



Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador

Sede  
Esmeraldas

## **MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

### **LA MOTIVACIÓN COMO UNA ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS**

#### **LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

**ADMINISTRACIÓN EFICIENTE DEL TALENTO HUMANO**

Modalidad: Informe de investigación documental

#### **AUTORA:**

**ING. MAYRA ALEJANDRA MARQUEZ VALENCIA**

#### **TUTORA:**

**MGT. ALEXANDRA BAUTISTA SEGOVIA**

**ESMERALDAS – ECUADOR**

Junio 2022

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por el reglamento de Postgrado de la PUCESE previo a la obtención del título de Magíster en Gestión del Talento Humano.

### **TRIBUNAL DE GRADUACIÓN**

Mgt. Alexandra Bautista Segovia

F. \_\_\_\_\_

**DIRECTORA DE TESIS**

Mgt. José Vergara Torres

F. \_\_\_\_\_

**LECTOR 1**

Mgt. Freddy Betancourt Aguilar

F. \_\_\_\_\_

**LECTOR 2**

Mgt. Yanina Bazarro Roa

F. \_\_\_\_\_

**COORDINADORA DE POSGRADO**

Mgt. Alex David Guashpa Gómez

F. \_\_\_\_\_

**SECRETARIO GENERAL PUCESE**

Esmeraldas, Ecuador, 2022

## **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD**

Yo, **Ing. MAYRA ALEJANDRA MARQUEZ VALENCIA**, portador de la cédula de ciudadanía N° 0800037787, declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo la obtención del título de Magister en Gestión del Talento Humano son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

ING. MAYRA ALEJANDRA MARQUEZ VALENCIA  
C.I. 0803037787

## **CERTIFICACIÓN**

Yo, MG. ALEXANDRA BAUTISTA SEGOVIA portadora de la cédula de ciudadanía No. en calidad de directora de tesis, cuyo título es. **LA MOTIVACIÓN COMO UNA ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS.**

Certifico haber revisado que el trabajo cumple los requisitos de calidad, originalidad y presentación exigibles y que se han incorporado las sugerencias del Tribunal, al trabajo de postgrado.

Mg. Alexandra Bautista Segovia

**DIRECTORA DE TESIS**

## **DEDICATORIA**

Con todo mi amor y cariño, dedico esta importante victoria a Dios y a las personas más importantes de mi vida: mis tres hijos, esposo y madre.

A pesar de que hemos pasado por momentos realmente difíciles como familia, Ustedes siempre estuvieron ahí, brindándome apoyo, aliento, comprensión, amor y fuerza para continuar por mis sueños contra viento y marea.

No ha sido fácil, pero gracias a su ayuda, colaboración y amabilidad hacia mi logré mi objetivo.

Los amo, con todo mi corazón.

Mayra Alejandra Márquez Valencia

## AGRADECIMIENTO

Empiezo primeramente dando gracias a Dios por darme la oportunidad de cumplir mi sueño.

A mi esposo Gabriel Espinoza por su apoyo moral y económico; quien con su esfuerzo y sudor diario pudo costear mis estudios.

A mis suegros Yasmin Angulo y Teddy Espinoza por su apoyo en el cuidado de mis hijos para que pudiera continuar adquiriendo conocimientos.

A la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas, por la oportunidad que me ha brindado para formarme como Magister en Gestión de Talento Humano.

A cada uno de los docentes que con paciencia y generosidad supieron impartir sus conocimientos en este proceso de estudios.

A mi asesora de tesis, Mg. Alexandra Bautista por su apoyo incondicional.

*INFINITAMENTE, GRACIAS.*

Mayra Alejandra Márquez Valencia

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo primordial “Analizar el enfoque de la motivación como una estrategia de gestión de talento humano en la empresa”. Hoy en día es importante reconocer que gestionar el talento humano es fundamental para el logro de los objetivos organizacionales, donde la motivación es vista como una estrategia que brinda a las empresas colaboradores comprometidos y preparados para conducir a la organización a resultados óptimos. Con el levantamiento del marco teórico y definición de variables tanto dependiente “motivación” e independiente “gestión de talento”; se procede a crear los indicadores que permitan estructurar científicamente los contenidos. La metodología utilizada es la técnica de investigación bibliográfica documental que permite plantear, desarrollar y profundizar los diferentes conceptos y afirmaciones de los autores que han construido su contenido teórico sobre el tema a partir de fuentes primarias y secundarias. Para conocer los resultados de la investigación se seleccionó información de buscadores bibliográficos como google académico, artículos científicos, bibliotecas virtuales entre otros. Se concluye que la motivación como estrategia de gestión de recursos humanos es la clave para el logro de las metas y objetivos empresariales, consiguiendo que los empleados estén satisfechos con las funciones que desempeñan.

**Palabras clave:** motivación, estrategia, gestión del talento humano, empresa.

## SUMMARY

The main objective of this research work was "To analyze the approach to motivation as a strategy for managing human talent in the company". Today it is important to recognize that managing human talent is fundamental to the achievement of organizational objectives, where motivation is seen as a strategy that provides committed **and prepared collaborating companies** to lead the organization to optimal results. With the lifting of the theoretical framework and definition of variables both dependent "motivation" and independent "talent management"; we proceed to create the indicators that allow **the scientific** structuring of the contents. The methodology used is the documentary bibliographic research technique that allows to raise, develop and deepen the different concepts and statements of the authors who have built their theoretical content on the subject from primary and secondary sources. To know the results of the research, information was selected from bibliographic search engines such as google scholar, scientific articles, virtual libraries among others. It is concluded that motivation as a human resource management strategy is the key to achieving business goals and objectives, ensuring that employees are satisfied with the functions they perform.

**Keywords:** motivation, strategy, human talent management, company.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA.....	i
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD .....	iii
CERTIFICACIÓN .....	iv
DEDICATORIA .....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
RESUMEN .....	vii
SUMMARY .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
INTRODUCCIÓN .....	1
Presentación del tema de investigación .....	1
Planteamiento del problema.....	3
Formulación del problema .....	3
Objetivos .....	5
CAPÍTULO I .....	6
MARCO TEÓRICO.....	6
1.1 Fundamentación teórico- científico .....	6
1.1.2 Motivación .....	6
1.1.3 Importancia de la motivación.....	7
1.1.4 Teorías de la motivación.....	7
1.1.5 Ciclo de la Motivación.....	9
1.1.6 factores de motivación .....	10
1.1.7 Tipos de Motivación .....	10
1.1.8 La motivación en las empresas .....	11
1.1.9 La Motivación y El trabajo .....	12
1.1.10 Productividad laboral .....	12
1.1.11 Desempeño Laboral .....	13

1.1.12 Gestión del talento humano .....	14
1.1.13 Importancia de la gestión del talento humano .....	14
1.1.14 Objetivos de la Gestión de Talento Humano .....	15
1.1.15 Estrategias de la Gestión de Talento Humano .....	15
Investigaciones Previas .....	17
1.1.16 Antecedentes .....	17
1.1.17 Fundamentación legal .....	20
CAPITULO II .....	22
METODOLOGIA .....	22
2.1 Tipo de Estudio .....	22
2.1.2 Operacionalización de las Variables .....	23
2.1.3 Técnicas e Instrumentos.....	25
CAPÍTULO III.....	26
3.1 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	26
3.1.2 ANÁLISIS DE RESULTADOS .....	27
CAPÍTULO IV.....	29
4.1 DISCUSIÓN .....	29
CAPITULO V .....	32
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	32
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS .....	42

## ÍNDICE DE FIGURA

- **Figura 1:** Esquema del ciclo motivacional

## INDICE DE TABLA

- **Tabla 1.-** Definición Conceptual De La Variable Dependiente.
- **Tabla 2.-** Definición Conceptual De La Variable Independiente
- **Tabla 3:** Búsqueda de Bibliográfica en Motores Académicos. Google Académico

# INTRODUCCIÓN

## **Presentación del tema de investigación**

En las organizaciones el recurso humano es fundamental para el cumplimiento de las metas y objetivos planteados, es por lo que la motivación cumple una función importante en el desempeño de los colaboradores.

La motivación es un aspecto indispensable para quien dirige la empresa, la falta de motivación en los colaboradores impide el logro de resultados en el trabajo; por el contrario, al estar motivado genera en ellos reacciones positivas como la capacidad y disposición para dar más de lo que se requiere.

Es importante mencionar que la motivación contribuye en la mejora del rendimiento mediante el aumento de productividad y confianza, brindando oportunidades al colaborador para participar activamente en cualquier estrategia de desarrollo empresarial.

La motivación en el recurso humano es la clave para el desarrollo empresarial y la fuerza impulsora que motiva para realizar y obtener un trabajo con efectividad. El objetivo principal de las empresas es lograr sus lineamientos estratégicos y funcionales basados en la mejora de los procesos y el recurso humano.

La cultura organizacional es un componente fundamental y uno de los aspectos determinantes en la eficacia del talento humano Ollarves (2006). Lo que motiva a los empleados en las empresas, como señala en su investigación es que, en una cultura orientada a las tareas, los empleados son más triunfadores.

La motivación del personal se refleja objetivamente en el buen cumplimiento de sus funciones y objetivos individuales, así como el comportamiento de los empleados en la organización, y en como inciden el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

En las organizaciones y en el lugar de trabajo, la motivación es un aspecto fundamental del desempeño y la eficacia de los empleados, el compromiso y la responsabilidad crean una mayor productividad y ayudan a alcanzar las metas y los objetivos estratégicos de la empresa.

Cabe señalar que, independientemente de su cultura o subcultura organizacional, la capacidad para motivar continuamente a sus colaboradores es valiosa. Al motivar a los empleados, las organizaciones pueden promover actividades y programas que creen un ambiente de trabajo efectivo.

El recurso humano es un factor principal a la hora de crear los planes de gestión para lograr los objetivos en la organización. El desempeño de los trabajadores no solo radica en la suma de conocimientos adquiridos sobre uno u otro campo, también se basa en otras competencias, como sus gustos, sus intereses mismos que podrá o no ajustar a la organización.

La motivación debe ser vista desde muchas perspectivas, dirigida a muchas actividades, teniendo en cuenta las diferencias en cada actividad, en las personas y la forma en que se motivan. Una apropiada gestión del talento humano cultiva empleados proactivos, trabajan con más eficiencia y tienen un alto sentido de la responsabilidad.

Tomando en cuenta lo ante expuesto es importante que se considere a la motivación como una estrategia de gestión de talento humano ya que permite lograr un mejor desempeño de los colaboradores, si las organizaciones mantienen a sus colaboradores capacitados, bien remunerados y reconocen sus logros, harán que ellos creen sentido de pertenencia hacia la empresa y brinden lo mejor de sí.

## **Planteamiento del problema**

El problema del presente tema abordado radica en investigar la incidencia de la motivación como una estrategia de gestión del talento humano y en que aporta para lograr los objetivos y lineamientos estratégicos, la motivación incide en los colaboradores como uno de los factores más importantes para el crecimiento productivo tanto de empresas públicas y privadas.

En las empresas hace falta fortalecer la motivación como estrategia de la gestión del talento humano, es por ello, que esta investigación sirve como soporte para las organizaciones, particularmente en el área de talento humano, la misma que es una herramienta clave al momento de tomar decisiones efectivas en los procesos de desarrollo tanto emocional como material de los colaboradores.

El área de los recursos humanos, como todas las demás partes de la organización, debe implementar planes de mejora para realizar cambios significativos en su desarrollo organizacional. Una buena estrategia de gestión del talento de las personas implica desarrollar todos los procesos, centrándose en aquellos que puedan tener debilidades.

## **Formulación del problema**

La motivación es un aspecto importante e incidente en cada una de las actividades ya sean culturales, sociales, y laborales ya que se convierte en la disposición de las personas al logro de los objetivos propuestos, estableciendo el impulso generado tanto por aspectos internos y externos que incidirán en el desempeño de los individuos.

En las organizaciones el recurso humano es el factor principal de la gestión empresarial ya que integra la fuerza de trabajo. En este contexto para que una empresa logre sus objetivos estratégicos se hace necesario que sus miembros generen un buen ambiente de trabajo a través de la comunicación y aspectos interpersonales, que permitan la colaboración, cooperación y el trabajo en equipo, logrando el cumplimiento en su desempeño.

Partiendo de este punto, la presente investigación permite la siguiente formulación del problema:

**¿Cuál es la incidencia de la motivación como una estrategia de gestión de talento humano en las empresas?**

La escasez de motivación en la organización genera, bajo desarrollo de habilidades y destrezas, problemas de asistencia, alta rotación del personal. Estos factores no permiten el crecimiento empresarial ya que generan altos costos por absentismo, baja productividad, mala imagen organizacional.

**Justificación**

La presente investigación, tiene como propósito contribuir con la consolidación de base bibliográfica que permita analizar a la motivación como estrategia de gestión del talento humano en las organizaciones.

A medida que las empresas crecen, van mejorando su estilo de gestión y dirección, por este motivo se hace necesario aplicar las buenas prácticas que favorezcan la motivación de su equipo humano y por efecto alcanzar mayor crecimiento empresarial.

El recurso humano representa el activo más importante de cualquier organización, por lo que lograr que las actividades se ejecuten con eficiencia y efectividad es la clave del éxito de toda empresa.

Las organizaciones deben establecer políticas que promuevan la motivación de sus colaboradores en el desempeño de sus funciones. Por tanto, la gestión del talento humano debe asegurar que se mantengan relaciones fructíferas, y aprovechar al máximo el desarrollo personal de todos los miembros de la organización.

Reeve (2003) describió: que las personas tienen muchas razones para actuar, ya que el comportamiento no solo se genera por un motivo en específico, sino que es una función de varios motivos incidentes en el comportamiento del individuo.

La gestión del talento humano tiene como objetivo organizar, controlar, planificar y dirigir los planes que permitan la realización de las personas en la organización; se puede ver que solo el ser humano puede generar productividad después de la capacitación, entrenamiento, definición de objetivos individuales y de área, programas de incentivos que son factores incidentes en la motivación del personal.

La motivación permite que los empleados realicen sus actividades de manera responsable, enfocándose en producir productos o servicios de calidad. Si los empleados se sienten motivados, crearán procesos más eficientes; sin motivación y sin buenas condiciones de trabajo, probablemente no hagan bien su trabajo.

Para lograr un desempeño óptimo del recurso humano en su área de trabajo, es importante crear modelos de gestión a partir de los procesos relacionados a la estructura organizacional, como capacitación, inducción, evaluación del desempeño, los mismos que permitan lograr el resultado deseado por la empresa.

Este trabajo se desarrolla de manera puntual, basada en una visión académica sobre la motivación como estrategia de la gestión del talento humano, lo que beneficia a las empresas a fin de que puedan ayudar a establecer políticas hacia la motivación y satisfacción laboral de los empleados.

## **Objetivos**

- **Objetivo general**

Analizar el enfoque de la motivación como una estrategia de gestión de talento humano en las empresas.

- **Objetivos Específicos**

1. Distinguir los beneficios que las empresas obtienen al motivar a sus colaboradores.
2. Determinar la dependencia entre la motivación y la gestión de talento humano.
3. Identificar la importancia de la motivación de los colaboradores en las empresas.

# CAPÍTULO I

## MARCO TEÓRICO

### 1.1 Fundamentación Teórico- Científico

Con la información recopilada se procede a elaborar el marco teórico, el mismo que permite conocer, desarrollar y argumentar conceptos básicos y necesarios referentes al tema de investigación.

#### 1.1.2 Motivación

La motivación tiene origen histórico e interdisciplinario, lo cual es necesario comprender para conocer las diferentes teorías de la motivación.

Díaz et al., (2013) mencionan que la “palabra motivación proviene del latín motus, que significa: movido o motivo”, se refiere a los estímulos que hacen que los seres humanos actúen frente a determinadas acciones y quieran lograr sus objetivos y metas. De acuerdo con esto se determina que la motivación está generada por los estímulos tanto internos y externos, es decir que las personas para poder desarrollar adecuadamente sus actividades, es necesario generar un entorno y condiciones que influya satisfactoriamente en actuar del ser humano.

Tomando el criterio de Herrera et al., (2004) definen que la motivación explica mejor lo que el ser humano hace, en relación con su comportamiento. La motivación integra un conjunto de procesos que inciden directamente en la búsqueda de una meta u objetivo establecido.

En concordancia con Robbins (2013), la motivación combina una serie de procesos que inciden directamente en una persona, al momento de lograr la meta y objetivos planteados. La motivación se define como un referente o método que una persona debe explorar para lograr una acción que satisfaga una necesidad, estableciendo o aumentando el empuje necesario para lograrlo.

### **1.1.3 Importancia De La Motivación**

Alles (2007) menciona “la motivación es esencial para el buen funcionamiento de una empresa”. La organización puede tener el equipo más adecuado y la mejor tecnología, pero si los colaboradores no están motivados, los recursos no serán efectivos.

La motivación es importante porque, para que los empleados se desempeñen bien, deben estar motivados. El área administrativa debe tomar las decisiones correctas cuando se trata de motivar a los empleados ya que esto hará que el rendimiento en sus labores se realice de la mejor manera y en un entorno saludable.

Cabe señalar que la motivación no solo es importante para el logro personal de un individuo, sino que, al manejar un ambiente de trabajo con un alto índice de motivación, ayuda a que la organización logre sus metas de manera consistente, determinada y armonizada.

Mantenerse motivado es fundamental para realizar muchas tareas que de una forma u otra implica algún esfuerzo. Sin motivación a los colaboradores se le hace difícil concentrarse y dar valor agregado a su trabajo.

### **1.1.4 Teorías De La Motivación.**

De acuerdo con Maslow (1943) “La parte más influyente de la teoría es el modelo de la jerarquía de necesidades, la cual comprende toda la gama de las necesidades humanas”

- *Necesidades Fisiológicas:* necesidades primarias necesarias para poder vivir.
- *Necesidad de Seguridad:* enfocadas a otorgar seguridad al ser humano.
- *Necesidades de Afiliación:* lo que implica sentirse participe de un grupo, o involucrado a todo aspecto social.

- *Necesidad de Reconocimiento:* las personas requieren sentirse valoradas y consideradas en todos los círculos sociales en el cual se desempeña.
- *Necesidad de Autorrealización:* Se relacionan con la satisfacción que encuentra la persona al percibir un sentido de la vida a través del desarrollo de todo su potencial en la ejecución de una actividad.

### **La teoría de motivación-higiene o teoría de los dos factores propuesta por Herzberg:**

Herzberg es conocido por su teoría de motivación-higiene o teoría de los dos factores. Recalca que el desempeño de las personas en su puesto de trabajo depende del nivel de satisfacción que experimentan en su ambiente laboral.

#### ***La teoría de motivación-higiene***

Se relacionan específicamente con el entorno donde se desarrolla el trabajo.

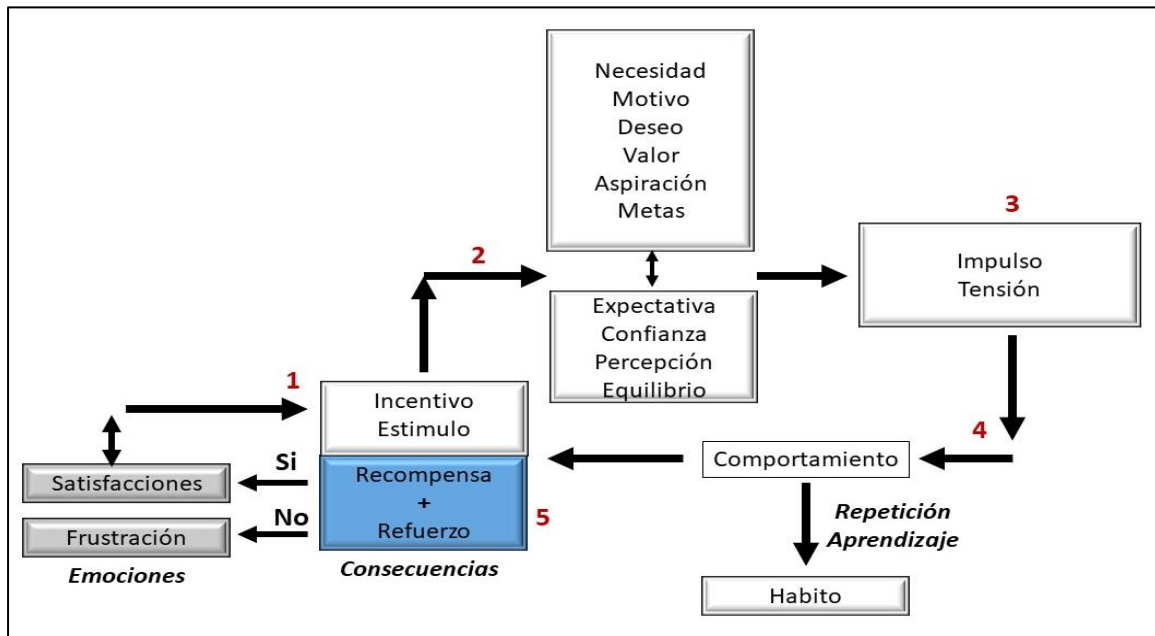
- *Factores económicos.* Relacionados con los salarios y beneficios que reciben los trabajadores. Esto significa que la estructura de remuneración debe ser adecuada a las tareas realizadas por una persona determinada.
- *Condiciones laborales.* Describen el ambiente de trabajo como subestructuras y equipos de trabajo seguros, limpios, saludables y bien mantenidos. Asimismo, condiciones adecuadas de iluminación y temperatura.
- *Seguridad laboral.* Estas son las políticas de gobierno corporativo y deben ser presentadas de manera clara, veraz y completa. Lo que es más importante, debe contener reglas, estándares de trabajo justos y procedimientos claros.
- *Factores sociales.* Se relaciona con la forma en que interactúa y se lleva bien con sus compañeros de trabajo. Son todas las relaciones personales que desarrollan independientemente de que sean superiores o subordinados.

- *Beneficios adicionales.* Las empresas pueden ofrecer planes de atención médica, programas de asistencia a empleados y seguros familiares.

### 1.1.5 Ciclo de la Motivación

Tomando el criterio de Peña (2015) donde menciona que el ciclo motivacional consta de cinco fases.

A continuación, se representa gráficamente el modelo básico de la motivación del individuo, según fuentes bibliográficas.



**Figura 1:** Esquema del ciclo motivacional.

**Fuente:** (Peña 2015, p.12).

El ciclo de motivación no es algo que se debe llevar a cabo una vez en la vida profesional, de hecho, se plantea como ciclo por tratarse de algo que requiere una continuidad y seguimiento.

### **1.1.6 Factores de Motivación**

Los factores de motivación se relacionan directamente con los aspectos de cada puesto de trabajo.

- *Trabajo estimulante.* las actividades que realizan los colaboradores deben ser importantes y divertidas para motivarlos a hacerlo mejor y mantenerse motivados. Esto es completamente alcanzable cuando todos están en su mejor momento y prósperos en el trabajo.
- *Sentimiento de autorrealización.* El horario de trabajo y las actividades diarias deben contribuir al desarrollo individual y colectivo de la empresa, ya que contribuye al logro de las metas individuales y áreas funcionales.
- *Reconocimiento.* En la gestión del talento, la evaluación del desempeño es lo que te permite reconocer los resultados obtenidos.
- *Logro o cumplimiento.* Las personas obtienen satisfacción laboral cuando sienten que, lo que hacen es importante y necesario para lograr las metas estratégicas de la empresa.
- *Responsabilidad.* Las personas se sienten mejor cuando tienen un sistema de control, metas y reglas claras y organizadas. Esto aumenta la confianza de los empleados y el sentido de pertenencia con la empresa.

### **1.1.7 Tipos de Motivación**

Se abarca los siguientes tipos de motivación Intrínseca y Extrínseca:

Según Ajello (2003), la motivación intrínseca se aplica a situaciones en la que las personas realizan actividades únicamente por el placer de realizarlas, independientemente de que sean conscientes o no.

Po otro lado el autor, dice que la motivación extrínseca está relacionada con aquellas situaciones que involucran a la persona de manera intencional o por causas ajenas.

Según Marshal (2010), la motivación intrínseca agrupa “los diversos aspectos que se generan al interior de una persona y que la motivan a realizar de buena forma alguna tarea que le ha sido asignada” (p.25)

De acuerdo con Reeve (2015), la motivación extrínseca es usada con el objetivo de que, los colaboradores alcancen un alto nivel de desarrollo y así lograr metas individuales y organizacionales.

Los factores intrínsecos pueden ser personal, de necesidades físicas, estima, de pensamientos, desarrollo entre otros. Mientras que los factores extrínsecos enfatizan en, asensos e incentivos monetarios y no monetarios, promociones, ingresos extras y atención personalizada de patronos.

### **1.1.8 La Motivación en las Empresas**

Mantener a los colaboradores de las empresas motivados mejora la imagen organizacional. Las empresas que ofrecen incentivos monetarias y no monetarias a sus empleados logran una excelente imagen ante ellos, esta estrategia permite atraer personas calificadas y experimentadas.

Peña y Villón (2017) manifiestan, la motivación efectiva de los colaboradores se ha convertido en una actividad que les da un sentido de pertenencia y las acciones que cada uno de ellos tome arrojan resultados positivos para contribuir de manera efectiva a lo que hace la organización.

Para tener una buena relación con sus colaboradores la empresa debe establecer metas claras y estar al tanto de las necesidades de estos, para poderlos motivar continuamente y de distintas maneras.

El éxito de una organización se construye sobre el esfuerzo y la dedicación, y para lograrlo, la motivación es una meta específica en el tedioso camino hacia el éxito, y este logro es la energía de los colaboradores.

### **1.1.9 La Motivación y el Trabajo**

La motivación y el trabajo están directamente vinculados, pues la motivación debe ser utilizada de manera continua para que el interés y sentido de pertenencia del colaborador hacia la empresa no disminuya, es necesario motivarlo constantemente y permitirle trazar sus propias metas y objetivos.

La apropiada motivación es el resultado de un conjunto indeterminado de necesidades, personales, psicológicas, biológicas y sociales, como el interés por la superación, el conocimiento, la práctica y la autorrealización.

Motivar de manera constante a los empleados es una herramienta que permite al equipo de trabajo destacarse, inspirar a otros, poner pasión e interés en lo que hacen y encontrar soluciones creativas. Es preciso entender que la motivación en los colaboradores les ayuda a realizar un trabajo bien hecho.

### **1.1.10 Productividad Laboral**

La productividad se define como la relación entre los servicios producidos, la cantidad de recursos utilizados y el número de artículos. En producción la productividad se utiliza para medir el rendimiento de una fábrica, máquinas, equipos de trabajo y trabajadores.

Según Chase et al., (2009), describen a la productividad laboral como una métrica utilizada para comprender el uso de recursos o factores de producción dentro de un país, empresa u organización.(p.36)

Concordando con Sanches (2012), para lograr una buena productividad, no hay que ignorar el factor humano y la salud de los empleados, porque está en juego la iniciativa y la creatividad de todos para tomar las mejores decisiones.

De acuerdo con Martínez (2015), la productividad laboral es importante para la empresa, se ve reflejada en la eficiencia de los empleados de la empresa, destacando las funciones y habilidades de los colaboradores en como realizan sus actividades.

Para los empleados, la productividad es sinónimo de eficiencia. Es un enfoque sistemático mediante el cual algo o alguien se considera cuantitativamente eficiente.

En lo que concierne a la productividad laboral, esta depende de la motivación que tenga el colaborador, fortalecer los elementos que eleven su rendimiento laboral durante el desarrollo de sus actividades, hará que se desenvuelvan de mejor manera en su trabajo.

### **1.1.11 Desempeño Laboral**

El desempeño laboral es todo aquello que los empleados realmente hacen en la empresa y en su puesto de trabajo, sin embargo, se requiere que los colaboradores tengan aspectos como el desempeño, la calidad y la productividad.

De acuerdo con Judge (2010), el desempeño laboral lo conforman tres componentes, las habilidades y capacidades propias de cada persona, el ambiente en el cual se desenvuelve el trabajador y los conocimientos.

Por su parte Faria (1995), considera el desempeño laboral como el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa (p.495).

Palaci (2005), plantea que: “El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo” (p.496).

Para desempeñar las funciones y objetivos de cualquier organización, es necesario que los colaboradores demuestren conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes, que cumplan con los requisitos técnicos y de producción requeridos.

### **1.1.12 Gestión del Talento Humano**

Es el conjunto de procesos que inicia una organización a través de su departamento de Recursos Humanos para atraer, incorporar, reclutar nuevos colaboradores y retener a los que ya forman parte de la empresa.

Según Pardo y Montoya (2019), señalan que la gestión de talento humano es la que dirige a las personas dentro de una organización tratándolas no como recursos sino como personas con potencial, dando importancia al desarrollo de sus habilidades y capacidades, así como a su participación en la consecución de los objetivos organizacionales. También refleja la evaluación del individuo como el elemento más esencial en la organización.

La gestión del talento humano implica orientar, desarrollar, auditar, reclutar, seleccionar, recompensar, desarrollar, probar y monitorear a las personas, así como tener decisiones confiables para que las personas sientan que pertenecen a la empresa, es de esta manera que se logra la calidad, cumplimiento de los objetivos y metas empresariales.

La gestión del talento es un área que incide en el crecimiento de la empresa, es el contexto y el acoplamiento, para lograrlo es necesario fortalecer la estructura organizacional y el posicionamiento requerido en cuanto a la descripción de funciones, selección, capacitación, reclutamiento, trayectoria profesional, evaluación del desempeño y todo aquello que incide en el clima laboral dentro de la organización.

Se concluye que la gestión del talento es un método de gestión estratégica que tiene como objetivo crear el máximo valor para la organización a través de una serie de actividades encaminadas a la adquisición continua de los conocimientos y habilidades requeridos.

### **1.1.13 Importancia de la Gestión del Talento Humano**

Es reconocer el papel que desempeñan los colaboradores dentro de la organización al realizar sus actividades laborales en sus puestos de trabajo y dentro de la empresa. Cuanto más competente sea el equipo de recursos humanos, más eficiente será el desempeño y la productividad de estos.

En cualquier empresa o negocio, las personas son uno de los recursos más importantes. La gestión y orientación de los recursos humanos a través de una serie de actividades y procesos organizados, ayuda a reclutar, retener y desarrollar buenos talentos.

Cuanto más involucrados estén los empleados, será fácil identificar los objetivos y valores de la empresa y habrá mejores resultados. Por lo tanto, la gestión del talento humano no debe limitarse al trabajo administrativo, sino que debe tener como objetivo crear un ambiente de trabajo agradable en el que todos los empleados se sientan comprometidos con la empresa.

### **1.1.14 Objetivos de la Gestión de Talento Humano**

La gestión de talento humano persigue objetivos complejos y diversos, además requiere una correcta dirección de los recursos humanos, tecnológicos y materiales, para alcanzar la eficiencia organizacional.

Considerando a Chiavenato (2002), “el objetivo general de la gestión del talento humano” es la precisa integración de las personas, las estrategias, los sistemas de trabajo y la estructura organizacional, para alcanzar la eficacia, eficiencia y productividad empresarial.

Algunos de los objetivos de la gestión de talento humano son:

- Atraer colaboradores, capaces de obtener habilidades que beneficien a la organización.
- Retener el recurso humano.
- Motivar el recurso humano.
- Desarrollar el recurso humano
- Aumentar la productividad.
- Mejorar el clima laboral.
- Cumplir las normas y procesos.

### **1.1.15 Estrategias de la Gestión De Talento Humano**

Según Gallastegi & Rodríguez (2002) plantean como objetivo estratégico de RRHH establecer el entorno deseado que se quiere alcanzar en un marco temporal determinado de acuerdo con las estrategias y objetivos planteados a nivel profesional.

Las estrategias de la gestión de talento humano son el conjunto de acciones y decisiones que toman los directivos en el ámbito organizacional, las mismas que influyen en los colaboradores, buscando el mejoramiento continuo, durante la creación, planeación y control de las estrategias empresariales se debe considerar la interacción con el entorno.

Al crear políticas dentro de la empresa para mejorar en desempeño de los colaboradores, son innumerables las estrategias que la gestión de recursos humano puede elegir; entre ellas tenemos:

- *Reclutamiento.* Consiste en atraer y contratar el talento humano.
- *Incorporación.* Es el proceso que permite a los nuevos colaboradores convertirse en órganos productivos de la empresa.
- *Desarrollo e implementación.* Este proceso tiene como objetivo lograr las metas planteadas al crear la empresa.
- *Desempeño laboral.* Permite evaluar el desempeño del trabajo, de los colaboradores dentro de la organización.
- *Motivación laboral.* se refiere a la capacidad de la empresa para mantener el compromiso de los empleados y garantizar un rendimiento óptimo.
- *Competencias.* Son las habilidades, características, personalidad y comportamiento que identifican a los mejores colaboradores.
- *Retención.* Está encaminado a mantener a los mejores colaboradores en la empresa. También a fomentar y crear un ambiente y clima laboral saludable.

## **INVESTIGACIONES PREVIAS**

### **1.1.16 Antecedentes**

Este trabajo de investigación se basa en las siguientes fuentes de información: artículos académicos, artículos de investigación, libros y revistas que respaldan científicamente la información presentada en este documento.

Se considera artículos e investigaciones realizadas con el tema de motivación y gestión de talento humano, tanto internacionales y nacionales.

#### **A nivel internacional se expone los siguientes trabajos investigativos:**

Tomando la investigación de, Pachari y Urcia (2018), “Gestión del talento humano y la motivación de los docentes de la Institución Educativa N° 81765- SIMÓN LOZANO GARCIA” Trujillo, Perú 2017, realizada con el objetivo de, determinar la relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación de los docentes de la I.E. “Simón Lozano García”- Florencia de Mora de la ciudad Trujillo en el año 2017, su metodología se caracterizó como un diseño descriptivo y correlacional, se utilizaron dos cuestionarios que contenían información de las dos variables a relacionar, mismos que fueron aplicados a 32 docentes seleccionados. La investigación concluye que si existe una relación significativa entre las dos variables y se recomienda al área de Gestión del Talento Humano de la I.E “Simón Lozano García” continuar relacionándose con el personal, ya que estos deben ser motivados de manera periódica.

El artículo científico “Impacto de la motivación en el rendimiento laboral. Caso de la compañía Cinépolis Sahuayo, México” de Vargas et al., (2018) donde se plantea el objetivo analizar el impacto que tiene la motivación en el rendimiento laboral de Cinépolis Plaza Sahuayo, en la metodología se aplicó un estudio descriptivo y explicativo de los elementos antes mencionados y la relación entre las variables de estudio motivación y la dependencia el rendimiento laboral. La exploración es parte cualitativa y otro parte cuantitativo, se analizaron diferentes teorías que tienen relación con la motivación y el rendimiento laboral, se diseñó un instrumento en el cual se manifiestan diferentes indicadores de cada variable, así como el análisis de los resultados descritos en el apartado anterior. Se concluye que existe una

correlación considerable positiva del impacto significativo que tiene la motivación en el rendimiento de los colaboradores

Pizarro et al., (2019) en Chile, escribieron el artículo científico “Motivación, satisfacción laboral y estado de Flow en los trabajadores de la salud”, mismo que busca explorar desde la perspectiva de la psicología organizacional positiva la relación entre tres variables, motivación laboral, satisfacción laboral y el estado de Flow, en los trabajadores de Centros de Salud Familiar (CESFAM) de la ciudad de Iquique, la investigación se basa en un diseño ex post facto correlacional mediante el uso de técnicas de correlación bivariado, donde participaron 214 funcionarios de salud primaria de la ciudad de Iquique, los resultados arrojan la presencia positiva del estado de Flow dentro de la organización y fue posible determinar la relación significativa y directa entre las tres variables de estudio.

El artículo científico realizado por Gazca et al., (2020), “Estudio de la motivación de colaboradores en las medianas empresas en la ciudad de Xalapa, México” se planteó como objetivo principal Identificar el grado de motivación que tienen los colaboradores en las medianas empresas de la ciudad de Xalapa, Veracruz, México, la metodología utilizada fue de tipo no experimental, exploratoria, descriptiva y cuantitativa, validando las dimensiones que miden los elementos de la teoría de las necesidades y la motivación, en los resultados obtenidos más del 60% de los empleados no sienten que están motivados en su entorno laboral, se evidencia que los empleados opinan que en su mayoría no se cumplen sus necesidades de reconocimientos ni de autorrealización. Se concluye establecer metas claras, motivar, reconocer los logros individuales ,diseñar programas de incentivos para reconocer el potencial de los colaboradores.

Encomendero (2021) en la Universidad Nacional de Trujillo, Perú previo a la obtención del título de Magister, desarrollo la investigación “Gestión del talento humano y motivación en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2020”, cuyo objetivo: relacionar la gestión del talento humano y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo 2020. La metodología empleada fue cuantitativa, con un nivel de estudio descriptivo con diseño no experimental. Se aplicaron dos cuestionarios a una muestra de 178 colaboradores. Los resultados fueron arrojados por medio del procesamiento estadístico SPSS. Se obtuvo que en un nivel medio el 53% de los colaboradores relacionan a la gestión del talento humano con la motivación laboral, de igual manera el 75,8%

consideran la relación de la motivación laboral en un nivel medio; lo que demuestra que la relación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral es positiva.

Parrales et al, (2022) en su artículo científico “Motivación Laboral como herramienta eficaz para el mejor desarrollo de las Organizaciones” plantea como objetivo determinar la importancia o el papel que juega la motivación laboral para un mejor desarrollo de las organizaciones. La metodología utilizada fue la investigación cualitativa y el método bibliográfico lo cual permitió obtener información referente al tema de investigación. Concluyen que la motivación laboral debe considerarse en todas las empresas y así poder obtener altos beneficios productivos por medio del desempeño de sus colaboradores. Las organizaciones deben implementar estrategias motivacionales que animen a sus colaboradores a desarrollarse con eficiencia y eficacia.

### **A nivel nacional se expone los siguientes trabajos investigativos:**

Considerando a Salazar y Gutiérrez (2017) en Ecuador, realizaron el artículo científico, “La Motivación Laboral en el Sector Servicio ¿Qué hace que un trabajador realice más de lo que se espera”, se aplicó una metodología de tipo bibliográfica – documental en el que citan a varios autores conocedores del tema motivación laboral? En la búsqueda de los resultados se encontraron conceptualizaciones de autores como: Meyer et al., (2004), Lathan y Ernest (2006), Agut & Carrero (2007), Abreu & Badii (2008) y García (2012). Concluyen que después de revisar detenidamente los diferentes conceptos, pueden evidenciar que la motivación es más que una estrategia para ayudar a establecer y mantener los principios y valores de la empresa que guían a los empleados a desarrollar un buen desempeño, también este comportamiento influye de manera positiva en los intereses empresariales.

El artículo científico de Peña y Villon (2018) realizado en la Libertad, Ecuador, “Motivación laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional”, busco analizar la influencia de la motivación en el talento humano y determinar los factores que tienen mayor impacto en el desempeño laboral. Se trabajo con una metodología de base hermenéutica, iniciando con la revisión bibliográfica- documental logrando recolectar criterios básicos, relevantes y referencias teóricas sobre la motivación laboral. Los resultados permitieron alcanzar el objetivo planteado y evidenciar que los empleados motivados desempeñan mejor sus actividades y funciones en la empresa, desarrollan sentido de pertenencia, confianza,

responsabilidad. En conclusión, el rendimiento y comportamiento de los empleados depende de los factores motivacionales que se generen con el fin de satisfacer sus necesidades básicas.

El trabajo investigativo de Cadena (2019), tuvo como objetivo analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los operarios de la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha, Ecuador. La metodología empleada fue un estudio cuantitativo de tipo no experimental, transversal y de importancia descriptiva y correlacional. Se utilizó como instrumento de recolección de datos un cuestionario que fue aplicado a una población de 50 empleados del área operativa. La aplicación del cuestionario gestión por motivación dio como resultado un rango medio sobre las necesidades de protección y seguridad, autoestima y autorrealización de los trabajadores; en cuanto al desempeño laboral la evaluación del desempeño por competencias, los empleados presentaron un rango alto en la competencia de la calidad del trabajo y sobre las competencias liderazgo y trabajo en equipo un rango regular. Se concluye que si existe una viable relación entre la motivación y el desempeño laboral.

Bohórquez et al., (2020) en Ecuador desarrollaron un artículo científico mismo que tiene como objetivo principal analizar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Gad Municipal del cantón Salinas. La metodología utilizada fue la de un estudio probabilístico que maneja una orientación mixta con un alcance descriptivo, en los resultados se obtuvo un 25% de empleados descontentos de acuerdo con las necesidades fisiológicas, un 35% descontentos a las necesidades de poder y un 35% descontentos con la equidad organizacional, se recomienda motivar a los empleados para mejorar el desempeño laboral y lograr el éxito organizacional y el desarrollo personal.

### **1.1.17 Fundamentación Legal**

Para la normatividad y leyes correspondientes acorde al tema de investigación se definió la parte legal que se relacionan con el tema investigado.

#### **Constitución de la Republica del Ecuador (2008).**

Art.33.- El Trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

### **Código de Trabajo, (2020).**

Tomando lo asentado en el Art.2, “el trabajo es un derecho y un deber social”, el trabajo es un beneficio necesario para sobrevivir y cumplir con las expectativas de vida que puedan surgir, y también motiva a la persona a superarse y vivir con dignidad.

### **Ley Orgánica de Servicio Publico LOSEP (2010).**

Art. 2.- El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo proponer al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para logra el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.

Art. 53.- Del Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano. - “Es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos orientados a validar e impulsar las habilidades, conocimientos, garantías y derechos de las y los servidores públicos con el fin de desarrollar su potencial y promover la eficiencia, eficacia, oportunidad, interculturalidad, igualdad y la no discriminación en el servicio público para cumplir con los preceptos de esta Ley”.

### **Reglamento de la administracion del talento humano de la Contraloria (2015).**

Se considera el Art.2, que tiene por objeto normar y regular el sistema de administracion de talento humano, encaminado a obtener un alto grado de eficiencia, colaboracion,desarrollo personal y profesional, que permita obtener a mas de una mejora institucional continua, una motivacion de sus servidores, aplicando el sistema de capacitacion, evaluacion de desempeño, programa de proteccion laboral y bienestar social; y, carrera administrativa.

Se considera que el poder judicial, en el marco de sus atribuciones estatutarias, desarrolla políticas administrativas internas con el fin de brindar servicios de alta calidad y ajustados a las necesidades de sus usuarios. Misma que regula claramente la gestión del servidor y permite su desarrollo personal y profesional en el ambiente de trabajo de acuerdo con sus necesidades.

## **CAPITULO II**

### **METODOLOGIA**

#### **2.1 Tipo De Estudio**

El tipo de investigación es un medio o proceso diferente que utiliza el investigador según el análisis en particular, lo que significa que se puede utilizar en varios campos con sus respectivos métodos.

Siguiendo el objetivo de la investigación, la metodología utilizada es de orientación cualitativa, se creó con la recolección de información bibliográfica- documental, de nivel descriptivo, porque se pudo fijar las variables de estudio y la técnica que se va a utilizar para alcanzar lo propuesto.

Se utilizo la investigación bibliografía - documental para instaurar la información recopilada sobre la motivación, con la cual se pretende analizar el enfoque de la motivación como estrategia de la gestión del talento humano en las empresas.

#### **Variables:**

- Variable dependiente: Motivación
- Variable independiente: Gestión de talento humano

### 2.1.2 Operacionalización de las Variables

**Tabla 1.-** Definición Conceptual de la Variable Dependiente.

VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADORES
<b>MOTIVACIÓN</b>	<p>La motivación laboral agrupa todos los procesos individuales que llevan a un empleado a actuar de determinada forma. La presencia o ausencia de la motivación puede incrementar o disminuir los niveles de productividad de los colaboradores (González y Olivares, 2013)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivo económico</li> <li>• Realización personal</li> <li>• Relaciones Interpersonales</li> <li>• Estabilidad de vida</li> <li>• Intensidad</li> <li>• Dirección</li> <li>• Persistencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salario.</li> <li>• Satisfacción del cumplimiento de las expectativas.</li> <li>• Tipos de relaciones laborales y su grado de satisfacción.</li> <li>• Cantidad de esfuerzo</li> <li>• Calidad de tiempo</li> <li>• Funciones</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Orientación</li> <li>• Esfuerzo</li> </ul>

**Tabla 2.-** Definición Conceptual de la Variable Independiente

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADORES
<p><b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b></p>	<p>Ibáñez, (2011) mencionó que es el “manejo de personas para cumplir propósitos comunes viene desde los principios de la humanidad, quizás, desde la época sedentaria” (p.16).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 Planeación de personal</li> <li>• 2 Aplicación de personas</li> <li>• 3 Admisión de personas</li> <li>• 4 Compensación de las personas</li> <li>• 5 Desarrollo de personas</li> <li>• 6 Mantenimiento de personas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnostico</li> <li>• Diseño de puestos</li> <li>• Descripción de Puestos</li> <li>• Reclutamiento</li> <li>• Selección</li> <li>• Inducción</li> <li>• Remuneración</li> <li>• Beneficios</li> <li>• Entrenamiento</li> <li>• Capacitación</li> </ul>

### **2.1.3 Técnicas e Instrumentos**

#### **Técnicas**

Hay muchas técnicas o instrumentos para recolectar información, y pueden ser utilizadas de acuerdo con la metodología. En el caso del presente documento se aplica la técnica de investigación bibliográfica – documental.

La técnica de investigación bibliográfica - documental es un sistema de recopilación de información, análisis y opiniones de autores famosos, de artículos científicos, tesis, libros, páginas web, buscadores académicos entre otros, que tienen por objeto aportar nuevos conocimientos sobre temas referentes.

Concordando con Herrera et al., (2004), las técnicas de investigación bibliográfica documental tienen como propósito descubrir, profundizar, ampliar y contextualizar, opiniones, análisis y criterios de varios autores en base a documentos, libros, revistas, periódicos y diversas publicaciones referentes a temas de su interés.

#### **Instrumentos**

En una investigación los instrumentos son el complemento que utilizan los científicos, investigadores y estudiantes para recopilar información sobre un determinado tema y extraer lo más selecto o importante.

La presente investigación utilizo como instrumento la ficha bibliografía, misma que contiene título, tipo de documento, autor, referencia bibliográfica, ubicación del documento palabras claves, objetivos, problema de investigación, referencia teórica, hallazgo y conclusión. (Anexos)

## CAPÍTULO III

### 3.1 Resultados de la Investigación

Para los efectos de este trabajo de investigación, las fuentes de información de los buscadores bibliográficos como Google académico, bibliotecas virtuales, repositorios universitarios, páginas web etc., fueron seleccionados para determinar los resultados.

A nivel de la revisión en los motores académicos Google se ha encontrado los siguientes resultados relacionados con el tema de investigación:

<b>Resultados relacionados a la investigación</b>	<b>Objetivos relacionados con la investigación</b>	<b>N° de veces Citada</b>	<b>N° resultados relacionados</b>	<b>Año de publicación</b>	<b>País donde se destaca</b>
Gestión de la motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas. <b>1 y 2</b>	Determinar en qué medida la gestión de motivación laboral influye en la productividad de las empresas.	17	15.300 (aproximado)	(2020) (2015-2021)	Ecuador Perú
Gestión de talento humano y la motivación laboral <b>3 y 4</b>	Determinar la relación de la gestión del talento humano y la motivación de los colaboradores.	9	15.200 (aproximado)	(2017-2019) (2020)	Perú Colombia

<p>La importancia de una buena motivación laboral en los trabajadores. 5 y 6</p>	<p>Determinar la incidencia que tiene la falta de motivación en los empleados, y como afecta a la calidad del trabajo realizado y su rendimiento en la empresa.</p>	<p>13</p>	<p>20.700 (aproximado)</p>	<p>(2014) (2019)</p>	<p>Colombia Perú Ecuador</p>
--	---	-----------	--------------------------------	--------------------------	--------------------------------------

**Tabla 3:** Búsqueda de Bibliográfica en Motores Académicos. Google Académico

### 3.1.2 ANÁLISIS DE RESULTADOS

Motivar a los colaboradores es la mejor manera de hacer, que se sientan la parte más importante de la organización y den un máximo rendimiento, la productividad de la empresa es la que permite ver el cumplimiento de las tareas que realizan los colaboradores tanto individual como grupal. Al motivar el talento humano la empresa logra mayor producción, compromiso y dedicación por parte de sus colaboradores.

Partiendo de lo ante expuesto la presente investigación buscó analizar el enfoque de la motivación como una estrategia de gestión de talento humano en las empresas. Con el mismo orden de ideas se plantearon objetivos específicos como distinguir los beneficios que las empresas obtienen al motivar a sus colaboradores, determinar la dependencia entre la motivación y la gestión del talento humano, identificar la importancia de la motivación de los colaboradores en las empresas.

Como se menciona en la metodología de investigación se utilizó la técnica bibliografía – documental. Para alcanzar este propósito se tomó en consideración los resultados obtenidos en los motores de búsqueda de Google Académico, arrojando como resultados las dimensiones que serán analizadas posteriormente

Respecto a la motivación y su influencia en la productividad de las empresas (dimensión 1y2) se pudo comprobar que al motivar a sus colaboradores las empresas obtienen mayor rendimiento laboral, compromiso, menores inconvenientes para la empresa, competitividad empresarial, alta productividad, menos fugas de talentos y obtiene una mejor imagen corporativa. Las empresas hoy en día deben enfocarse en el desarrollo de sus recursos y procesos para ello se hace indispensable gestionar los aspectos que inciden en el desempeño laboral y productivo de sus colaboradores.

De acuerdo con gestión de talento humano y motivación laboral (dimensión 3y4) la motivación laboral es un factor importante en las diversas actividades que realizan las personas. De igual forma, la motivación actúa como un mecanismo que le permite a un individuo alcanzar ciertos objetivos y metas. En este sentido, la motivación en la gestión del talento humano es el principal impulsor del comportamiento organizacional.

Por último la importancia de la motivación en los trabajadores (dimensión 5y6) se puede evidenciar que independientemente de su tamaño o actividad toda empresa necesita diversos recursos para conseguir sus objetivos planteados y uno de ellos es el factor humano. Es por lo que las organizaciones deben retener a sus colaboradores y mantenerlos constantemente motivados porque son la clave del éxito de la empresa. La motivación en los empleados crea un ambiente proactivo y agradable.

Después de analizado los resultados y el desarrollado del presente trabajo de investigación, para que las organizaciones logren sus objetivos planteados y su posicionamiento en el mercado, existen varios factores implicados en su proceso y cumplimiento. Uno de los más significativos es el recurso humano, mismo que busca sentirse reconocido, valorado por el trabajo y aporte que brinda a la organización. La motivación como estrategia de la gestión del talento humano es válida, porque promueve el desarrollo del ser humano, a través de la motivación los colaboradores se sienten satisfechos con las actividades que realizan , además las empresa u organizaciones consiguen que sus empleados sean eficientes y productivos.

## CAPÍTULO IV

### 4.1 DISCUSIÓN

De acuerdo con la investigación y en razón al objeto de estudio, los resultados encontrados en los motores de búsquedas de google académico en cuanto a la motivación como estrategia de la gestión de talento humano exponen en general, que la aplicación de la motivación en el recurso humano es el impulso que permite el cumplimiento de actividades tanto individuales o colectivas.

Este estudio permite visualizar la posibilidad de aplicar programas de motivación en las empresas u organizaciones, con el propósito de mantener motivados a los colaboradores y así alcanzar los objetivos empresariales y personales, los programas de motivación les permite a las empresas considerar que su progreso va de la mano con sus colaboradores.

De los resultados encontrados la motivación laboral tiene dependencia significativa en la productividad de las empresas, los colaboradores motivados son eficientes, eficaces y dan el 100% de su esfuerzo en el cumplimiento de los objetivos y metas empresariales. Se pudo concluir que mantener un alto nivel de motivación en los empleados, mejora su desempeño laboral y productivo.

De los hallazgos encontrado en cuanto a la gestión del talento humano y la motivación laborar se considera que tienen relación, cuando los colaboradores están motivados se sienten satisfechos, valorados e identificados con su puesto de trabajo y la empresa. Aprovechar estas fortalezas beneficia la mejora continua de la gestión del recurso humano. La motivación como estrategia de la gestión del talento humano en las empresas, es el impulso que necesitan los colaboradores para desarrollar sus actividades con eficiencia ya que estos son la pieza principal del éxito organizacional, Es por esta razón que mantener motivado a los empleados mejora el ambiente de trabajo, su rendimiento y desempeño.

También los resultados encontrados respecto a la importancia de la motivación laboral en los trabajadores, demuestra que las empresas u organizaciones necesitan de sus trabajadores para lograr sus objetivos y metas planteadas, y ellos también necesitan de ellas para alcanzar sus objetivos personales. Ambas partes dependen una de la otra. El trabajador que cuenta con motivación dentro de la empresa es más productivo, eficiente, responsable y mejora la relación con sus jefes y compañeros.

Inicialmente se realizó el análisis de los resultados obtenidos en los motores de búsqueda de google académico, para dar consistencia a la investigación también se analizó los antecedentes internacionales y nacionales de varios autores, tesis , artículos científicos entre otros, encontrados sobre temas relacionados a la investigación:

Considerando el hallazgo internacional de Parrales et al., (2022), y el hallazgo Nacional de Salazar y Gutiérrez (2017) donde el objeto de estudio tiene relación con el de esta investigación “distinguir los beneficios que las empresas obtienen al motivar a sus colaboradores”. Se puede evidenciar que la motivación nunca debe faltar en las empresas ya que los beneficios que están obtienen al motivar a sus colaboradores genera excelente productividad, eficacia, un ambiente laboral agradable, buen desempeño en sus actividades, cumplimiento de los objetivos individuales y empresariales, sentido de pertenencia.

Concordando con los autores: Pachari y Urcia (2018); y, Encomendero (2021) en sus investigaciones internacionales su objetivo propuesto concuerda con el segundo objetivo específico de este estudio que es “determinar la dependencia entre la motivación y la gestión de talento humano”. Este resultado confirma que la motivación como estrategia de la gestión del talento humano es la clave para optimizar el rendimiento productivo y las diversas actividades que realiza el equipo humano, además, consigue que los colaboradores se sientan satisfechos con el trabajo y alcancen con plenitud los objetivos y metas planteadas por la empresa.

Y por último en relación con el tercer objetivo específico “Identificar la importancia de la motivación de los colaboradores en las empresas” tomando los resultados internacionales de Vargas et al., (2018); Pizarro et al., (2019); y Gazca et al., (2020), y en el ámbito nacional a Peña y Villon (2018); Cadena (2019); Bohórquez et al., (2020). Se considera que la motivación es el proceso que determina la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de una persona hacia el logro de un objetivo.

Como lo demuestra los resultados obtenidos en esta investigación y realizando el cotejo con autores famosos, tesis y artículos científicos que se refieren al tema de investigación, se afirma que esta investigación tiene solidez lógica y científica, corroborando, que la motivación como estrategia de la gestión del talento humano, logra que los colaboradores se sientan satisfechos

con las funciones y actividades que realizan en la empresa. Los empleados motivados son más productivos, eficientes, y se esfuerzan en cumplir los objetivos propios y empresariales.

## CAPITULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1 CONCLUSIONES

Las empresas que mantienen a sus colaboradores motivados disminuyen el reclutamiento constante de nuevos empleados, aumenta el rendimiento en sus actividades, mayor productividad, mejora continua, lealtad y compromiso. La motivación ocasiona satisfacción, entusiasmo, eficiencia y eficacia.

Para implementar nuevas estrategias encaminadas al manejo del recurso humano, es necesario tomar en consideración la motivación laboral, las empresas u organizaciones a través de la gestión del talento humano busca que sus colaboradores se sientan comprometidos con el desarrollo y evolución de la misma, es por lo que la motivación como estrategia de la gestión del talento humano es el resultado del equilibrio entre la organización y sus colaboradores.

La buena imagen y productividad empresarial es el reflejo de lo importante que es mantener motivados a los colaboradores en las empresas, es por lo que las empresas deben prestarles mucha atención a sus empleados. La motivación en el colaborados genera cambios positivos, competencias, habilidades que lo hacen capaz de dotar a la empresa de posicionamiento y reconocimientos.

En términos generales la motivación como estrategia de la gestión de talento humano influye de manera positiva en la mejora del recurso humano, la motivación es el motor o motivo que impulsa al ser humano a conseguir objetivos, metas tanto individual como grupal. La motivación laboral es compromiso, satisfacción, reconocimiento, responsabilidad, participación, comodidad, conciliación y flexibilidad.

## **5.2 RECOMENDACIONES**

A partir de esta investigación se recomienda que:

Las empresas u organizaciones deben realizar de manera periódica la evaluación del desempeño y así poder seguir a fondo el rendimiento de sus colaboradores. Identificar el componente motivacional que permite, que los empleados se sientan satisfechos, valorados y mejoren la productividad de la empresa.

Es necesario motivar de manera adecuada al recurso humano, estimular, elogiar, respetar, considerar y reconocer su esfuerzo, para alcanzar el equilibrio que permita a los colaboradores mantener su estabilidad y a la organización incrementar su productividad y reconocimiento empresarial.

Se debe desarrollar estrategias de motivación a nivel gerencial, mismas que impulsen a los colaboradores a promover las actividades, los planes de trabajo, que se logren los objetivos planteados, hacerlos participes en la toma de decisiones y la comunicación efectiva tanto de jefe a empleado y de empleado a jefe.

Se hace necesario crear programas motivacionales que permitan a los colaboradores desarrollar sus conocimientos y habilidades. Del mismo modo mejorar el clima organizacional mediante la aplicación de estrategias motivacionales que promuevan la participación de los colaboradores en los procesos, en la toma de decisiones para el logro de los objetivos.

## REFERENCIAS

- (s.f.). Obtenido de Estatuto de Régimen Jurídico de la Función Ejecutiva).
- Díaz Muñoz, G. A., & Quintana Lombeida, M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 33-34.
- Vargas Hernández, J. G., Bautista, G. M., & González Díaz, J. L. (2018). Impacto de la motivación en el rendimiento laboral. *Divulgación científica*.
- Abad, R. (2000). *Library*. Obtenido de Motivación laboral en los colaboradores:  
<https://1library.co/document/z12gl8ey-motivacion-laboral-colaboradores-empresa-race-sac-surquillo-lima.html>
- Aguirre Torres, G., Álvarez Collazos, A., Cabanilla Guerra, M., Farfán Gonzales, O., & Vaca, M. (2019). *ESTUDIO SOBRE EL SERVICIO CIVIL Y LA MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS DE CARRERA DE ENTIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ECUATORIANA*. Guayaquil, Ecuador-Colombia: Editorial UTEG de la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil.
- Ajello. (2003). *Repositorio*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Amoros. (2007). *Repositorio*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7318/1/T3191-MDTH-Sanchez-Estudio.pdf>
- Andrade. (2005). *Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público*. Obtenido de SCielo:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2306-91552018000100006#:~:text=253\)%20define%20la%20eficiencia%20como,minimizando%20el%20empleo%20de%20recursos%22](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000100006#:~:text=253)%20define%20la%20eficiencia%20como,minimizando%20el%20empleo%20de%20recursos%22).
- Angarita, & Ortiz. (2019). Obtenido de <https://www.mheducation.es/blog/la-piramide-de-maslow>
- Angarita, & Ortiz. (2019). *Mc GrawHill*. Obtenido de <https://www.mheducation.es/blog/la-piramide-de-maslow>
- Arana. (2013). *MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL*. Obtenido de Recursos Bibliograficos:  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ochoa-Katleen.pdf>
- Bandura, A. (1999). *Redalyc*. Obtenido de MOTIVACIÓN: PERSPECTIVAS TEÓRICAS:  
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Barón, M. (03 de 12 de 2020). *9 razones por las que mantener motivados a los trabajadores de tu empresa*. Obtenido de Gcibernos: <https://www.grupocibernos.com/blog/la-importancia-de-la-motivacion-de-los-trabajadores-en-una-empresa>
- Bejarano, P. G. (2013). *Repository Udem*. Obtenido de Gestion del talento humona com estrategia:  
<https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20alento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>

- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Scielo*.
- Borrás, M. (2007). *Randstad*. Obtenido de GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA: <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>
- Bouzas Ortiz, J. A., & Reyes Gaytán, G. R. (2019). *Gestión del Talento Humano*. México: IURE editores, S.A. de C.V.
- Bustamante. (2017). *repositorio.ucv.edu.pe/*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7650/Bustamante\\_AVJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7650/Bustamante_AVJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bustamante, C., Bustamante Chong, M. E., Yulan Negrete, H., & Zambrano Frias, Z. (2018). La motivación en los negocios. Estrategia para estimular la innovación en los diferentes tipos de negocios. *Innova*.
- Cadena, E. (2019). *Repositorio.Pucesa*. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Carlos, J. (2011). *Scielo*. Obtenido de Motivación del talento humano:: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2521-27372016000100005](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005)
- Cejas, & Chirinos. (2001). *Redalyc*. Obtenido de El Recurso Humano com Elemento Fundamental para la Gestion de Calidad: <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Chávez, L. M. (2015). Gestión del talento humano. En L. M. Chávez, *Gestión del talento humano* (pág. 30). La Caracola Editores. Recuperado el 5 de 12 de 2021, de Cimogsys Epoch: <http://cimogsys.epoch.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Chiavenata. (2005). *La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones*. Obtenido de Intangible Capital: <https://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>
- Chiavenato. (1998). Obtenido de <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgesttthh.pdf>
- Chiavenato. (2004). *Definición de Eficiencia*. Obtenido de PromoNegocios.net: <https://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficiencia.html>
- Chiavenato. (2005). *La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones*. Obtenido de Intangible Capital: <https://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>
- Chiavenato. (2009). Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/html/index.html>
- Chiavenato, I. (1998). *Revista UTA*. Obtenido de Diseño de procesos de Gestion del Talento Humano: <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgesttthh.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Univrsidad del Zulia*. Obtenido de Gestion del Talento Humano: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/html/index.html>
- Chica, D. F. (2020). *Repositorio*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7318>

- Chirinos, C. y. (2014). Obtenido de Fuente: Cejas y Chirinos (2014)
- Chivenato. (2008). *Gestion del Talento Humano*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chivenato. (2009). *Gestión del Talento Humano* . Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Colvin, & Rutland. (2008). *Repositorio*. Obtenido de Motivación y Desempeño:  
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/13296/1/TESIS%20DE%20GRADO%20-%20CESAR%20MERA%20CEVALLOS.pdf>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2007). *Sentencia No. 232-14-SEP-CC*. Obtenido de Corte Constitucional del Ecuador:  
<https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=232-14-SEP-CC>
- Cortez, L., & Garcia, T. (2011). *Course Hero*. Obtenido de El mercado:  
<https://www.coursehero.com/file/87930321/ARTICULO-INTRODUCCIONdocx/>
- DerechosEcuador.com. (2008). *Derecho Constitucional de la Defensa*. Obtenido de DerechosEcuador.com: <https://www.derechoecuador.com/derecho-constitucional-a-la-defensa>
- Diaz, Palomo, & Irugas. (2013). *Repositorio*. Obtenido de Motivación como elemento fundamental para garantizar: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7318/1/T3191-MDTH-Sanchez-Estudio.pdf>
- Diez Ortega, M. C. (2021). *"La motivación 3.0 en la Gestión del Talento en las Organizaciones"*. Valladolid: Universidad de Valladolid.
- Dörnyei, Z. (2005). The psychology of the language learner: Individual. En Z. Dörnyei, *The psychology of the language learner: Individual* (pág. 79). Lawrence Erlbaum Associates. Obtenido de The psychology of the language learner: Individual
- EAE Business School. (2021). *El blog de retos para ser directivo*. Obtenido de <https://retos-directivos.eae.es/conoce-las-etapas-basicas-del-ciclo-de-motivacion-laboral/>
- Ecuador Estrategico. (2018). *Normas Internas de Administracion del Talento Humano*. Obtenido de Ecuador Estrategico:  
[http://www.ecuadorestrategicoep.gob.ec/images/leytransparencia/Base%20legal/Normas\\_Internas\\_de\\_Administracion\\_de\\_Talento\\_Humano.pdf](http://www.ecuadorestrategicoep.gob.ec/images/leytransparencia/Base%20legal/Normas_Internas_de_Administracion_de_Talento_Humano.pdf)
- Eden Springs España. (2000). *Primo Water Cooperation*. Obtenido de Primo Water Cooperation:  
<https://www.aguaeden.es/blog/principales-estrategias-de-administracion-del-talento-humano>
- EquiposyTalentos. (19 de 02 de 2018). *EquiposyTalentos*. Obtenido de <https://www.equipsytalento.com/noticias/2018/02/19/10-estrategias-que-motivan-a-los-empleados>
- Estrada, C. P. (2015). *repositorio.comillas.edu*. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/4152/TFG001138.pdf>

- Evaluación Jurídica. (2009). *Ley Organica de Garantías Jurisdiccionales y Control*. Obtenido de Ecuador Referencias:  
[https://www.ecuadorencifras.gob.ec/LOTAIP/2017/DIJU/diciembre/LA2\\_OCT\\_DIJU\\_LeyOrgGarantiJuri.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/LOTAIP/2017/DIJU/diciembre/LA2_OCT_DIJU_LeyOrgGarantiJuri.pdf)
- Fernández. (1987). *Motivacion Perspectivas teoricas*. Obtenido de Redalycorg:  
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Fernández. (1997). *La productividad*. Obtenido de Intangible Capital:  
<https://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>
- Fernández. (1997). *La productividad desde una perspectiva humana*. Obtenido de Intangible Capital: <https://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>
- Fernández. (1997). *La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones*. Obtenido de Intangible Capital: <https://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>
- Fernández, Rios, & Sanchez. (1997). Obtenido de  
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/18390611.html>
- Ferreiro. (2014). *Cerem*. Obtenido de ¿CONOCES LA TEORÍA “X” Y TEORÍA “Y”?:  
<https://www.cerem.ec/blog/conoces-la-teoria-x-y-teoria-y>
- Francesco. (2011). *Cerem*. Obtenido de ¿CONOCES LA TEORÍA “X” Y TEORÍA “Y”?:  
<https://www.cerem.ec/blog/conoces-la-teoria-x-y-teoria-y>
- Gallastegi, A., & Rodríguez, L. (2002). *Redalyc*. Obtenido de Importancia de la Planificación de Recursos Humanos: <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331002.pdf>
- García Rubiano, M., & Forero Aponte, C. (2013). Motivación y Satisfacción Laboral como Facilitadores del Cambio Organizacional. *PsicoGente*, 5. Obtenido de  
<https://www.redalyc.org/pdf/4975/497551994010.pdf>
- Gazca Herrera, L. A., Zárate Hernández,, X. M., & Mota Hernández, A. A. (2020). ESTUDIO DE MOTIVACIÓN DE COLABORADORES EN LAS MEDIANAS EMPRESAS EN LA CIUDAD DE XALAPA, MÉXICO. *Geon*.
- Golf Laville, E. J. (2017). *Plan de Motivación*. Valencia: Universidad Politécnica de Valencia.
- Gomez, E. (19 de 02 de 2018). Obtenido de  
<https://www.equipostrytalento.com/noticias/2018/02/19/10-estrategias-que-motivan-a-los-empleados>
- Gómez, E., Aponte, D., & Navas, F. (2009). *Redalyc*. Obtenido de  
<https://www.redalyc.org/pdf/496/49630405022.pdf>
- Gonzáles. (2001). *Cultura organizacional y propiedades*. Obtenido de Redalyc:  
<https://www.redalyc.org/pdf/658/65821106.pdf>
- Gonzáles. (2001). *Redaly*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/658/65821106.pdf>
- Gonzáles. (2008). *Motivación y desempeño laboral*. Obtenido de Recursos Biblio.com:  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Gonzáles. (2008). *RecursosBiblio*. Obtenido de RecursosBiblio:  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

- Hernandez, M., & Ortega, A. (7 de octubre de 2015). Obtenido de [https://gacetadental.com/2015/10/la-motivacion-en-la-empresa-clave-del-exito-55911/?doing\\_wp\\_cron=1638489723.3538489341735839843750](https://gacetadental.com/2015/10/la-motivacion-en-la-empresa-clave-del-exito-55911/?doing_wp_cron=1638489723.3538489341735839843750)
- Hernandez, M., & Ortega, A. (7 de 10 de 2015). *La motivacion en la empresa, clave del exito*. Obtenido de Gacetadental: [https://gacetadental.com/2015/10/la-motivacion-en-la-empresa-clave-del-exito-55911/?doing\\_wp\\_cron=1638489723.3538489341735839843750](https://gacetadental.com/2015/10/la-motivacion-en-la-empresa-clave-del-exito-55911/?doing_wp_cron=1638489723.3538489341735839843750)
- Hernandez, M., & Ortega, A. (7 de 10 de 2015). *La motivación en la empresa, clave del éxito*. Obtenido de Gacetadental: [https://gacetadental.com/2015/10/la-motivacion-en-la-empresa-clave-del-exito-55911/?doing\\_wp\\_cron=1638489723.3538489341735839843750](https://gacetadental.com/2015/10/la-motivacion-en-la-empresa-clave-del-exito-55911/?doing_wp_cron=1638489723.3538489341735839843750)
- Herrera, Ramírez, & Roa. (2004). *Repositorio*. Obtenido de <http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/3064/Trabajo.pdf?sequence=1>
- Herzberg. (2000). Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>
- Herzberg. (2017). *Economipedia*. Obtenido de Teoría de Herzberg: <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>
- Herzberg, F. (2000). *Factores determinantes en el Desempeño*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>
- hhghfsdss, a., & sss, d. (s.f.).
- Hoyes, D. M. (2016). Motivación del talento humano:. *Revista Investigación y Negocios.Scielo*.
- Huilcapi Masacon, M., Jácome Lara, G., & Castro López, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dominio de la Ciencias*.
- IPRA, U. S. (2013). *La Gestión estratégica de la reputación para consolidar la ventaja competitiva*. Lima: AmericaEconomia.com.
- Kreitner, Kimicki, & Robinson. (1999). *PDFCoffee*. Obtenido de Motivación laboral: <https://pdfcoffee.com/motivacion-laboral-16-pdf-free.html>
- Laboy, C. (30 de Julio de 2021). *FactorialBlog*. Obtenido de Estrategias de gestión del talento humano: <https://factorialhr.es/blog/estrategias-gestion-talento-empresa/>
- Lozano Correa, L. J. (2007). EL TALENTO HUMANO UNA ESTRATEGIA DE ÉXITO EN LAS EMPRESAS CULTURALES. (e. C. Red de Revistas Científicas de América Latina, Ed.) *Revista Escuela de Administración de Negocios*.
- Mansilla. (2012). *Repositorio*. Obtenido de Desempeño Laboral: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>
- Martinez. (2005). *EL APORTE DEL TECNÓLOGO EN GESTIÓN EMPRESARIAL EN LAS ORGANIZACIONES*. Obtenido de BlogsPot: <http://luzstellaporrasd.blogspot.com/2018/07/cual-seria-su-aporte-al-mejoramiento-de.html>
- Masacon, López, & Lára. (2017). *Dyalnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/5889721.pdf>

- Mazariegos, M. I. (03 de 2015). *Recursos Bibliograficos*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- McClelland. (1987). *Closter*. Obtenido de Teoría de McClelland: <https://www.cmdc.com.mx/post/teor%C3%ADa-de-mcclelland>
- Ñuñez. (2007). *Factores que conforman la productividad*. Obtenido de Blogspot: [http://infocalsr.blogspot.com/2008/07/la-productividad-concepto-y-factores.html#:~:text=Seg%C3%BAn%20N%C3%BA%3%B1ez%20\(2007\)%2C%20el,producti%C3%B3n%2C%20el%20hombre%20y%20el](http://infocalsr.blogspot.com/2008/07/la-productividad-concepto-y-factores.html#:~:text=Seg%C3%BAn%20N%C3%BA%3%B1ez%20(2007)%2C%20el,producti%C3%B3n%2C%20el%20hombre%20y%20el)
- Ollarves, Y. (2006). *Cultura organizacional y propiedades*. Obtenido de Redaly: <https://www.redalyc.org/pdf/658/65821106.pdf>
- Omar. (2018). *Cerem*. Obtenido de ¿CONOCES LA TEORÍA “X” Y TEORÍA “Y”?: <https://www.cerem.ec/blog/conoces-la-teoria-x-y-teoria-y>
- Orlando, S. C. (s.f.). *cybertesis.unmsm.edu.pe*. Obtenido de 2016: [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5035/Soto\\_co.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5035/Soto_co.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ortega, A. (11 de 2013). *Biblio3*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/22/Ortega-Amarilis.pdf>
- Pachari, M., & Urcia, R. (2018). Obtenido de Repositorio: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pazmay Ramos, S. G., & Lima Rojas, D. (2020). Clima Laboral en Empresas Ecuatorianas Fabricantes de Carrocerías: Caso CANFAC. *Podium*, 15–26.
- Peiró. (1990). Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/4152/TFG001138.pdf>
- Peña. (2015). *Emprendices*. Obtenido de <https://www.emprendices.co/origen-concepto-y-teorias-sobre-motivacion-laboral/>
- Peña. (2015). *La Motivación Laboral como Herramienta de Gestión en las Organizaciones Empresariales*. Madrid. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/4152/TFG001138.pdf>
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Scientific*, 5.
- Perez, & Saénz. (2010). *Dialnet*. Obtenido de [file:///C:/Users/Personal/Downloads/Dialnet-MotivacionLaboralEnTrabajadoresDeEmpresasFormalesD-4905118%20\(6\).pdf](file:///C:/Users/Personal/Downloads/Dialnet-MotivacionLaboralEnTrabajadoresDeEmpresasFormalesD-4905118%20(6).pdf)
- Perez, F. N. (2008). *Dialnet*. Obtenido de Motivacion Laboral en Trabajadores de Empresas: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4905118.pdf>
- Pérez, J., & Gardey, A. (2017). *Efectividad*. Obtenido de Definicion.De: <https://definicion.de/efectividad/>

- Pinedo, C., & Quispe, L. (2017). *repositorio.usil.edu.pe/*. Obtenido de [repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2829/1/2017\\_Pinedo\\_La-gestion-del-talento-humano.pdf](https://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2829/1/2017_Pinedo_La-gestion-del-talento-humano.pdf)
- Pizarro Ruz, J., Fredes Collarte, D., Inostroza Peña, C., & Torreblanca Urbina, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29060499013/29060499013.pdf>
- Plaza, M. J. (01 de 2021). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del*. Obtenido de Repositorio PUCESE: <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2373/1/VERDESOTO%20PLAZA%20MAR%20JOS%20JOS%20JOS.pdf>
- Prieto. (2004). *Repositorio*. Obtenido de <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>
- Prokopenko, & Quijano. (1999; 2006). *La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones*. Obtenido de Intangible Capital: <https://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>
- Quintanar. (2005). *Repositorio*. Obtenido de Motivación como elemento fundamental: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7318/1/T3191-MDTH-Sanchez-Estudio.pdf>
- Quiroa, M. (Febrero de 2021). *economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>
- Ramírez Molina, R. I., Chacón Zúñiga, H. C., & Valencia Alfaro, K. P. (2019). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS. *CICAG*, 20.
- Real Academia Española. (2001). *Eficacia*. Obtenido de Real Academia Española: <https://dle.rae.es/eficacia>
- Recursos Humanos Bloguer. (25 de 11 de 2011). *Tipos de motivación*. Obtenido de Recursos Humanos: <http://humanresourcesuam.blogspot.com/p/tipos-de-motivacion.html>
- Reeve. (2003). *R.E.M.E*. Obtenido de <http://reme.uji.es/articulos/numero20/2-tortosa/texto.html>
- Reeve. (2003). *Spanta Mexico*. Obtenido de La motivación laboral factor fundamental: <http://www.spentamexico.org/v3-n1/3%281%29%20143-185.pdf>
- Reeve, J. M. (2003). *academia.edu*. Obtenido de motivación y emoción: [https://www.academia.edu/29224888/Motivacion\\_y\\_Emocion\\_John\\_Marshall\\_Reeve](https://www.academia.edu/29224888/Motivacion_y_Emocion_John_Marshall_Reeve)
- Reid. (2008). *3Ciencias*. Obtenido de <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2018/10/Gesti%C3%B3n-y-desarrollo-organizacional-1.pdf>
- Retamozo Paredes, R. G. (2018). *Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfarco la Hoz*. Perú: Universidad César Vallejo.

- Rivas. (2010). *Motivación Laboral*. Obtenido de Dialnet:  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7011913.pdf>
- Robbins. (2004). Obtenido de <https://pdfcoffee.com/motivacion-laboral-16-pdf-free.html>
- Robbins. (2004). *PDFCoffee*. Obtenido de Motivación laboral: <https://pdfcoffee.com/motivacion-laboral-16-pdf-free.html>
- Robbins. (2004). *Repositorio*. Obtenido de  
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/4152/TFG001138.pdf>
- Robbins, & Judge. (2009). *La productividad desde una perspectiva humana*. Obtenido de Intangible Capital: <https://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>
- Rodriguez, L. (2001). *Redalyc*. Obtenido de Importacia de la Planificacion de los Recursos Humanos:  
<https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331002.pdf>
- Rosas, E. ( 2018). *Repositorio.undac.edu*. Obtenido de  
<http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/823/1/TESIS%20GESTION%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20MOTIVACION%20LABORAL%20CASO%20GOREPA%202017.pdf>
- Sampieri, R. H. (2014). *Marco Teorico*. México D.F.: McGRAW-HILL. Obtenido de Metodología de la Investigación: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Santrock. (2002). *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Singh. (2008). *La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones*. Obtenido de Intangible Capital: <https://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>
- Soto Cardenas, F. (2016). *Cybertesis*. Obtenido de  
[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5035/Soto\\_co.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5035/Soto_co.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tecnológico de Monterrey. (s.f.). Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos. Recuperado el 15 de 12 de 2021, de  
<http://www.cca.org.mx/ps/profesores/cursos/apops/Obj02/web/media/pdf/Parasabermas.pdf>
- Vaca Galarza, R., & Lopresti, J. (27 de 09 de 2017). *Garantia de la Motivacion*. Obtenido de DerechosEcuador.com: <https://www.derechoecuador.com/garantia-de-la-motivacion>
- Valderrama. (2010). *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Valle. (1995). *Investigación UTC*. Obtenido de  
<http://investigacion.utc.edu.ec/revistasutc/index.php/utciencia/article/viewFile/20/22>
- Vazquez, P. (2019). Competitividad en el Talento Humano. 20.
- Zamora. (2018). *Código Orgánico Integral penal*. . Obtenido de BinteRed:  
[https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/ECU/INT\\_CEDAW\\_ARL\\_ECU\\_18950\\_S.pdf](https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/ECU/INT_CEDAW_ARL_ECU_18950_S.pdf)

# **ANEXOS**

## ANEXO A

Ficha No.	1
Título del documento	Motivos y motivación en la empresa
Tipo de documento	Libro
Autor	Vélaz Rivas, José Ignacio
Referencia Bibliográfica	Vélaz Rivas, J. I. (1996). Motivos y motivación en la empresa. Madrid, Ediciones Díaz de Santos.
Ubicación del Documento	<a href="https://elibro.net/">https://elibro.net/</a>
Palabras Claves	Motivación, estrategia, gestión de talento humano
Tema:	La motivación en las concepciones clásicas de la empresa.
Objetivo:	Identificar el concepto de motivación en las empresas.
Problema de investigación	¿Cuál es la incidencia de la motivación como una estrategia de gestión de talento en las empresas?
Referentes Teóricos	Vélaz (1996) “aquella energía interna que impulsa a los hombres a trabajar. Energía significa fuerza, principio genérico de actividad, susceptible de ser guiado en una u otra dirección y variable en intensidad. Subraya que entendemos que el principio activo -la energía impulsora- se encuentra primordialmente en el interior del sujeto que actúa, y sólo de manera secundaria en su entorno”. (p.40)
Hallazgos	Establecimiento de metas y objetivos que permitan a las personas generar un impulso de reto en los trabajadores y obreros y que los mismos estén alineados a las estrategias empresariales.
Conclusiones	La motivación constituye un impulso a la visión innovadora de la empresa y la manera de dirigirla, así como una explicación revolucionaria del comportamiento humano en el trabajo.

**Anexo A:** Ficha Bibliográfica 1

## ANEXO B

Ficha No.	2
Título del documento	Gestión del Talento Humano
Tipo de documento	Libro
Autor	Bouzas Ortiz, José Alfonso Reyes Gaytán, Germán
Referencia Bibliográfica	Bouzas Ortiz, J. A., & Reyes Gaytán, G. R. (2019). Gestión del Talento Humano. México: IURE editores, S.A. de C.V.
Ubicación del Documento	<a href="https://elibro.net/">https://elibro.net/</a>
Palabras Claves	Motivación, estrategia, gestión de talento humano
Tema:	El proceso de gestión de talento humano
Objetivo:	Identificar el concepto de gestión de talento humano.
Problema de investigación	¿Cuál es la incidencia de la motivación como una estrategia de gestión de talento en las empresas?
Referentes Teóricos	Bouzas y Reyes (2019) “La Administración del Talento Humano es el espacio en el que se inscriben la noción del Talento Humano y parte de que toda expresión de convergencia de sujetos con fines (productivos) en el más amplio sentido del concepto requiere un proceso de organización”. p.28
Hallazgos	La administración de recursos humanos parte de administrar a quienes se les ve agentes activos y proactivos dotados de habilidades manuales, físicas o artesanales.
Conclusiones	El objetivo de la gestión en tales procesos está en buscar que los trabajadores más esforzados, capaces, inteligentes y sobre todo dispuestos al logro de los objetivos empresariales.

**Anexo B:** Ficha Bibliográfica 2

## ANEXO C

Ficha No.	3
Título del documento	Satisfacción y motivación en el trabajo
Tipo de documento	Libro
Autor	González López, Luis
Referencia Bibliográfica	González López, Luis (2015). Satisfacción y Motivación en el Trabajo. Madrid, Ediciones Díaz de Santos S.A. de C.V.
Ubicación del Documento	<a href="https://elibro.net/">https://elibro.net/</a>
Palabras Claves	Satisfacción, trabajadores, empresa
Tema:	Teorías de la satisfacción y la motivación
Objetivo:	Identificar el concepto de motivación en las empresas.
Problema de investigación	¿Cuál es la incidencia de la motivación como una estrategia de gestión de talento en las empresas?
Referentes Teóricos	González (2015). “En relación con la motivación de logro y tratándose de aquellos directores que interpreten dicha motivación de logro como impulso principal para su vida dicese que son los más eficaces, el retrato robot de estos directivos los caracterizaría mediante un perfil de acusada necesidad de poder y baja necesidad de afiliación”. (p.105)
Hallazgos	Define guías de evaluación para identificar el nivel de la motivación que se genera en la cultura organizacional y el estilo de dirección.
Conclusiones	Define el logro del éxito en la organización como un trabajo coordinado entre las unidades que interviene, y como punto primordial la satisfacción del trabajador generado por un proceso de cumplimiento legal, Y que los equipos deben trabajar por una meta difícil, pero alcanzable es fuente de motivación y satisfacción.

**Anexo C:** Ficha Bibliográfica 3

## ANEXO D

Ficha No.	4
Título del documento	Gestión del Talento Humano
Tipo de documento	Libro
Autor	Chiavenato, Idalberto
Referencia Bibliográfica	Chiavenato, Idalberto (s/a). Gestión del Talento Humano. Mc Graw Hill
Ubicación del Documento	<a href="https://www.academia.edu/34515893/Gestion_Del_Talento_Humano_Chiavenato_3Th">https://www.academia.edu/34515893/Gestion_Del_Talento_Humano_Chiavenato_3Th</a>
Palabras Claves	Administración, recurso humano, estrategia
Tema:	Administración del Recurso Humano y la Estrategia Empresarial.
Objetivo:	Determinar el proceso de gestión de talento humano que incide en formar personas motivadas.
Problema de investigación	¿Cuál es la incidencia de la motivación como una estrategia de gestión de talento en las empresas?
Referentes Teóricos	Comparación de estrategias de RH con estrategias empresariales. Nota. Revisar gráfica. (p.42)
Hallazgos	La planeación estratégica de RH se refiere a la manera como la función que puede contribuir a la consecución de los objetivos organizacionales y, al mismo tiempo, favorece e incentivar la consecución de los objetivos individuales de los empleados, siempre que se cumpla el esquema
Conclusiones	Las organizaciones están conformadas por personas y dependen de ellas para alcanzar sus objetivos y cumplir sus misiones. Para las personas, las organizaciones constituyen el medio de alcanzar varios objetivos personales en el mínimo tiempo y con el menor esfuerzo y conflictos.

**Anexo D:** Ficha Bibliográfica 4

## ANEXO E

Ficha No.	5
Título del documento	Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional
Tipo de documento	Artículo
Autor	Peña, Humberto Villón, Sabina
Referencia Bibliográfica	Peña y Villón (2017). La Motivación Laboral como Herramienta de Gestión en las Organizaciones Empresariales. Madrid.
Ubicación del Documento	<a href="https://www.google.com/url?sa=t&amp;rct=j&amp;q=&amp;esrc=s&amp;source=web&amp;cd=&amp;ved=2ahUKEwiEycbmzPr0AhUERzABHQkDeIQFnoECAQQAQ&amp;url=https%3A%2F%2Fdialognet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F7011913.pdf&amp;usg=AOvVaw3HRVzjulROpZKY3owPrphd">https://www.google.com/url?sa=t&amp;rct=j&amp;q=&amp;esrc=s&amp;source=web&amp;cd=&amp;ved=2ahUKEwiEycbmzPr0AhUERzABHQkDeIQFnoECAQQAQ&amp;url=https%3A%2F%2Fdialognet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F7011913.pdf&amp;usg=AOvVaw3HRVzjulROpZKY3owPrphd</a>
Palabras Claves	Motivación, laboral, factores
Tema:	Factores que intervienen en la motivación laboral
Objetivo:	Determinar qué factores intervienen en la motivación laboral
Problema de investigación	¿Cuál es la incidencia de la motivación como una estrategia de gestión de talento en las empresas?
Referentes Teóricos	Peña y Villón (2017) “Existen diversos factores que intervienen en el proceso de la motivación laboral y que van a coadyuvar en la satisfacción del logro de las metas propuestas, sean individuales o colectivas. Entre algunos factores se destacan: 1º Presencia de una relación laboral donde figure la satisfacción, motivación y desempeño; 2º Predominio de las expectativas y las compensaciones en cuanto a la satisfacción laboral; 3º Clima laboral positivo en donde

	el trabajador encuentre el confort; y 4° Resultados de la satisfacción laboral”. (p.11)
Hallazgos	Se puede observar que la motivación laboral constituye uno de los elementos de gran importancia para que una organización posea el máximo potencial productivo, por lo que se puede afirmar que un jefe debe contar con buenas herramientas que logren desarrollar una eficiente motivación empresarial
Conclusiones	En la actualidad para la gran mayoría de organizaciones se crean nuevas incertidumbres sobre los procesos motivacionales, lo que conduce a crear nuevas técnicas que permitan estimular al empleado creando nuevos paradigmas con el fin de optimizar los retos.

**Anexo E:** Ficha Bibliográfica 5

## ANEXO F

Ficha No.	6
Título del documento	Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa
Tipo de documento	Artículo
Autor	Hoyes, Danahe.
Referencia Bibliográfica	Hoyes, D. M. (2016). Motivación del talento humano:. Revista Investigación y Negocios. Scielo.
Ubicación del Documento	<a href="http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S2521-27372016000100005">http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S2521-27372016000100005</a>
Palabras Claves	Motivación, ciclo, éxito, empresa
Tema:	El ciclo motivacional
Objetivo:	Definir el ciclo motivacional intervienen en la motivación laboral
Problema de investigación	¿Cuál es la incidencia de la motivación como una estrategia de gestión de talento en las empresas?
Referentes Teóricos	<p>Hoyes (2016) <b>“El ciclo motivacional:</b> Ya se mencionó las teorías más importantes de la motivación y ahora se enfoca la motivación como un proceso para satisfacer necesidades, surge lo que se denomina el ciclo motivacional, cuyas etapas son las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Homeostasis. Es decir, en cierto momento el organismo humano permanece en estado de equilibrio.</li> <li>2.- Estímulo. Cuando aparece un estímulo y genera una necesidad.</li> <li>3.- Necesidad. Esta necesidad (insatisfecha aún), provoca un estado de tensión.</li> <li>4.-Estado de tensión. La tensión produce un impulso que da lugar a un comportamiento.</li> <li>5.- Comportamiento. El comportamiento, al activarse, se dirige a satisfacer dicha necesidad. Alcanza el objetivo satisfactoriamente.</li> </ol>

	<p>6.- Satisfacción. Si se satisface la necesidad, el organismo retorna a su estado de equilibrio, hasta que otro estímulo se presente. Toda satisfacción es básicamente una liberación de tensión que permite el retorno al equilibrio homeostático anterior”. (s/p)</p> <p>Nota: Revisar gráfica (p.46)</p>
Hallazgos	Para implementación de programas de satisfacción laboral del personal, se define un ciclo motivacional que apoya en todas las fases.
Conclusiones	El capital humano es lo más importante que tenemos en una organización, pero no basta solamente poseerlo debemos desarrollar y retener a los mejores talentos.

**Anexo F:** Ficha Bibliográfica 6

## ANEXO G

Ficha No. 7	
Título del documento	Plan de Motivación en la empresa Ching
Tipo de documento	Tesis
Autor	Golf, Emilio
Referencia Bibliográfica	Golf Laville, E. J. (2017). Plan de Motivación. Valencia: Universidad Politécnica de Valencia.
Ubicación del Documento	<a href="https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/97741/IGNATOVA%20%20ESTUDIO%20DE%20MOTIVACI%C3%93N%20LABORAL%20Y%20PLAN%20DE%20MOTIVACI%C3%93N%20EN%20LA%20EMPRESA%20CHG.pdf?sequence=1">https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/97741/IGNATOVA%20%20ESTUDIO%20DE%20MOTIVACI%C3%93N%20LABORAL%20Y%20PLAN%20DE%20MOTIVACI%C3%93N%20EN%20LA%20EMPRESA%20CHG.pdf?sequence=1</a>
Palabras Claves	Plan, motivación, empresa
Tema:	Plan de motivación. Establecimiento de estrategias.
Objetivo:	Determinar las fases para un plan de motivación.
Problema de investigación	¿Cuál es la incidencia de la motivación como una estrategia de gestión de talento en las empresas?
Referentes Teóricos	Golf (2017): Para elaborar un plan de motivación en primer lugar hay que definir las estrategias en función de las secciones: Clima laboral, Calidad de trabajo, Trabajo en equipo, Comunicación y la Recompensas para alcanzar los objetivos planteados. Además, el plan integrado por los objetivos debe ser coherente con las políticas de la empresa. La segunda parte del plan de motivación se trata del seguimiento, es decir con esta etapa se permite llevar el control y la evolución de la aplicación de las estrategias en la empresa. También se permite el conocimiento de la manera en que se viene aplicar y desarrollar dichas estrategias. Y por último es la evaluación, se miden los resultados y como se están cumpliendo los objetivos que fueron fijados, al final se compra el objetivo planteado con la realidad haciendo esto mediante diferentes herramientas. (p.111)

Hallazgos	Se define algunas estrategias dentro del plan de motivación tales como: estrategias de confort, trabajo en equipo, estrategias de comunicación, estrategia de comunicación, estrategia de recompensa.
Conclusiones	En base a las estrategias mencionadas se estructura un plan de motivación que permite, desarrollar personal y a su vez alinear a los planes de trabajo de la organización que nos permitan el logro de objetivos individuales y estratégicos.

**Anexo G:** Ficha Bibliográfica 7

AREA ESTRATÉGICA DE RH	ESTRATEGIA CONSERVADORA Y DEFENSIVA	ESTRATEGIA PROSPECTIVA Y OFENSIVA
Flujos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Producción eficiente</li> <li>• Énfasis en al control Descripción explícita de cargos</li> <li>• Planeación detallada del cargo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Innovación</li> <li>• Flexibilidad</li> <li>• Clases amplias de cargos</li> <li>• Planeación amplia y poco detallada del cargo</li> </ul>
Admisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reclutamiento interno.</li> <li>• DRH decide sobre elección.</li> <li>• Énfasis en las calificaciones técnicas</li> <li>• Proceso formal de admisión socialización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reclutamiento externo</li> <li>• Gerente decide la selección</li> <li>• Adecuación de la persona a la cultura</li> <li>• Proceso informal de admisión y socialización</li> </ul>
Desvinculación de empleados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desvinculación voluntaria.</li> <li>• Congelación de las admisiones.</li> <li>• Apoyo continuo a los desvinculados</li> <li>• Política de preferencia a la readmisión</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gastos</li> <li>• Reclutamiento cuando es necesario</li> <li>• Desvinculaciones sin apoyo</li> <li>• Ningún trato preferencial</li> </ul>
Evaluación del desempeño	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estandarización de la evaluación</li> <li>• Evaluación como medio de control</li> <li>• Enfoque estrecho</li> <li>• Dependencia exclusiva del superior.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación personalizada</li> <li>• Evaluación como desarrollo</li> <li>• Evaluación de propósito múltiple</li> <li>• Múltiples entradas para evaluación</li> </ul>
Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación individual</li> <li>• Capacitación en el cargo</li> <li>• Capacitación específica Comparación da habilidades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación en equipo</li> <li>• Capacitación externa Capacitación genérica relacionada con la flexibilidad</li> <li>• Construcción de habilidades</li> </ul>

Compensaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salario fijo</li> <li>• Salario basado en el cargo Salario basado en la antigüedad</li> <li>• Decisiones centralizadas sobre el salario</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salario variable Salario basado en el individuo</li> <li>• Salario basado en el desempeño</li> <li>• Decisiones descentralizadas</li> </ul>
----------------	---	--

**Fuente:** (Chiavenato, s/a, s/a).