

2

3

4

5

---

8. ¿Me siento parte de un equipo de trabajo en el área?

1

2

3

4

5

---

9. ¿Recibo información de mi productividad en el trabajo?

1

2

3

4

5

10. ¿Tengo conocimiento del reglamento interno de trabajo de la empresa?

1

2

3

4

5

---

11. ¿Estoy conforme con los horarios de trabajo dados por la empresa?

1

2

3

4

5

---

12. ¿Realizo programaciones de los recursos utilizados en mi área de trabajo?

1

2

3

4

5

13. ¿Tengo presente que la satisfacción de las personas en el trabajo depende de mí?

1

2

3

4

5

---

111

14. ¿Entre los compañeros existe apoyo y ayuda para cumplir con las tareas?

1

2

3

4

5

---

15. ¿Percibo que la equidad y justicia es igual para todos?

1

2

3

4

5

13. ¿Tengo presente que la satisfacción de las personas en el trabajo depende de mí?

1

2

3

4

5

---

111

14. ¿Entre los compañeros existe apoyo y ayuda para cumplir con las tareas?

1

2

3

4

5

---

15. ¿Percibo que la equidad y justicia es igual para todos?

1

2

3

4

5

19. ¿Me identifico con la misión, visión y valores de la empresa?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 

20. ¿A mi parecer como se logran los resultados personales y los esperados en el área?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 

21. ¿Considero eficiente la calidad de servicio brindado al cliente?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

Elaborado por:

Bach. Irving Jair Sanchez Bazan

**ESTUDIANTES:**

CHANO CONSUELO

JAMI JESSICA

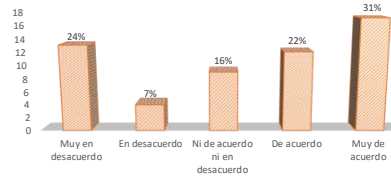


## ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE MOTIVACIÓN

1. ¿Mis ideas y sugerencias son tomadas en cuenta?			
ESCALA	Nº DE PERSONAS ENCUESTADAS		
Muy en desacuerdo	16	29%	
En desacuerdo	3	5%	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	16%	
De acuerdo	9	16%	
Muy de acuerdo	18	33%	
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>	
2. ¿Me brindan la facilidad de realizar mi trabajo de acuerdo a mi criterio?			
ESCALA	Nº DE PERSONAS ENCUESTADAS		
Muy en desacuerdo	13	24%	
En desacuerdo	6	11%	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	16%	
De acuerdo	16	29%	
Muy de acuerdo	11	20%	
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>	
3. ¿El sueldo que recibo cubre mis necesidades familiares y personales?			
ESCALA	Nº DE PERSONAS ENCUESTADAS		
Muy en desacuerdo	14	25%	
En desacuerdo	3	5%	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	18%	
De acuerdo	10	18%	
Muy de acuerdo	18	33%	
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>	
4. ¿Mi jefe hace un buen trabajo en la asignación de mis funciones y coordinación con los colaboradores?			
ESCALA	Nº DE PERSONAS ENCUESTADAS		
Muy en desacuerdo	14	25%	
En desacuerdo	7	13%	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	16%	
De acuerdo	13	24%	
Muy de acuerdo	12	22%	
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>	
5. ¿Considero que la empresa me proporciona los recursos y materiales necesarios para la ejecución de mi trabajo?			
ESCALA	Nº DE PERSONAS ENCUESTADAS	PORCETANTAJE	
Muy en desacuerdo	13	24%	
En desacuerdo	3	5%	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	15%	
De acuerdo	14	25%	
Muy de acuerdo	17	31%	
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>	
6. ¿Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad en mi trabajo?			
¿Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad en mi trabajo?			
ESCALA	Nº DE PERSONAS ENCUESTADAS	PORCETANTAJE	
Muy en desacuerdo	16	29%	
En desacuerdo	5	9%	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	15%	
De acuerdo	12	22%	
Muy de acuerdo	14	25%	
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>	

7. ¿Siento que la empresa tiene un buen plan de línea de carrera?

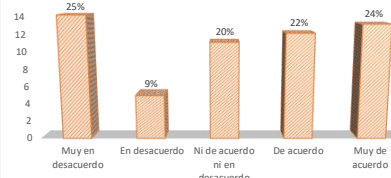
ESCALA	N° DE PERSONAS ENCUESTADAS	
Muy en desacuerdo	13	24%
En desacuerdo	4	7%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	16%
De acuerdo	12	22%
Muy de acuerdo	17	31%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>



24  
7  
16  
22  
31  
100

8. ¿El trabajo que realizo tiene un alto nivel de importancia?

ESCALA	N° DE PERSONAS ENCUESTADAS	
Muy en desacuerdo	14	25%
En desacuerdo	5	9%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	20%
De acuerdo	12	22%
Muy de acuerdo	13	24%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>



25  
9  
20  
22  
24  
100

9. ¿Me siento motivado por los resultados que logro en mi trabajo?

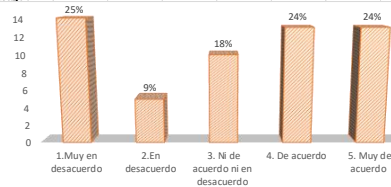
¿Me siento motivado por los resultados que logro en mi trabajo?		
ESCALA	N° DE PERSONAS ENCUESTADAS	PORCETANTAJE
Muy en desacuerdo	17	31%
En desacuerdo	4	7%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	15%
De acuerdo	12	22%
Muy de acuerdo	14	25%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>



31  
7  
15  
22  
25  
100

10. ¿Me encuentro satisfecho por el apoyo que recibo de parte de mi jefe, cuando se presentan problemas en el trabajo?

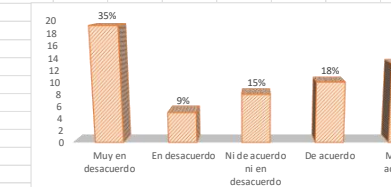
ESCALA	N° DE PERSONAS ENCUESTADAS	
1. Muy en desacuerdo	14	25%
2. En desacuerdo	5	9%
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	18%
4. De acuerdo	13	24%
5. Muy de acuerdo	13	24%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>



25  
9  
18  
24  
24  
100

11. ¿La distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómodo y eficientemente?

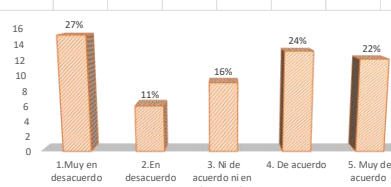
¿La distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómodo y eficientemente?		
ESCALA	N° DE PERSONAS ENCUESTADAS	PORCETANTAJE
Muy en desacuerdo	19	35%
En desacuerdo	5	9%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	15%
De acuerdo	10	18%
Muy de acuerdo	13	24%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>



35  
9  
15  
18  
24  
100

12. ¿La empresa me capacita para desarrollar mejor mi trabajo?

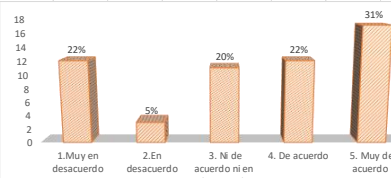
ESCALA	N° DE PERSONAS ENCUESTADAS	
1. Muy en desacuerdo	15	27%
2. En desacuerdo	6	11%
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	16%
4. De acuerdo	13	24%
5. Muy de acuerdo	12	22%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>



27  
11  
16  
24  
22  
100

13. ¿Recibo críticas constructivas sobre mi trabajo para mejorar?

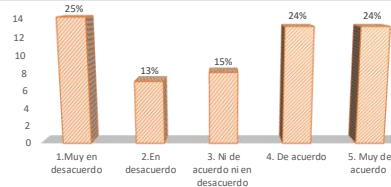
ESCALA	N° DE PERSONAS ENCUESTADAS	
1. Muy en desacuerdo	12	22%
2. En desacuerdo	3	5%
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	20%
4. De acuerdo	12	22%
5. Muy de acuerdo	17	31%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>



22  
5  
20  
22  
31  
100

14. ¿Me siento recompensando económicamente por mi rendimiento en el trabajo?

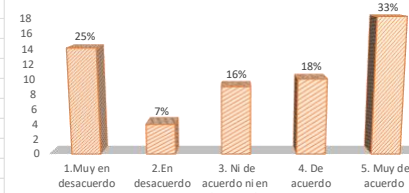
ESCALA	N° DE PERSONAS ENCUESTADAS	
1. Muy en desacuerdo	14	25%
2. En desacuerdo	7	13%
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	15%
4. De acuerdo	13	24%
5. Muy de acuerdo	13	24%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>



25  
13  
15  
24  
24  
100

15. ¿Me motiva que mi jefe me felicite por realizar de manera correcta mi trabajo?

ESCALA	Nº DE PERSONAS ENCUESTADAS	
1. Muy en desacuerdo	4	25%
2. En desacuerdo	4	7%
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	16%
4. De acuerdo	10	18%
5. Muy de acuerdo	18	33%
<b>TOTAL</b>	55	100%



16. ¿La empresa me permite actuar con autonomía y libertad?

¿La empresa me permite actuar con autonomía y libertad?		
ESCALA	Nº DE PERSONAS ENCUESTADAS	PORCETANTAJE
Muy en desacuerdo	16	29%
En desacuerdo	4	7%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	18%
De acuerdo	13	24%
Muy de acuerdo	12	22%
<b>TOTAL</b>	55	100%

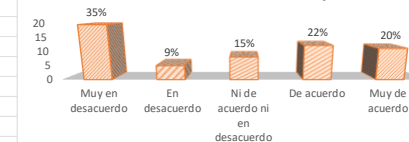
¿LA EMPRESA ME PERMITE ACTUAR CON AUTONOMÍA Y LIBERTAD?



17. ¿Me siento con la capacidad suficiente para asumir algún cargo de mayor jerarquía?

¿Me siento con la capacidad suficiente para asumir algún cargo de mayor jerarquía?		
ESCALA	Nº DE PERSONAS ENCUESTADAS	PORCETANTAJE
Muy en desacuerdo	19	35%
En desacuerdo	5	9%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	15%
De acuerdo	12	22%
Muy de acuerdo	11	20%
<b>TOTAL</b>	55	100%

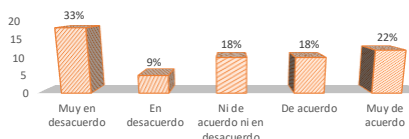
¿ME SIENTO CON LA CAPACIDAD SUFICIENTE PARA ASUMIR ALGÚN CARGO DE MAYOR JERARQUÍA?



18. ¿Considero que la remuneración que recibo está de acuerdo al trabajo que realizo?

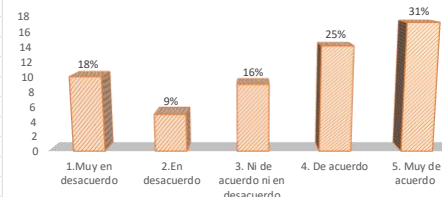
¿Considero que la remuneración que recibo está de acuerdo al trabajo que realizo?		
ESCALA	Nº DE PERSONAS ENCUESTADAS	PORCETANTAJE
Muy en desacuerdo	18	33%
En desacuerdo	5	9%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	18%
De acuerdo	10	18%
Muy de acuerdo	12	22%
<b>TOTAL</b>	55	100%

¿CONSIDERO QUE LA REMUNERACIÓN QUE RECIBO ESTÁ DE ACUERDO AL TRABAJO QUE REALIZO?



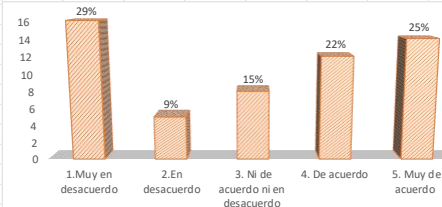
19. ¿La empresa presta condiciones de seguridad para realizar mi trabajo?

ESCALA	Nº DE PERSONAS ENCUESTADAS	
1. Muy en desacuerdo	10	18%
2. En desacuerdo	5	9%
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	16%
4. De acuerdo	14	25%
5. Muy de acuerdo	17	31%
<b>TOTAL</b>	55	100%



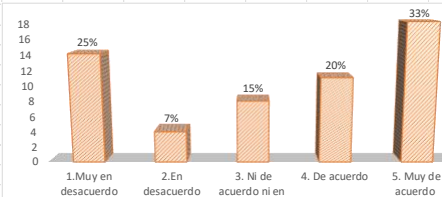
20. ¿Recibo premios y/o incentivos por parte de la empresa?

ESCALA	Nº DE PERSONAS ENCUESTADAS	
1. Muy en desacuerdo	16	29%
2. En desacuerdo	5	9%
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	15%
4. De acuerdo	12	22%
5. Muy de acuerdo	14	25%
<b>TOTAL</b>	55	100%



21. ¿El trabajo que realizo me permite adquirir nuevos conocimientos y progresar?

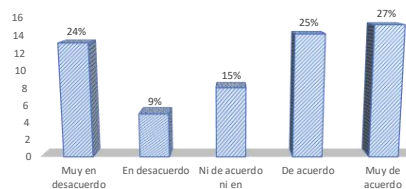
ESCALA	Nº DE PERSONAS ENCUESTADAS	
1. Muy en desacuerdo	4	25%
2. En desacuerdo	4	7%
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	15%
4. De acuerdo	11	20%
5. Muy de acuerdo	18	33%
<b>TOTAL</b>	55	100%



## ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL

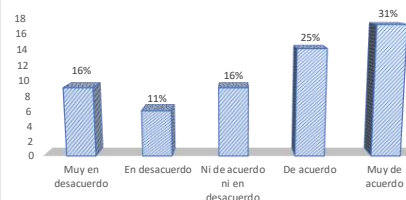
### 1. ¿Atiendo con respeto y diligentemente a los clientes de la empresa?

ESCALA	Nº DE PERSONAS ENCUESTADAS	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	13	24%
En desacuerdo	5	9%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	15%
De acuerdo	14	25%
Muy de acuerdo	15	27%
<b>TOTAL</b>	55	100%



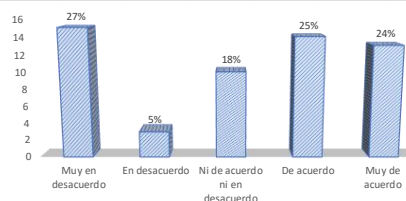
### 2. ¿Cumplo con las tareas asignadas en los horarios previstos?

ESCALA	Nº DE PERSONAS ENCUESTADAS	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	9	16%
En desacuerdo	6	11%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	16%
De acuerdo	14	25%
Muy de acuerdo	17	31%
<b>TOTAL</b>	55	100%



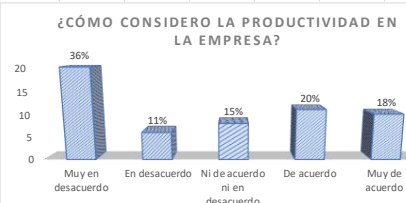
### 3. ¿Conozco mis responsabilidades, como trabajador de la empresa?

ESCALA	Nº DE PERSONAS ENCUESTADAS	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	15	27%
En desacuerdo	3	5%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	18%
De acuerdo	14	25%
Muy de acuerdo	13	24%
<b>TOTAL</b>	55	100%



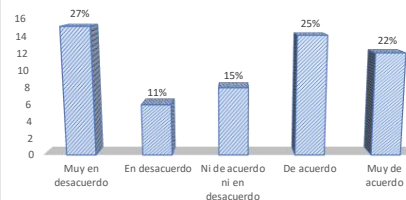
### 4. ¿Cómo considero la productividad en la empresa?

¿Cómo considero la productividad en la empresa?		
ESCALA	Nº DE PERSONAS ENCUESTADAS	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	20	36%
En desacuerdo	6	11%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	15%
De acuerdo	11	20%
Muy de acuerdo	10	18%
<b>TOTAL</b>	55	100%



### 5. ¿Resuelvo los problemas presentados en mi área de trabajo?

ESCALA	Nº DE PERSONAS ENCUESTADAS	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	15	27%
En desacuerdo	6	11%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	15%
De acuerdo	14	25%
Muy de acuerdo	12	22%
<b>TOTAL</b>	55	100%



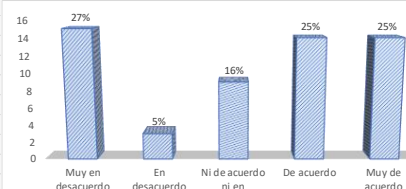
### 6. ¿Brindo al usuario una atención rápida y eficiente?

¿Brindo al usuario una atención rápida y eficiente?		
ESCALA	Nº DE PERSONAS ENCUESTADAS	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	19	35%
En desacuerdo	6	11%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	16%
De acuerdo	9	16%
Muy de acuerdo	12	22%
<b>TOTAL</b>	55	100%



### 7. ¿El laborar para la empresa es de mi satisfacción personal?

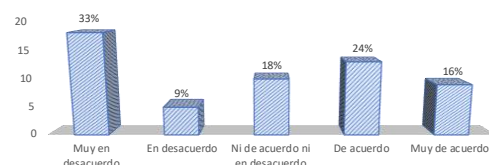
ESCALA	Nº DE PERSONAS ENCUESTADAS	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	15	27%
En desacuerdo	3	5%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	16%
De acuerdo	14	25%
Muy de acuerdo	14	25%
<b>TOTAL</b>	55	100%



## 8. ¿Me siento parte de un equipo de trabajo en el área?

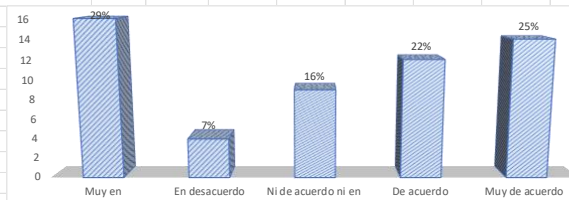
¿Me siento parte de un equipo de trabajo en el área?		
ESCALA	N° DE PERSONAS ENCUESTADAS	PORCETANTAJE
Muy en desacuerdo	18	33%
En desacuerdo	5	9%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	18%
De acuerdo	13	24%
Muy de acuerdo	9	16%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

## ¿ME SIENTO PARTE DE UN EQUIPO DE TRABAJO EN EL ÁREA?



## 9. ¿Recibo información de mi productividad en el trabajo?

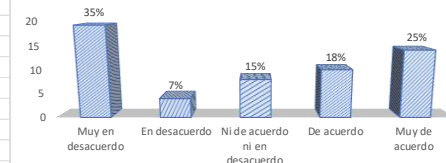
ESCALA	N° DE PERSONAS ENCUESTADAS
Muy en desacuerdo	16
En desacuerdo	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9
De acuerdo	12
Muy de acuerdo	14
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>



## 10. ¿Tengo conocimiento del reglamento interno de trabajo de la empresa?

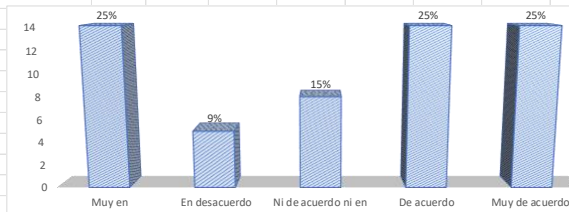
¿Tengo conocimiento del reglamento interno de trabajo de la empresa?		
ESCALA	N° DE PERSONAS ENCUESTADAS	PORCETANTAJE
Muy en desacuerdo	19	35%
En desacuerdo	4	7%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	15%
De acuerdo	10	18%
Muy de acuerdo	14	25%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

## ¿TENGO CONOCIMIENTO DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA?



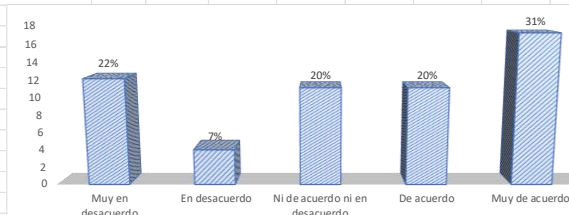
## 11. ¿Estoy conforme con los horarios de trabajo dados por la empresa?

ESCALA	N° DE PERSONAS ENCUESTADAS
Muy en desacuerdo	14
En desacuerdo	5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8
De acuerdo	14
Muy de acuerdo	14
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>



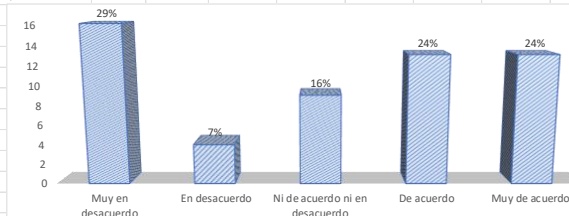
## 12. ¿Realizo programaciones de los recursos utilizados en mi área de trabajo?

ESCALA	N° DE PERSONAS ENCUESTADAS
Muy en desacuerdo	12
En desacuerdo	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11
De acuerdo	11
Muy de acuerdo	17
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>



## 13. ¿Tengo presente que la satisfacción de las personas en el trabajo depende de mí?

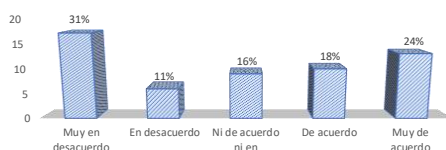
ESCALA	N° DE PERSONAS ENCUESTADAS
Muy en desacuerdo	16
En desacuerdo	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9
De acuerdo	13
Muy de acuerdo	13
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>



## 14. ¿Entre los compañeros existe apoyo y ayuda para cumplir con las tareas?

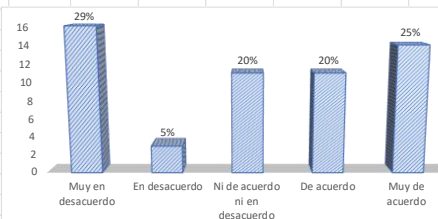
¿Entre los compañeros existe apoyo y ayuda para cumplir con las tareas?		
ESCALA	N° DE PERSONAS ENCUESTADAS	PORCETANTAJE
Muy en desacuerdo	17	31%
En desacuerdo	6	11%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	16%
De acuerdo	10	18%
Muy de acuerdo	13	24%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

## ¿ENTRE LOS COMPAÑEROS EXISTE APOYO Y AYUDA PARA CUMPLIR CON LAS TAREAS?



## 15. ¿Percibo que la equidad y justicia es igual para todos?

ESCALA	N° DE PERSONAS ENCUESTADAS	PORCETANTAJE
Muy en desacuerdo	16	29%
En desacuerdo	3	5%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	20%
De acuerdo	11	20%
Muy de acuerdo	14	25%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>



## 16. ¿Analizo los resultados cuando no son positivos?

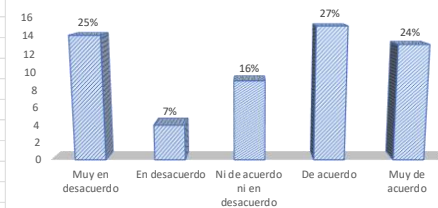
¿Analizo los resultados cuando no son positivos?

ESCALA	N° DE PERSONAS ENCUESTADAS	PORCETANTAJE
Muy en desacuerdo	19	35%
En desacuerdo	7	13%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	15%
De acuerdo	10	18%
Muy de acuerdo	11	20%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>



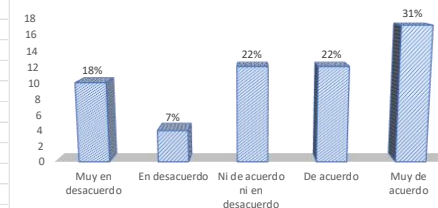
## 17. ¿Entre el personal de la empresa existe una comunicación fluida?

ESCALA	N° DE PERSONAS ENCUESTADAS	PORCETANTAJE
Muy en desacuerdo	14	25%
En desacuerdo	4	7%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	16%
De acuerdo	15	27%
Muy de acuerdo	13	24%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>



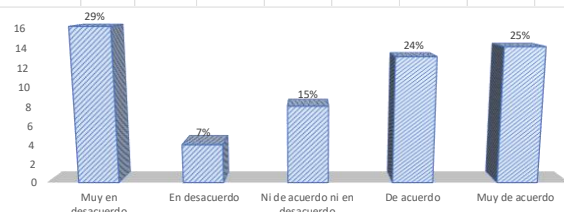
## 18. ¿La empresa cumple con los parámetros que se mencionó en el contrato?

ESCALA	N° DE PERSONAS ENCUESTADAS	PORCETANTAJE
Muy en desacuerdo	10	18%
En desacuerdo	4	7%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	22%
De acuerdo	12	22%
Muy de acuerdo	17	31%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>



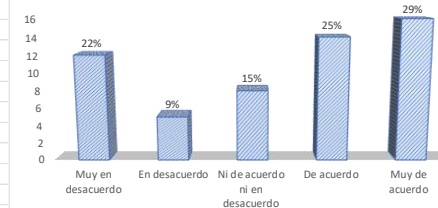
## 19. ¿Me identifico con la misión, visión y valores de la empresa?

ESCALA	N° DE PERSONAS ENCUESTADAS	PORCETANTAJE
Muy en desacuerdo	16	29%
En desacuerdo	4	7%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	15%
De acuerdo	13	24%
Muy de acuerdo	14	25%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>



## 20. ¿A mí parecer como se logran los resultados personales y los esperados en el área?

ESCALA	N° DE PERSONAS ENCUESTADAS	PORCETANTAJE
Muy en desacuerdo	12	22%
En desacuerdo	5	9%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	15%
De acuerdo	14	25%
Muy de acuerdo	16	29%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>



## 21. ¿Considero eficiente la calidad de servicio brindado al cliente?

ESCALA	N° DE PERSONAS ENCUESTADAS	PORCETANTAJE
Muy en desacuerdo	15	27%
En desacuerdo	4	7%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	20%
De acuerdo	12	22%
Muy de acuerdo	13	24%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

