



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Estrategias motivacionales; capacitación para alcanzar el crecimiento de las empresas en la ciudad de Machala.

**BANEGAS ESPINOZA ALEJANDRA YANELA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**CASTILLO VALDIVIEZO MELISSA LEONELA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2021**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Estrategias motivacionales; capacitación para alcanzar el
crecimiento de las empresas en la ciudad de Machala.**

**BANEGAS ESPINOZA ALEJANDRA YANELA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**CASTILLO VALDIVIEZO MELISSA LEONELA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2021**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTOS INTEGRADORES

**Estrategias motivacionales; capacitación para alcanzar el
crecimiento de las empresas en la ciudad de Machala.**

**BANEGAS ESPINOZA ALEJANDRA YANELA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**CASTILLO VALDIVIEZO MELISSA LEONELA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

MORA SANCHEZ NORMAN VINICIO

**MACHALA
2021**

Emprendimiento 2021-1 PI

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%

INDICE DE SIMILITUD

6%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to International Baccalaureate Ministry of Education of Ecuador Trabajo del estudiante	1%
2	Submitted to Aliat Universidades Trabajo del estudiante	1%
3	www.spentamexico.org Fuente de Internet	1%
4	Christian R. Mejia, Jhosselyn I. Chacón, Edwin Garay Jaramillo, Marian Jorge Torrealba et al. "Capacitaciones e investigación realizados por los recursos humanos en salud, Latinoamérica", Educación Médica, 2018 Publicación	1%
5	contraloria.cdmx.gob.mx Fuente de Internet	1%
6	docplayer.es Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante	1%

8	edumedholguin2019.sld.cu Fuente de Internet	1 %
9	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	studylib.es Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
13	www.593dp.com Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad de Nebrija Trabajo del estudiante	<1 %
15	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 25 words

Excluir bibliografía

Activo

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

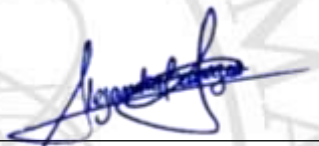
Las que suscriben, BANEAS ESPINOZA ALEJANDRA YANELA y CASTILLO VALDIVIEZO MELISSA LEONELA, en calidad de autoras del siguiente trabajo escrito titulado Estrategias motivacionales; capacitación para alcanzar el crecimiento de las empresas en la ciudad de Machala., otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Las autoras declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

Las autoras como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.



BANEAS ESPINOZA ALEJANDRA YANELA

0750031254



CASTILLO VALDIVIEZO MELISSA LEONELA

0704780162

TEMA DE INVESTIGACIÓN

ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES; CAPACITACIÓN PARA ALCANZAR EL CRECIMIENTO DE LAS EMPRESAS EN LA CIUDAD DE MACHALA

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Objeto del Problema

Las empresas de la ciudad de Machala han registrado que no implementan la motivación laboral como una táctica para el fortalecimiento y beneficios para las empresas, entonces los cambios que se ha tenido al pasar de los tiempos han direccionado diferentes tipos de estrategias motivacionales como son las capacitaciones para ayudar al crecimiento de las empresas, por tal motivo se identificó el objeto del problema es que las empresas de la ciudad de Machala no implementan el uso de las estrategias motivacionales.

El problema de investigación

¿Cómo afecta la falta de estrategias motivacionales al crecimiento de las empresas en la ciudad de Machala?

Planteamiento del problema

La inexistencia de estrategias motivacionales en las organizaciones en la ciudad de Machala, tanto en las PYMES como MIPYMES buscan el crecimiento y perfeccionamiento de las mismas, por lo cual deben implementar una de las tantas estrategias existentes como lo son las capacitaciones al personal, están deben ser constantes debido a los cambios que surgen en el mundo sobre cómo aumentar la eficiencia, eficacia y beneficios para el crecimiento de las empresas dentro del ámbito competitivo.

Justificación

La motivación es muy significativa en el lugar de trabajo, porque el empleado motivado se esforzará por lograr un mejor desempeño. Las personas que aman y se esfuerzan tanto por su hogar como por su trabajo son personas que transmiten esta energía a los compañeros y están dispuestas a cumplir con sus funciones, por lo que es necesario buscar alternativas que animen a las personas o grupos a dar lo mejor de sí.

Es por ello que este proyecto describe las teorías existentes sobre las estrategias motivacionales y las analiza para identificar qué tipo de estrategia necesitan para el crecimiento de las empresas. A través de esta investigación, intentamos comprender que las estrategias motivacionales son las bases para incentivar a mejorar el desempeño y el entorno laboral de las empresas en la ciudad de Machala, con el fin de garantizar una mejor calidad en el intelecto de sus trabajadores. Son varias las estrategias que se utilizan para motivar al personal a realizar un buen desempeño laboral, pero haremos hincapié en lo que respecta a la capacitación debido a que es un recurso esencial dentro de las organizaciones ya sea que presten algún tipo bien o servicio, en lo cual el rendimiento de sus colaboradores influye de manera directa al crecimiento de las mismas.

Objetivos de la Investigación

Objetivo general

- Analizar el uso de estrategias motivacionales mediante capacitaciones para alcanzar el crecimiento de las empresas

Objetivos específicos

- Identificar con qué frecuencia las empresas mantienen el uso de estrategias motivacionales.
- Determinar la importancia de la capacitación para el crecimiento de las empresas.

CAPÍTULO II: DESARROLLO DEL PROYECTO

Revisión Sistemática de la Literatura

Marco teórico y/o conceptual

La motivación

La motivación es un elemento básico en la gestión de una empresa, ya que puede cultivar una actitud positiva, que es beneficiosa para el desempeño laboral de los colaboradores y accionistas, además de que ayuda a mejorar la calidad de vida del personal. Con un buen sistema de incentivos, la empresa puede retener a los empleados más valiosos y atraer nuevos talentos, en ambos la empresa ganara y aumentara la productividad. Es decir, cuando el empleado sienta que su organización se preocupa por su bienestar aumentara su compromiso y participara en ella. Así mismo esto lo alienta a querer alcanzar sus objetivos y seguir las estrategias en las que cree que

está involucrado activamente (Hualcapi y Jácome, 2017).

La motivación laboral es el resultado de la relación entre el individuo y la organización, estas motivaciones están relacionadas con los incentivos creados por la organización para promover y animar a los empleados a alcanzar sus metas. La voluntad es la característica de los individuos para lograr sus propios esfuerzos mediante el logro de metas organizacionales que satisfagan sus propias necesidades. Todas las empresas que mantienen un alto grado de entusiasmo entre sus empleados también tendrán una alta satisfacción de sus clientes, por lo que es necesario analizar como la motivación afecta a los talentos para lograr el éxito organizacional. Saber motivar a los empleados se ha convertido en una característica del éxito organizacional, porque de ello dependerá la mayor carga de trabajo (Peña y Villón , 2018).

La motivación y la satisfacción laboral son las claves de una correcta gestión de los recursos humanos para obtener la calidad global de los recursos humanos para obtener la calidad global y el crecimiento de la empresa. La motivación laboral es un estado interno que puede activar y orientar los pensamientos y comportamientos de los socios o accionistas, se relaciona con todos los factores que pueden mantener, motivar y orientar a todos hacia la meta, ya sea personal o dependiente de su campo. Todos estos factores producirán beneficios y formarán una ventaja competitiva en la organización (Marin y Placencia, 2017).

La motivación de los empleados es un tema cada vez más importante en el entorno empresarial, y los directivos están asegurando su importancia para lograr una ventaja competitiva sostenible. Si los pasos de desarrollo interno de la empresa están claramente definidos y comparados con los empleados externos, los propios empleados tienen la posibilidad de hacerlo, este será un factor que afectará el entusiasmo de RRHH. Además, traerá desafíos y deseos de mejorar los recursos humanos de la organización, aumentando así la eficiencia (Rodríguez , 2020).

Las investigaciones han demostrado que la motivación laboral depende en gran medida de la influencia de factores internos (afiliación, logros y poder) y externos (supervisión, equipo de trabajo, contenido laboral, salario, y promociones) para mantener un alto grado de compromiso y trabajadores y el esfuerzo de toda la organización. Lo que se debe enfatizar es que la organización debe prestar servicio atención a la cooperación, el esfuerzo y el desempeño de los empleados e implementar estrategias que puedan generar motivación para que el desempeño sea más eficiente

y efectivo, a fin de cumplir con las expectativas y el desempeño al mismo tiempo que se logra la organización, metas y objetivos (García et, al. 2016).

Entre las estrategias motivacionales se tiene:

Inducción

Según Barragán et, al. (2018) define que para la empresa la inducción es parte fundamental para llegar a las expectativas del empleado, ya que en este periodo es donde el mismo puede llegar a motivarse para realizar sus tareas eficazmente o, por el contrario, desmotivarse con el riesgo de querer salir de la empresa.

La comunicación

La comunicación tiende a ser el proceso por el cual se llega a transmitir la información de un individuo a otro, además de someterse a un ritmo laboral siendo la línea divisoria entre la vida privada con el trabajo, además es la base fundamental de cualquier tipo de organización que con el pasar del tiempo se le ha dado la importancia necesaria para el crecimiento en lo que respecta la relación empleadora – empleado (Rodríguez y Vázquez, 2019).

Clima laboral

El clima laboral es un factor primordial en las organizaciones siendo parte también de una de las estrategias motivacionales porque esto hace que los gerentes sean responsables de una operación efectiva, a su vez es un punto de vista que les permite diagnosticar la dinámica organizacional cambiante que los caracteriza, visualizar requerimientos y construir estrategias necesarias para el futuro anticipado (Rojas et, al. 2020).

Liderazgo

El liderazgo, impulsa al seguidor a lograr los objetivos por medio de acciones extraordinarias que trascienden al interior de la organización. El estímulo intelectual, releva la capacidad de quien lidera para desafiar en sus seguidores el statu quo, e impulsa el desarrollo intelectual para la resolución de problemas. El liderazgo en las organizaciones es de vital importancia, además de existir dos tipos de liderazgo el denominado transformacional que tiene un impacto positivo, y el transaccional que tiene un impacto negativo sobre la eficacia de las mismas. El liderazgo es el

conjunto de capacidades que un colaborador tiene para influir en la mentalidad de un grupo de personas haciendo que trabajen de manera positiva para cumplir con los logros y objetivos (Duran et, al. 2019).

Capacitación

La capacitación es una estrategia motivacional en las empresas, debido a que hacen frente a las necesidades que tienen los empleados, para de esta manera mejorar el capital humano siendo considerado como una inversión, por lo que es preciso evaluar su impacto a partir de las mejoras que se producen en las habilidades y técnicas adquirida por los trabajadores (Fleitas y Hernández, 2019).

Método de incentivos y recompensas

Frederick W. Taylor cree que si los empleados reciben recompensas financieras basadas en la cantidad de productos que producen, pueden esforzarse más. Hoy en día, las organizaciones deben encontrar las herramientas y los mecanismos adecuados para mantener a las personas talentosas enfocadas, motivadas, eficientes y productivas. Un buen mecanismo de incentivos puede alentar a los talentos a ser productivos y creativos, también puede cultivar un sentido de pertenencia y conducir a la innovación (Huilcapi et, al. 2017).

Empowerment (empoderamiento)

Esta estrategia, que se considera motivadora, permitirá el desarrollo personal y profesional de los talentos, porque a través de ella se pueden delegar funciones o responsabilidades de nivel superior. El empoderamiento se basa en decisiones decisivas, es decir, no solo los altos directivos pueden participar en el cambio organizacional, sino que todos los talentos están involucrados. Para ello, se necesita una cultura organizacional madura que pueda promover y aceptar el trabajo bajo el concepto de autorización, es decir, aceptando que cada empleado tome sus propias decisiones para sus propias tareas (Orgambidez et, al. 2017).

En siglo XXI las estrategias motivacionales en el ámbito laboral resulta ser de relevante de debido a que permite crear entornos en la que los empleados puedan desempeñarse de manera satisfactoria en el puesto de trabajo asignando, contribuyendo al logro de los objetivos de manera eficaz y

eficiente como clave del éxito en la empresa. Por lo tanto, una de las estrategias motivacionales que se deben implementar en las organizaciones son las capacitaciones, asimismo esto permitirá indagar cuales son las falencias que tienen los empleados en las áreas a desempeñar, para impulsarlos actuar conforme a los intereses de la organización y sacarle provecho al máximo de las habilidades y el potencial de sus colaboradores de una manera sostenible.

La capacitación

La definición de capacitación son las acciones que realiza una empresa u organización para mejorar las habilidades laborales de sus empleados. Estas capacitaciones se basan en actualizar los temas de interés de los empleados o profesionales, generando así una mayor competitividad, siendo esta una de las medidas más importantes para que los profesionales mantengan los estándares de calidad y conocimiento en sus prácticas laborales. En América Latina, los estudios han demostrado que estas capacitaciones se realizan de acuerdo con los requisitos y capacidades, en la mayoría de los casos, la capacitación es propuesta y supervisada por organismos reguladores que controlan su regularidad y calidad (Mejia et, al. 2020).

Uno de sus principales aportes es el concepto de la capacitación continua en el lugar de trabajo mediante la integración de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), con un enfoque en la capacitación de los empleados como soporte básico para las actividades económicas de la empresa. La propuesta enfatiza la inclusión de los gerentes para que efectivamente puedan desempeñar un papel de liderazgo en el proceso de formación de sus grupos de trabajo e integrar las TIC con fines de enseñanza (Castañeda et, al. 2016).

Peréz y Hernández (2016) mencionan que la capacitación profesional en las organizaciones empresariales ayuda a mejorar la experiencia y el desarrollo humano, teniendo en cuenta las necesidades y comportamientos de los sujetos afectados. A partir de la integración de contenido, pensando y combinando los métodos, el entorno y los recursos necesarios para mejorar el conocimiento, las habilidades y la experiencia para mejorar las habilidades de los empleados, su éxito tendrá en cuenta las necesidades locales y determinará las necesidades de desarrollo relevantes y las expectativas para el futuro. El desarrollo social y económico incluye la satisfacción simultánea de necesidades, así como las necesidades personales con visión de futuro.

Vera y Blanco (2019) enfatizan que la capacitación de la organización está relacionada con los costos operativos, para hacer un mejor uso del capital, incluso a través de la capacitación, nos esforzamos en que todo el trabajo de la empresa sea realizado por personas con las habilidades, motivación y conocimientos para realizar las tareas en cada punto.

Para lograr las metas y objetivos de una organización, sea privada o pública, es necesario entender cómo diseñar y sistematizar sus actividades. Fue aquí donde los representantes del programa de capacitación en invención ganaron mayor prestigio. Los programas de capacitación del personal en aspectos económicos y financieros son necesarios, sin embargo, se requiere conocimiento en las áreas, por lo que la exploración brinda un método y proyecto para diseñar capacitaciones en estas o diferentes áreas de las empresas (Toledo et, al. 2019).

La capacitación pone más énfasis en poder analizar el problema y poder identificar los requisitos de datos necesarios para resolver el problema. La velocidad del cambio determina que ningún experto pueda manejar toda la información en un campo determinado. Por ello, los expertos necesitan saber qué recursos buscar y brindar apoyo a la empresa para que la empresa pueda obtener la información necesaria en el momento oportuno. Tanto la educación como la capacitación tienen como objetivo impartir determinados conocimientos, desarrollar determinadas habilidades y cambiar actitudes y comportamientos. Ambos se logran a través del proceso educativo de experiencias de aprendizaje organizadas y no organizadas y de diversos participantes sociales (Gambetta, 2015).

La gestión y capacitación del conocimiento por parte de las organizaciones modernas es una condición necesaria para realizar su transformación en talentos. Ésta se entiende como una relación con un alto nivel de desempeño profesional en el trabajo que desempeña. Esto no solo requiere una alta vitalidad, sino que también requiere una preparación personalizada constante. Con el fin de obtener mejoras a partir de la evaluación de sus necesidades, organización y necesidades ambientales, el conjunto de acciones formuladas para lograr los objetivos de preparación de estos trabajadores se denomina diferentes en diferentes latitudes (Morell y Estévez, 2018).

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DEL PROYECTO

Diseño de Investigación

La metodología de este proyecto de investigación es mediante el método deductivo bajo una metodología observacional descriptiva con un diseño no experimental – transversal. La investigación se realizará por medio de una encuesta dirigida a los trabajadores de las empresas de la ciudad de Machala.

En esta investigación se desea analizar la importancia de las estrategias motivacionales como lo son las capacitaciones, es por ello que se ha adoptado el método deductivo en base a nuestras variables que son la motivación y la capacitación. Según Prieto (2017), nos menciona que dicho método es el análisis de los principios de un tema específico es decir es el proceso de conocimiento que se inicia por la observación de fenómenos de carácter general a carácter particular, con el fin de obtener resultados favorables.

Mediante esta investigación se pretende describir las estrategias motivacionales que son utilizadas en las organizaciones con el fin de alcanzar su crecimiento, por lo tanto, Guevara, et al., (2020) acota que el estudio observacional descriptivos tiene como propósito definir, clasificar, catalogar o caracterizar el objeto de estudio con la única finalidad de describir los datos encontrados en una muestra de una población.

El diseño no experimental transversal que se estudiará para determinar la importancia que tienen las capacitaciones como una estrategia motivacional que contribuye al crecimiento de las empresas, que según los autores Burgo, et al. (2020) manifiesta que este no manipula a propósito las variables que intenta explicar, que en este caso son las estrategias motivacionales y la capacitación, sino que conforma con observar los fenómenos de interés en su medio natural para luego describirlos y analizarlos. Y el rol de diseño no experimental es únicamente de observación.

Instrumentos de Recolección de Datos

La población del proyecto integrador está compuesta por las empresas de la ciudad de Machala, en el cual se obtuvo la información de que existen 1788 MiPymes, Pymes y grandes empresas en la ciudad de Machala, provincia de El Oro (SUPERCIAS, 2021).

Tabla 1

Tamaño de empresas	Número de empresas
Microempresas	86 empresas
Pequeñas empresas	199 empresas
Medianas empresas	1016 empresas
Empresas grandes	473 empresas
Total	1774 empresas

La muestra se estimó a través de la fórmula estadística para una población finita utilizando un margen de error de 5%.

$$m = \frac{N}{(N - 1) * K^2 + 1}$$

m = Muestra

N = población o universo

K = Margen de error de 5% (0,05 en decimales)

Con el resultado de:

$$m = \frac{1774}{(1774 - 1) * 0,05^2 + 1}$$

Con una muestra de 327, para la recolección de la información de la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta. Este instrumento que se utilizó, consiste en una encuesta que contiene 13 preguntas, en las cuales son únicamente preguntas cerradas.

CAPITULO IV: RESULTADO Y DISCUSIÓN

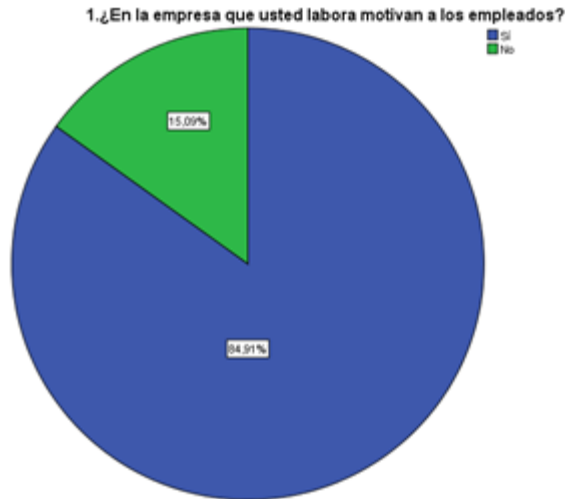
Análisis de resultados

Tabla 2

1. *¿En la empresa que usted labora motivan a los empleados?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	287	84,9	84,9	84,9
	No	51	15,1	15,1	100,0
Total		338	100,0	100,0	

Elaboración propia



Elaboración propia

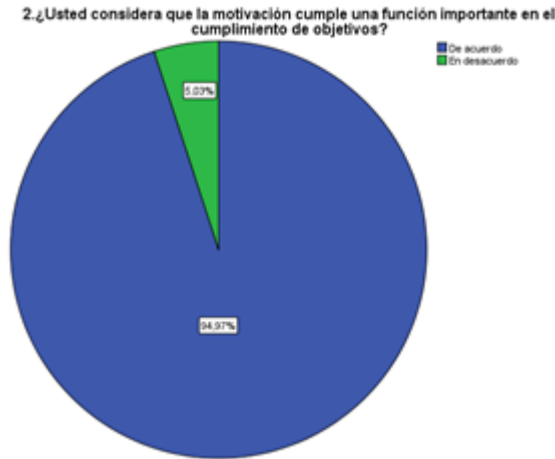
Interpretación: Los datos obtenidos en la tabla 1 según el total de los encuestados, presenta que es sobre si las empresas mantienen motivados a los empleados en lo que se concluyó que 84.9% afirman que las empresas en las que laboran si utilizan estrategias de motivación para mejorar el rendimiento del recurso humano, mientras que el 15.1% ha mencionado que no, es decir estas empresas no cuenta con un sistema adecuado de recompensas o motivaciones para que se pueda desarrollar un mejor desempeño laboral.

Tabla 3

2. *¿Usted considera que la motivación cumple una función importante en el cumplimiento de objetivos?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	321	95,0	95,0	95,0
	En desacuerdo	17	5,0	5,0	100,0
Total		338	100,0	100,0	

Elaboración propia



Elaboración propia

Interpretación: Según los datos obtenidos por los encuestados, el 95% están de acuerdo que la motivación dentro de las organizaciones es muy importante para el cumplimiento de los objetivos y el crecimiento de la misma, por otro lado, solo el 5% de los encuestados en cambio dijeron que no es importante la motivación en las empresas.

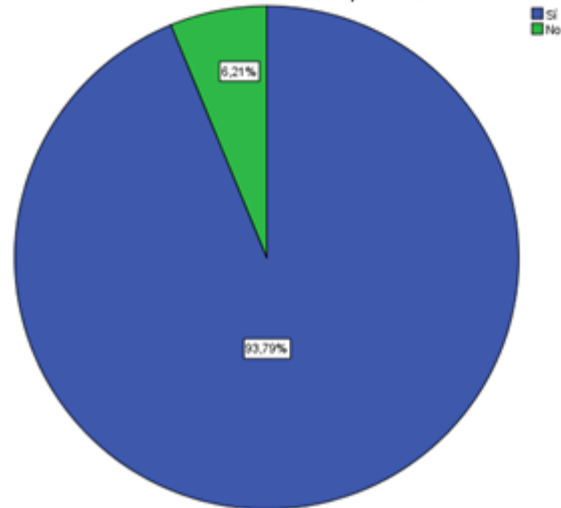
Tabla 4

3. *¿Usted considera que se necesita motivar más a los empleados para incrementar la productividad?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	317	93,8	93,8	93,8
	No	21	6,2	6,2	100,0
Total		338	100,0	100,0	

Elaboración propia

3. ¿Usted considera que se necesita motivar más a los empleados para incrementar la productividad?



Elaboración propia

Interpretación: Los datos obtenidos dan a conocer que el 93,8% de los encuestados consideran que necesitan motivar más a los empleados para poder incrementar la productividad de las empresas, mientras que el 6,2% de los encuestados no consideran que la motivación es la clave para el incremento de la misma.

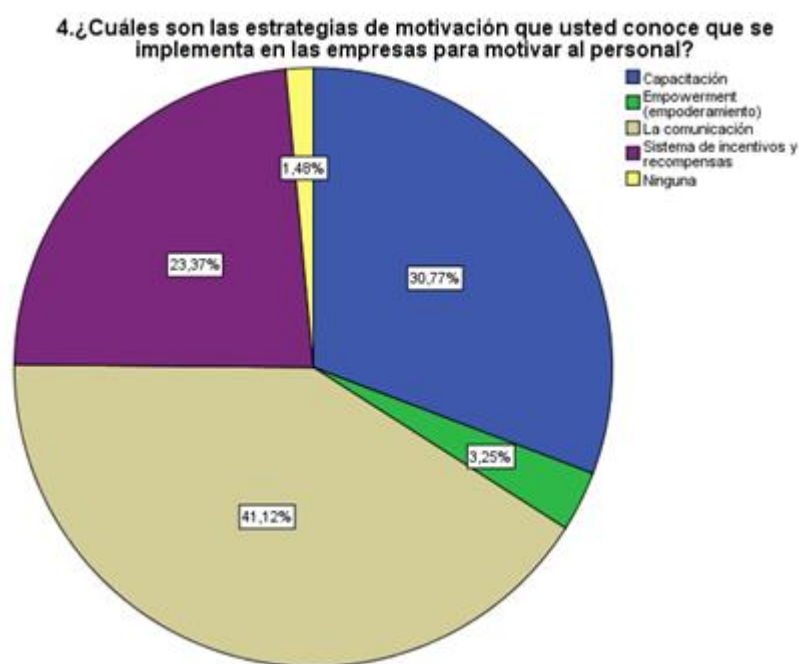
Tabla 5

4. *¿Cuáles son las estrategias de motivación que usted conoce que se implementa en las empresas para motivar al personal?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Capacitación	104	30,8	30,8	30,8
	Empowerment (empoderamiento)	11	3,3	3,3	34,0

La comunicación	139	41,1	41,1	75,1
Sistema de incentivos y recompensas	79	23,4	23,4	98,5
Ninguna	5	1,5	1,5	100,0
Total	338	100,0	100,0	

Elaboración propia



Elaboración propia

Interpretación: Con en el total de los datos encuestados, los empleados de las diferentes empresas de la ciudad de Machala conocen diferentes tipos de estrategias motivacionales, en el cual muestra que el 41,1% conocen la comunicación como una estrategia porque permite el diálogo entre jefes y subordinados para dar a conocer las inquietudes y mejorar su relación, por otro lado, el 30,8% conocen que la capacitación es uno de las estrategias que se implementan en las empresas para motivar el personal, porque mediante a ello, el personal piensa que es importante dentro de la

organización y por ende quiere que mejore su conocimiento junto con la empresa, mientras que el 23,4% en el lugar de trabajo implementan el sistema de incentivos y recompensas, esta estrategia sirve para incentivar a que los empleados trabajen más por un premio al final de su labor; en cambio, el 3,3% conocen el empowemert como una de las estrategias de motivación y el 5% cree que ninguna de las opciones presentadas son las estrategias de motivación que se implementan en las empresas.

Tabla 6

5. *¿La institución donde trabaja cuentan con programas de capacitaciones adecuados con los puestos de trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	251	74,3	74,3	74,3
	No	87	25,7	25,7	100,0
	Total	338	100,0	100,0	

Elaboración propia



Elaboración propia

Interpretación: Con el total de los encuestados, solo el 74,3% en su lugar de trabajo cuentan con programas de capacitaciones, lo que les ha permitido tener un mejor rendimiento laboral, sin embargo, el 25.7% indica que en sus puestos de trabajo no tienen programas de capacitación por lo que no les permite mejorar su conocimiento a diferencia de las empresas que sí lo hacen.

Tabla 7

6. *¿La empresa en la que labora imparte una constante capacitación a los empleados?*

7. *Si su respuesta es negativa ¿Cuál cree que es el principal motivo por el que no se imparte una constante capacitación?*

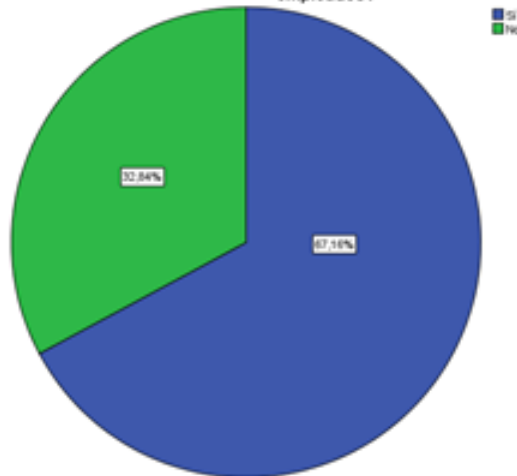
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	227	67,2	67,2	67,2
	No	111	32,8	32,8	100,0
	Tota	338	100,0	100,0	
	1				

Elaboración propia

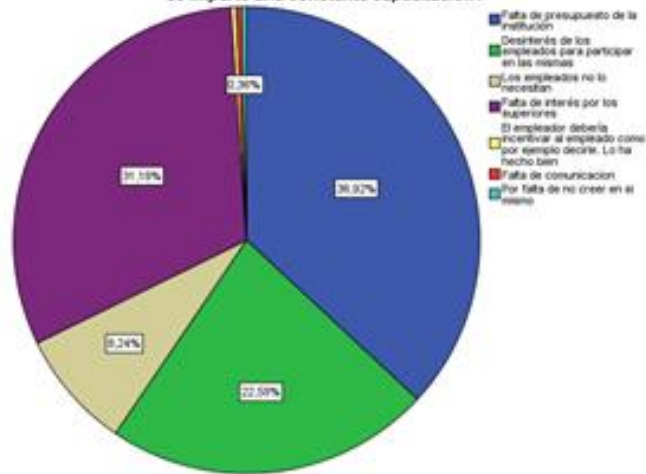
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Falta de presupuesto de la institución	118	39,9	36,9	36,9
	Desinterés de los empleados para participar en las mismas	77	22,6	22,6	59,5
	Los empleados no lo necesitan	38	8,2	8,2	67,7
	Falta de interés por los superiores	102	31,2	31,2	98,9
	El empleador debería incentivar al empleado como por ejemplo decirle. Lo ha hecho bien	1	,4	,4	99,3
	Falta de comunicación	1	,4	,4	99,6
	Por falta de no creer en sí mismo	1	,4	,4	100,0
	Total	279	100,0	100,0	

Elaboración propia

6. ¿La empresa en la que labora imparte una constante capacitación a los empleados?



7. Si su respuesta es negativa ¿Cuál cree que es el principal motivo por el que no se imparte una constante capacitación?



Elaboración propia

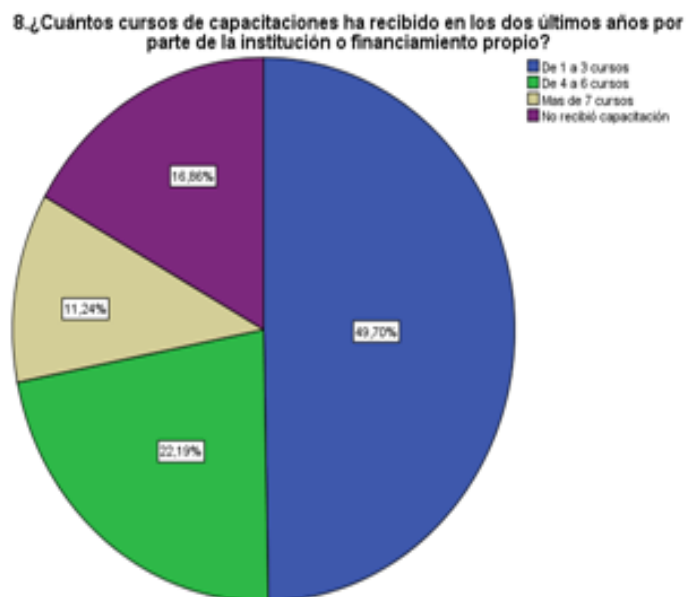
Interpretación: Según los datos obtenidos el 67,2% no reciben las capacitaciones correspondientes a su puesto de trabajo dentro de la institución o empresa en la que labora por la falta de presupuesto por parte de las empresas y por la falta de interés que tienen los empleadores a sus colaboradores en el tema de las capacitaciones, porque creen que no es muy importante ayudar a que tengan más conocimiento con el financiamiento por parte de la empresa sino propio.

Tabla 8

8. *¿Cuántos cursos de capacitaciones ha recibido en los dos últimos años por parte de la institución o financiamiento propio?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De 1 a 3 cursos	168	49,7	49,7	49,7
	De 4 a 6 cursos	75	22,2	22,2	71,9
	Más de 7 cursos	38	11,2	11,2	83,1
	No recibió capacitación	57	16,9	16,9	100,0
	Total	338	100,0	100,0	

Elaboración propia



Elaboración propia

Interpretación: Según los resultados obtenidos, en los últimos dos años el 49,7% de los encuestados han recibido de 1 a 3 cursos de capacitaciones por parte de la empresa en que laboran o por financiamiento propio, el 22,2% han realizado entre 4 o 6 cursos, el que tienen un gran importancia porque con las capacitaciones que realizan benefician a la empresa y su perfil profesional o laboral , mientras que el 11,2% y el 16,9% no han recibido capacitaciones que les brinda la empresa ni por decisión propia, en el cual es un error que los colaboradores no reciban capacitaciones porque no podrán ayudar a crecer la empresa ni que la empresa se una ventaja competitiva.

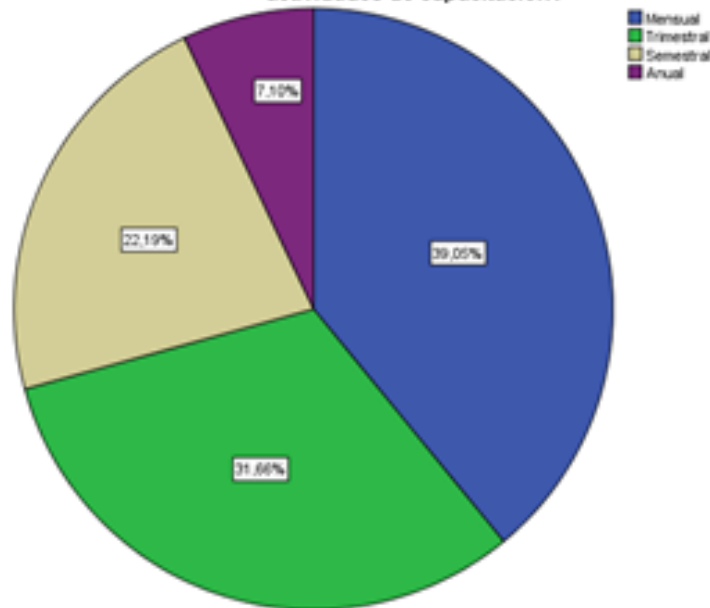
Tabla 9

9. *¿Con qué frecuencia considera usted que es apropiado llevar a cabo las actividades de capacitación?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mensual	132	39,1	39,1	39,1
	Trimestral	107	31,7	31,7	70,7
	Semestral	75	22,2	22,2	92,9
	Anual	24	7,1	7,1	100,0
	Total	338	100,0	100,0	

Elaboración propia

9. ¿Con qué frecuencia considera usted que es apropiado llevar a cabo las actividades de capacitación?



Elaboración propia

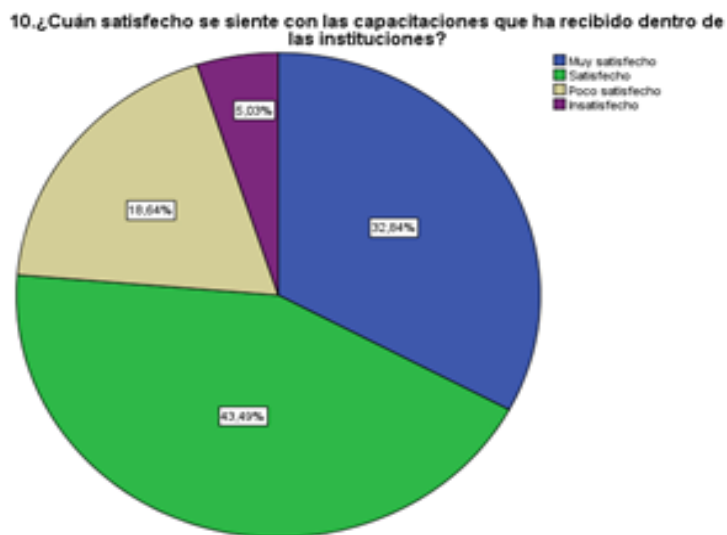
Interpretación: Como resultado de lo encuestado, se obtuvo que el 39,1% los trabajadores consideran que se deben realizar las capacitaciones mensualmente, debido que con ello ayudarán a crecer su conocimiento y estar al día con las actualizaciones del mundo laboral exterior, mientras que un 31,7% prefiere que las capacitaciones son mejores cuando son trimestrales, también se aprecia que el 22,2% sugieren que es apropiado que sean semestrales y un 7,1% dan a conocer que es mejor que sean anuales.

Tabla 10

10. *¿Cuán satisfecho se siente con las capacitaciones que ha recibido dentro de las instituciones?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy satisfecho	111	32,8	32,8	32,8
	Satisfecho	147	43,5	43,5	76,3
	Poco satisfecho	63	18,6	18,6	95,0
	Insatisfecho	17	5,0	5,0	100,0
Total		338	100,0	100,0	

Elaboración propia



Elaboración propia

Interpretación: Los resultado expuestos por esta interrogante indica que un 43.5% se siente satisfecho con las capacitaciones recibidas por parte de las instituciones en las que laboran ya que gracias a esto se puede obtener resultados positivos en relación a su rendimiento laboral sintiéndose más eficientes y brindando un servicio de calidad, también un 32.84% arrojó que se

siente muy satisfechos con las capacitaciones porque han podido llenar ese vacío de conocimientos que le hacían falta para brindar un mejor trabajo, por otro lado un 18.60% se siente poco satisfecho por las capacitaciones que les brindan las instituciones porque no han sido las adecuadas y por último un 5% se siente insatisfecho porque no brindan capacitaciones sus instituciones.

Tabla 11

11. *¿Cuánto ayudan las capacitaciones a mejorar el crecimiento de la empresa?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mucho	265	78,4	78,4	78,4
	Poco	64	18,9	18,9	97,3
	Nada	9	2,7	2,7	100,0
	Total	338	100,0	100,0	

Elaboración propia



Elaboración propia

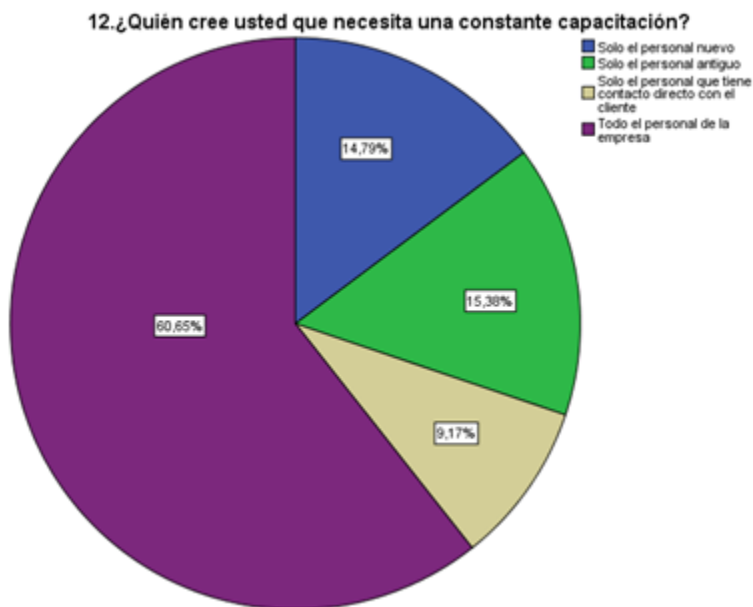
Interpretación: Según esta interrogante nos indica que un 78.40% respondieron que las capacitaciones si ayudan mucho al crecimiento de las empresas debido que gracias a esto les ayuda a crear empleados eficientes y eficaces para que puedan responder de manera correcta con las actividades encomendadas por los empleadores, sin embargo, un 18.93% respondieron que las capacitaciones ayudan poco al crecimiento de las empresas y un 2.66% indican que no ayudan en nada las capacitaciones.

Tabla 12

12. *¿Quién cree usted que necesita una constante capacitación?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Solo el personal nuevo	50	14,8	14,8	14,8
	Solo el personal antiguo	52	15,4	15,4	30,2
	Solo el personal que tiene contacto directo con el cliente	31	9,2	9,2	39,3
	Todo el personal de la empresa	205	60,7	60,7	100,0
	Total	338	100,0	100,0	

Elaboración propia



Elaboración propia

Interpretación: Según los resultados obtenido en esta interrogante sobre qué personal debería

recibir las capacitaciones no indica que un 60.65% debería capacitar a todo el personal, para de esta manera tener personal de excelencia, pero un 15.38% han manifestado que solo el personal antiguo deber recibir capacitaciones, un 14.79% indica que solo el personal nuevo y por último con 9.17% informa que solo el personal que tiene contacto directo con el cliente debe capacitarse para asegurar sus ventas de mejorar manera.

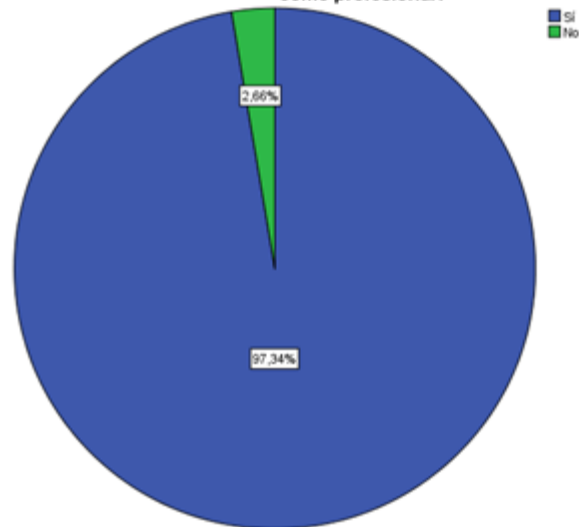
Tabla 13

13. *¿Cree usted que las capacitaciones son un aporte a su crecimiento personal como profesional?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	329	97,3	97,3	97,3
	No	9	2,7	2,7	100,0
	Total	338	100,0	100,0	

Elaboración propia

13. ¿Cree usted que las capacitaciones son un aporte a su crecimiento personal como profesional?



Elaboración propia

Interpretación: Según los resultados obtenidos en la siguiente pregunta nos arrojó un 97.34% que si están de acuerdo que las capacitaciones ayudan al crecimiento tanto personal como profesional porque de esta manera buscan la excelencia en su desarrollo, pero sin embargo un 2.66% ha respondido que no cree que las capacitaciones ayudan al crecimiento personal como profesional.

Valoración de la Factibilidad: Dimensiones Técnica-Económica-Social-Ambiental

Dimensión técnica

La factibilidad técnica del proyecto dispone que todas las empresas de la ciudad de Machala cuentan con los diferentes medios como lo son los equipamientos, tecnología, la infraestructura, materia prima, insumos; así como también los recursos como la mano de obra para el cumplimiento y el crecimiento de sus actividades económicas, a su vez estos poseen diferentes estrategias motivacionales que ayudan a mejorar el rendimiento y grandes beneficios en las empresas.

Especificaciones del proyecto

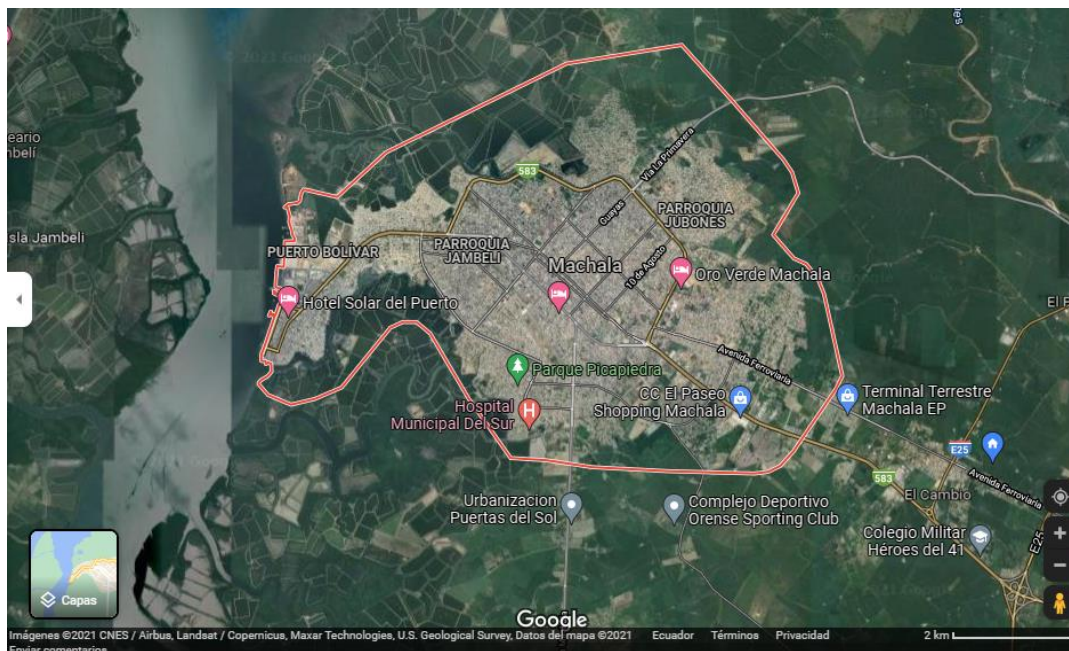
Ubicación del proyecto

El proyecto se desarrollará en todas las grandes empresas, Mipymes, Pymes de la ciudad de Machala, provincia de El Oro, en el cual las empresas cuentan con distintas razones sociales.

Tamaño del proyecto

Según se puede observar en Google Maps (2021) el tamaño de la ciudad de Machala.

Ilustración 1. Espacio que el proyecto abarca



Fuente: (Google Maps, 2021)

Dimensión Económica

La factibilidad económica hace referencia al presupuesto que las empresas tienen disponible para invertir en los diferentes proyectos incluyendo el recurso humano para obtener rentabilidad y ventaja competitiva, con la implementación de programas de capacitaciones logrando formar un equipo de trabajo con excelencia, por ello según las encuestas realizadas nos indican que el 74.3% de las empresas cuentan con programas de capacitación que han sido implementados a sus colaboradores y de esta manera han logrado maximizar su economía dentro de las empresas.

Dimensión Social

La factibilidad social son los impactos que dan resultados de las acciones que realizan las empresas para mejorar y construir una relación de confianza y credibilidad con la sociedad en la

ciudad de Machala, garantizando mejores oportunidades de empleo formal, crecimiento y desarrollo para sus colaboradores. Con la ayuda de las estrategias motivacionales que se han implementado dentro las empresas, se ha logrado tener un mejor rendimiento.

Dimensión Ambiental

La factibilidad ambiental evalúa las condiciones ambientales del entorno donde operan las empresas y a su vez evalúa los posibles impactos que puede ocasionar las organizaciones para lograr corregirlos. En este caso, la estrategia motivacional utilizada es la capacitación y mediante ella se puede incorporar temas sobre la contaminación ambiental dentro y fuera de las organizaciones, concientizando a los trabajadores la importancia que tiene cuidar el medio ambiente y poder así minimizar estos riesgos y evitar posibles problemas.

Contrastación Teórica de Resultados

En la mayoría de las empresas, la motivación juega un papel primordial, porque es el motor que ayuda a que se realice cualquier tipo de actividad o trabajo, además de ayudar a que los empleados se sientan parte de cada una de las actividades para cumplir con los objetivos de la empresa. Como afirma Coromoto y Villon (2018), la motivación a los colaboradores se ha vuelto un éxito dentro de las empresas, ya que con ello depende de la producción laboral en las organizaciones. Tal como se argumenta en la teoría de Herzberg, que plantea que los colaboradores buscan el reconocimiento y la satisfacción de las necesidades para el cumplimiento de los objetivos dentro de las empresas, en el cual la motivación es el apoyo para que logre hacerse cargo de las actividades que necesita para cumplir las metas y el éxito de las empresas con eficacia.

En la actualidad las empresas han evolucionado y han tenido excelentes resultados gracias a la importancia que se le da al equipo de recursos humanos, por la implementación de las estrategias motivacionales, para esto se necesitó la ayuda de encuestas, donde refleja que las estrategias motivacionales son factibles en el ámbito laboral, porque ayudan al mejoramiento y crecimiento de las empresas dado que hacen uso de las capacitaciones para su personal. Según Pacheco et, al. (2020) menciona que gracias a las estrategias motivacionales se puede lograr la productividad esperada en una organización, por ende, debe estar pendiente a la evolución que tiene su equipo de recursos humanos y poder liderarla para lograr sus objetivos organizacionales.

Las capacitaciones en cualquier campo de la vida proporcionan herramientas que buscan impactar positivamente a nivel institucional, emocional y profesional, mantener un programa bien ejecutado proporciona mejores resultados que las empresas esperan lograr para mejorar el desempeño de los empleados y de esta manera brindar beneficios para sus socios o inversionistas. Como consideran Bonilla et, al. (2018) la capacitación es uno de los puntos más importantes de una empresa porque es un proceso que busca incrementar la productividad con un mejor conocimiento de alta calidad al realizar sus labores a través de la eficiencia, es decir, todos los programas de capacitación en las empresas significan tomar decisiones adecuadas en los tipos diferentes áreas.

Según los resultados obtenidos, la necesidad de recibir las capacitaciones en las empresas debe ser para todos los colaboradores, porque con ello ayuda a que cada colaborador pueda tomar decisiones de acuerdo a su puesto de trabajo sin que esto traiga problemas y estos ayudan a prevenir accidentes en el futuro, ya que va a aumentar la calidad del trabajo y así obtener grandes beneficios como rentabilidad, incrementar la motivación y moral de los trabajadores. En cambio, Abarcar (2016) acota que para conocer la necesidad de recibir las capacitaciones se debe realizar una evaluación profunda, llamado diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC), en el cual su principal objetivo es determinar la capacidad y competencias de los trabajadores de las empresas para enfrentar las demandas del mercado. Por lo tanto, DNC permite identificar los departamentos o el personal que necesitan capacitación y que tipo de capacitación necesitan y que se debe realizar dentro de cada unidad y puesto de trabajo.

Según los resultados de las encuestas nos refleja que un 31.20% consideran que las capacitaciones no se realizan por falta de interés de parte de sus superiores, porque lo consideran como un gasto innecesario que no genera algún tipo de valor a la empresa o que los empleados no tomaran en serio este tipo de estrategia motivacional que les brinda la misma. Sin embargo, Santillán (2020) menciona que la capacitación es la inversión más importante que la empresa puede agregar a su capital, porque con ello se puede observar el progreso y la visión al futuro de formar un personal idóneo y capacitado para que brinde su capacidad y conocimiento lo cual ayudará al éxito de la organización.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

Conclusiones

- La investigación realizada se conoció que el uso de estrategias motivacionales mediante capacitaciones laborales ha adquirido gran importancia en las empresas de la ciudad de Machala, debido a que los empleadores han tomado conciencia en que sus empleados necesitan capacitarse si desean tener una empresa de éxito pudiendo alcanzar el crecimiento de la misma.
- Se determina que el 39,1% del total de los encuestados (siendo este el mayor porcentaje), sugieren que los programas de capacitaciones sean de manera mensual, debido a que la formación que tienen en las empresas la toman como una oportunidad para mejorar o perfeccionar la capacidad y competitividad como persona y como colaboradores, además de ser fundamental para cubrir las necesidades reales de la información y no desperdiciar recursos enfocándose en los objetivos a cumplir.
- Se determina que las capacitaciones son importantes para el crecimiento de las empresas porque ayudan a incrementar la eficiencia de los trabajadores para que puedan brindar el crecimiento necesario para lograr una alta productividad y así puedan evitar la obsolescencia del conocimiento de los empleados. Dado que toda organización debe ser consciente que la capacitación continua y oportuna de los empleados es relevante para que puedan comprender, planificar y desarrollar sus actividades con otros colaboradores, por lo que es necesario trabajar en equipo para poder destacar con altos estándares de calidad y toma de decisiones correctas.
- El proceso de capacitación es de gran beneficio porque brinda un mayor grado de conocimiento para realizar las tareas de manera eficiente, generando así ganancias para la organización y sus empleados. Si las empresas no imparten capacitaciones a los colaboradores pueden surgir conflictos organizativos por la falta de conocimiento en el ámbito laboral. Lo importante es que la empresa entienda que los recursos humanos son muy importantes para la empresa, si un empleado está satisfecho con su trabajo, mostrará el mejor desempeño y podrá alcanzar las metas marcadas por la organización. Por ello, es importante que la empresa cuente con una estrategia de motivación y capacitación porque

es una gran herramienta para que los empleados se sientan cómodos y de esta forma duren más en su trabajo. Lo que hay que destacar es que la capacitación y la motivación se han convertido en una parte muy básica en las empresas, como una forma de vida que hay que seguir para satisfacer las necesidades de las mismas y de sus integrantes.

Recomendaciones

- Se recomienda que las empresas sigan implementando las capacitaciones como una estrategia motivacional, ya que inciden o influyen sustancialmente en el crecimiento o en la productividad en las empresas.
- Se sugiere que las capacitaciones como una estrategia motivacional sean aplicadas en todo tipo de empresas, ya que esto les permitirá tener un mejor recurso humano de calidad y excelencia que beneficia a las empresas.
- Se recomienda seguir investigando más sobre estrategias motivacionales o actualizar las estrategias con el fin de que sigan motivando a todos los empleados

REFERENCIAS

- Huilcapi, M., Jácome, G., & Castro, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 311-333. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721>
- Abarca, Y. (2016). Procesos de capacitación ayudados por TIC en el ámbito laboral. *REVISTA DE LENGUAS MODERNAS*, 25, 343-354. doi: 10.15517/rlm.v0i25.27710
- Barragan , J., Guerra, P., Ortiz , A., & Sandoval, P. (noviembre de 2018). Programa de induccion de las empresas como herramienta de mercadotecnia emocional. *International Journal of good conscience*, 13(2), 211-222. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v13-n2/A12.13\(2\)211-222.pdf](http://www.spentamexico.org/v13-n2/A12.13(2)211-222.pdf)
- Bonilla, D., Macero, R., & Mora, E. (20 de ago de 2018). La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. *Revista Conrado*, 14(63), 268-273. doi:<http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v14n63/1990-8644-rc-14-63-268.pdf>
- Burgos, R., Cutipa, A., Aragón , W., Mamani, R., & Puma, E. (2020). EL BRANDING INTERNO Y POSICIONAMIENTO EN UNA UNIVERSIDAD PUBLICA DE PUNO-PERU. *INVESTIGACION & NEGOCIOS*, 13(22), 127-134. doi:<https://doi.org/10.38147/invneg.v13i22.107>
- Castañeda, M., Hernández, L., & Ramos, J. (2016). Una práctica innovadora en la capacitación empresarial. *Revista Cubana de Educación Superior*, 35(3), 4- 14. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142016000300001
- Coromoto, H., & Villón , S. (febrero - abril de 2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental con Éxito Organizacional. *Instituto Internacional de Investigaciones y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A*, 3(7), 177 - 192. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Duran, I., Gallegos , M., & Cabezas , D. (2019). Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral: caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos . *REVISTA ESPACIOS*, 40(40), 3. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a19v40n40/a19v40n40p03.pdf>
- Fleitas, M., & Hernández, L. (mayo - agosto de 2019). La medición del impacto en las capacitaciones: una herramienta eficaz dentro de la empresa. *Revista Electronica Cooperacion - universidad sociedad*, 4(2), 24-32. Obtenido de

- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7149185>
- Gambetta, M. (2015). Estrategias de capacitación desarrolladas en un entorno corporativo estatal en Uruguay. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 6(2), 71-88. doi:<http://dx.doi.org/10.18861/cied.2015.6.2.37>
- García, D., Londoño, C., & Ortiz, L. (2016). FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS QUE INCIDEN EN LA MOTIVACIÓN LABORAL. *Revista electrónica Psyconex*, 8(12), 1-9. Obtenido de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981/20784207>
- Google Maps. (2021). *Google Maps*. Obtenido de Google Maps: <https://www.google.com.ec/maps/place/Machala/@-3.2567732,-79.996049,11911m/data=!3m2!1e3!4b1!4m5!3m4!1s0x90330e252f104ed1:0xea4e189f2b2da97e!8m2!3d-3.2581112!4d-79.9553924?hl=es&authuser=0>
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas y de investigación-acción). *Revista Científica Mundo de la Investigación y el conocimiento*, 4(3), 163-173. doi:10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173
- Hualcapi, M., & Jácome, G. (15 de marzo de 2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *REVISTA CIENTIFICA DOMINIO DE LAS CIENCIAS*, 3(2), 311-333. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721>
- Marín, H., & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4), 42-52. doi:<http://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>.
- Mejía, C., Chacón, J., Garay, E., Torrealba, M., Delgado, S., Averio, R., . . . Serrano, F. (2020). Capacitaciones e investigaciones realizados por los recursos humanos en salud, Latinoamérica. *Educación Médica*, 21(5), 292-298. Obtenido de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1575181318302559?token=9D4B010A8CC72150383F4B3026918CD8809623D27F8AA99E7C3D4BB7D2DE3D8D821DD53144374E01C7B609A881E5645E&originRegion=us-east-1&originCreation=20210414130703>
- Morell, M., & Estévez, N. (2018). Impacto de la capacitación en el desempeño de directivos de la Administración Pública. *Ejournal Técnica Administrativa*, 17(2). Obtenido de <http://www.cyta.com.ar/ta/article.php?id=170202>

- Orgambídez, A., Moura, D., & De Almeida, H. (2017). Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral. *Revista de Psicología*, 35(1), 257-27. doi:<https://doi.org/10.18800/psico.201701.009>
- Pacheco , C., Rojas, C., Niebles, W., Hernández , H., & Duran, S. (2020). Estrategias motivacionales para caracterizar el clima organizacional en el sector salud. *REVISTA ESPACIOS*, 41(29), 402-418. Obtenido de <https://ww.revistaespacios.com/a20v41n29/a20v41n29p30.pdf>
- Peña, H., & Villón , S. (Febrero - Abril de 2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Instituto de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A.*, 3(7), 177-192. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Perez, J., & Hernández, O. (jul-set de 2016). La capacitacion para el mejoramiento del desempeño profesional de los especialistas en Gestion de los Recursos Humanos de las Organizaciones Empresariales. *Mendive. Revista de Educacion*, 14(3). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-76962016000300002&script=sci_arttext&tlng=en
- Prieto, B. (2017). El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisicion de evidencias digitales. *Revistas Javeriana*, 18(46). doi:<https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc18-46.umdi>
- Rodríguez , L., & Vázquez, P. (2019). Retos y perspectivas en la comunicación organizacional. *Profesional de la información*, 28(5), 1-7. doi:<https://doi.org/10.3145/epi.2019.sep.01>
- Rodríguez, J. (abril de 2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. *Información Tecnológica*, 31(2), 207-220. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200207>
- Rojas , C., Martinez, P., & Niebles, W. (2020). Factores del clima laboral predominantes en organzinaciones de salud privada del municipio Monteria (Colombia). *REVISTA ESPACIOS* , 41(32), 25-38. Obtenido de <http://es.revistaespacios.com/a20v41n32/a20v41n32p03.pdf>.
- Santillán, W. (2020). *La capacitación (Gasto o Inversión)*. Instituto Tecnológico Superior . SUPERCIAS. (2021). *SUPERCIAS*. Obtenido de SUPERCIAS:

<https://appscvs.supercias.gob.ec/rankingCias/>

Toledo, O., Mata, M., & Peraza, C. (2019). Estrategia de capacitacion para el mejoramiento de la gestion socioeconomica en el complejo turistico Shuar Tsuer Entsa. *Conrado*, 15(67), 54-60. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442019000200054&script=sci_arttext&tlng=en

Vera, A., & Blanco, A. (octubre - diciembre de 2019). Modelo para la gestion de talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla , Colombia. *Revista de ciencias administrativas y sociales*, 29(74), 25-44. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7140322>

ANEXOS

Preguntas Respuestas **338** Configuración

ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES; CAPACITACIÓN PARA ALCANZAR EL CRECIMIENTO DE LAS EMPRESAS EN LA CIUDAD DE MACHALA

La encuesta tiene como objetivo analizar el uso de estrategias motivacionales mediante capacitaciones para alcanzar el crecimiento de las empresas

Saludos! somos estudiante de la Universidad Técnica de Machala de la carrera de Administración de Empresas del 8vo Nivel Diurno, esta presente encuesta tiene como propósito a utilizar para un proyecto integrador.



1. ¿En la empresa que usted labora motivan a los empleados? *

- Sí
- No

2. ¿Usted considera que la motivación cumple una función importante en el cumplimiento de objetivos? *

- De acuerdo
- En desacuerdo

3. ¿Usted considera que se necesita motivar más a los empleados para incrementar la productividad? *

- Sí
- No

:::

4. ¿Cuáles son las estrategias de motivación que usted conoce que se implementa en las empresas para motivar al personal? *

- La comunicación
- Capacitación
- Sistema de incentivos y recompensas
- Empowerment (empoderamiento)
- Ninguna

5. ¿La institución donde trabaja cuentan con programas de capacitaciones adecuados con los puestos de trabajo? *

- Sí
- No

6. ¿La empresa en la que labora imparte una constante capacitación a los empleados? *

- Sí
- No

7. Si su respuesta es negativa ¿Cuál cree que es el principal motivo por el que no se imparte una constante capacitación?

- Falta de presupuesto de la institución
- Desinterés de los empleados para participar en las mismas
- Los empleados no lo necesitan
- Falta de interés por los superiores
- Otra...

:::

8. ¿Cuántos cursos de capacitaciones ha recibido en los dos últimos años por parte de la institución o financiamiento propio? *

- De 1 a 3 cursos
- De 4 a 6 cursos
- Mas de 7 cursos
- No recibió capacitación

9. ¿Con qué frecuencia considera usted que es apropiado llevar a cabo las actividades de capacitación? *

- Mensual
- Trimestral
- Semestral
- Anual

10. ¿Cuán satisfecho se siente con las capacitaciones que ha recibido dentro de las instituciones? *

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Poco satisfecho
- Insatisfecho

11. ¿Cuánto ayudan las capacitaciones a mejorar el crecimiento de la empresa? *

- Mucho
- Poco
- Nada

12. ¿Quién cree usted que necesita una constante capacitación? *

- Solo el personal nuevo
- Solo el personal antiguo
- Solo el personal que tiene contacto directo con el cliente
- Todo el personal de la empresa

13. ¿Cree usted que las capacitaciones son un aporte a su crecimiento personal como profesional? *

- Sí
- No

¡Muchas gracias por su colaboración!