



REPÚBLICA DE PANAMÁ
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVA, EMPRESARIALES Y DE
NEGOCIOS

LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA IMAPAR
PANAMÁ, CIUDAD DE PANAMÁ.

PROYECTO DE TRABAJO PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIATURA EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON ÉNFASIS EN RELACIONES
LABORALES Y RECURSOS HUMANO

Asesor: Maricela Rodríguez

Estudiantes: Yaneth Alarcón

Marisel Ramos

Ciudad de Panamá, agosto de 2020



**REPÚBLICA DE PANAMÁ
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVA, EMPRESARIALES Y DE
NEGOCIOS**

**LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA IMAPAR
PANAMÁ, CIUDAD DE PANAMÁ.**

**PROYECTO DE TRABAJO PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIATURA EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON ÉNFASIS EN RELACIONES
LABORALES Y RECURSOS HUMANO**

Estudiantes: Yaneth Alarcón

Marisel Ramos

Ciudad de Panamá, agosto de 2020



Ciudad de Panamá, 11 de julio de 2020

Profesor
Nagib Yassir
Coordinador Comité de Titulación de Estudios de Licenciatura.
Presente.

En mi carácter de Tutor del Trabajo de Grado presentado por las Bachiller Marisel Ramos con documento de identidad _____ y _____ con documento de identidad Nro. _____, para optar al grado de: Licenciatura Administración de Empresa con énfasis en Relaciones laborales y Recursos Humanos, considero que el trabajo: reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Jurado examinador que se designe.

Atentamente,

Prof. Maricela Rodríguez
Documento de identidad Nro. _____



**UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, EMPRESARIALES Y DE
NEGOCIOS**

INFORME DE ACTIVIDADES DE TUTORÍA OPCION DE TITULACION II

Estudiantes: Yaneth Alarcon con cédula de identidad No
Marisel Ramos con cédula de identidad No.

Tutora: Profa. Maricela Rodríguez con cédula de identidad o pasaporte

Correo electrónico de las participantes:

Título tentativo del trabajo de grado (TG)

**ESTUDIO DE LA MOTIVACION LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA
EMPRESA IMAPAR PANAMÁ, CIUDAD DE PANAMÁ**

SESIÓN	FECHA	HORA REUNIÓN.	ASPECTO TRATADO	OBSERVACIÓN
1	08/05/2020	11:30am	Mejorar título	Cambio de titulo
2	15/05/2020	10:30am	Cuadro de Operación	Debian ir acorde a los indicadores
3	28/05/2020	11:00am	Dimensiones	Mejorar dimensiones
4	08/05/2020	06:30pm	Mejorar Capitulo IV	Agregar información
5	18/05/2020	03:30pm	Cambiar antecedentes	Reemplazar dos existentes

6	02/06/2020	11:30am	Mejorar de Objetivos	Se reformuló el objetivo
7	14/06/2020	10:30am	Mejora de cuadro O.	Se mejoraron varios campos
8	02/07/2020	1:30pm	Mejora de graficas	Se modificó el título de las graficas
9	10/07/2020	11:30am	Revisión de Encuesta	No se cambió nada
10	15/07/2020	10:30am	Revisión General final	Aprobación trabajo final

Titulo definitivo:

LA MOTIVACION LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA IMAPAR PANAMÁ, CIUDAD DE PANAMÁ

Comentarios finales acerca de la investigación: Las especificaciones anteriores representan el proceso de dirección del trabajo de grado arriba mencionado.

Firma

Tutora

Prof. MARICELA RODRIGUEZ

MARISEL RAMOS

YANETH ALARCON

AGRADECIMIENTO

A Dios que ha bendecido mi camino en todo sentido, permitiéndome tener una familia que me ha apoyado en cada instante de mi existencia. Un agradecimiento especial a mi Tutora de Tesis la profa. Maricela Rodriguez quien con su paciencia ha sabido guiarme sabiamente en la elaboración de este proyecto, gracias también a mis compañeras e amigas, que siempre me dieron su cariño, su apoyo y me permitieron entrar en su vida durante estos 3 años y 8 meses de convivir dentro del salón de clases: Roxana, Sari, Yaneth y Keila. Gracias por tanto, seguiremos siendo esa hermandad muy unida. Y finalmente a la empresa IMAPAR PANAMÁ a su directivos y colaboradores por brindarme las facilidades para poder culminar con este trabajo.

Marisel Veronica Ramos Aparicio

AGRADECIMIENTOS

Quisiera agradecerle a toda mi familia que estuvo apoyándome para pudiera continuar la universidad a pesar de convertirme en madre durante esta carrera, en especial a mi esposo Christian Arauz y hermana Michelle Alarcón. A todas mis compañeras que desde el día uno estuvimos conectadas en la misma dirección, siempre las tendré en mi corazón, ellas saben quiénes son.

Yaneth Grace Alarcon

DEDICATORIA

A mis padres Esteban y Edilma Maria, por ser los principales promotores de mis sueños, por confiar en mi y depositar todo su amor ya que sin duda aportaron para hacerme una persona de bien.

A Mis hermanos (as) Rosaura, Marlenys, Mi Angelito Ariel que se desde allá del cielo está muy feliz por a ver cumplido unos de mis sueños más anhelados, Juan Carlos, Eriberto y Veronica quienes durante este tiempo me han brindado su entero cariño siendo mi soporte incondicional.

A mi abuelita Eustaquia Maria, a mis hermosos sobrinos Azael, Carlos, Evan, Juan Esteban, Patrick y mi princesa Arielys por cambiar mi vida de muchas formas y ser esas personitas incondicionales que siempre anhele.

A Mi cuñado Marlon por brindarme su apoyo incondicional.

A mi mejor amiga Jennifer Enith Baéz Icaza, quien ha sido mi mano derecha, mi hermana que me ha regalado la vida, esa hermana incondicional durante todo este tiempo; te agradezco por tu hermosas palabras, por esa voz de aliento día tras día, por no permitirme desmayar y estar conmigo hasta el final, por brindarme una amistad que sobrepasa cualquier distancia, por entenderme mejor que nadie, le agradezco su confianza, por su inmenso cariño y su apoyo incondicional.

A tí Lorenzo por todo su inmeso apoyo, por brindarme su comprensión, cariño y amor, por sus consejos, por confiar y creer en mi capacidad para lograr esta meta una de muchas que vendrán.

Marisel Veronica Ramos Aparicio

DEDICATORIA

Este trabajo de grado quisiera dedicárselo antes que nada a Jehová sin él jamás hubiera sido posible y luego a mi familia.

Yaneth Alarcón

ÍNDICE GENERAL

Portada.....	I
Portada interna.....	II
Carta de aprobación del tutor.....	III
Informe de actividades de tutoría.....	IV
Dedicatoria Marisel Ramos.....	VI
Dedicatoria Yaneth Alarcon.....	VII
Agradecimiento Marisel Ramos.....	VIII
Agradecimiento Yaneth Alarcon.....	IX
Índice general.....	X
Índice de cuadros e imágenes.....	XII
Indice de gráficos.....	XIII
Resumen.....	XIV
Abstract.....	XV
INTRODUCCIÓN.....	16
CAPÍTULOS.....	17
1. ASPECTOS GENERALES DEL PROYECTO.....	17
1.1 Planteamiento y Formulación del Problema.....	17
1.2 Formulación del problema.....	18
1.3 Objetivo de la Investigación.....	18
1.3.1 Objetivo General.....	18
1.3.2 Objetivo específicos.....	19
1.4 Justificación del problema.....	19
1.5 Delimitación.....	20
II. MARCO	
TEÓRICO.....	21
2.1. Los antecedentes de la investigación.....	22
2.2. Las Bases Teóricas.....	26
2.2.1 La Motivación.....	26
2.2.2 Motivación laboral.....	28
2.2.3 Importancia del estudio de la motivación.....	29
2.2.4 La motivación humana.....	30

2.2.5 Ciclo de la motivación.....	31
2.3 Sistema de variables.....	33
2.4 Operacionalización de las variables.....	34
2.5 Definiciones de términos relacionados con el problema en estudio.....	34
III. MARCO METODOLÓGICO.....	37
3.1 Enfoque o Paradigma.....	37
3.2 Tipo de investigación.....	37
3.3 Diseño de la investigación	38
3.4 Población y muestra.....	38
3.4.1 Población.....	38
3.4.2 Muestra.....	39
3.5. Técnicas e Instrumentos	39
3.6 Procedimientos.....	40
3.7 Análisis de los datos e información.....	41
IV. CAPÍTULO LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	42
4.1 Presentación e interpretación de los resultados.....	42
4.2. El análisis de los resultados.....	56
CONCLUSIONES.....	58
RECOMENDACIONES.....	59
LISTA DE FUENTES DE INFORMACIÓN.....	60
ANEXO.....	64

ÍNDICE DE CUADROS, GRÁFICOS E IMÁGENES

Figuras

Figura N° 1 Teoría de McClelland.....	22
Figura N° 2 Pirámide de las necesidades de Maslow.....	24
Figura N°3 Ciclo de la motivación.....	32
Cuadro de Operacionalización de las variables.....	34
Cuadro de Población de la empresa IMAPAR PANAMA.....	39

Gráficas

Gráfica N° 1 Edad de personal encuestado.....	42
Gráfica N° 2 Sexo del personal encuestado.....	43
Gráfica N°3 Se siento a gusto en el lugar de trabajo.....	43
Gráfica N° 4 Que le hace sentir a gusto.....	44
Gráfica N° 5 Le motivan los jefes.....	44
Gráfica N° 6 Satisfecho con la remuneración.....	45
Gráfica N° 7 Programa de Capacitación.....	45
Gráfica N° 8 Seminarios.....	46
Gráfica N° 9 Conocimientos y capacidades de acuerdo al puesto.....	46
Gráfica N° 10 Toma en cuenta su opinión.....	47
Gráfica N° 11 Ambiente de trabajo seguro.....	47
Gráfica N° 12 Permisos o Compensaciones.....	48
Gráfica N° 13 Instrucciones claras y precisas	48
Gráfica N° 14 Incentivos o Elogios recibidos.....	49
Gráfica N° 15 Empresa fomenta compañerismo.....	49
Gráfica N° 16 Deja saber cuando le siet e incomodo.....	50

Gráfica N° 17 Nuevas responsabilidades en últimos meses.....	50
Gráfica N° 18 Conoce la vision, misión y valores de la empresa.....	51
Gráfica N° 19 Le han comentado sobre su progreso.....	51
Gráfica N° 20 Conoce los objetivos del negocio.....	52
Gráfica N° 21 Progreso dentro de la empresa.....	52
Gráfica N° 22 Recomendaria la empresa.....	53
Gráfica N° 23 Deberia mejorar salario, capacitaciones.....	53
Gráfica N° 24 Que mejoraría usted.....	54
Gráfica N° 25 Comunicacion es efectiva empleado jefe.....	54
Gráfica N° 26 Nivel de motivación.....	55



REPÚBLICA DE PANAMÁ

LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA IMAPAR PANAMÁ, CIUDAD DE PANAMÁ.

RESUMEN

Esta investigación se ha realizado con el propósito de analizar la motivación laboral en los empleados de la empresa IMAPAR PANAMA. En el aspecto metodológico se ha enmarcado de esta manera, tiene un enfoque cuantitativo, es de tipo descriptiva con un diseño de campo transaccional; la población es de 8 colaboradores, estratificada en gerente, secretario, jefe de producción, costuderos, instaladores y vendedor se le realizó una encuesta anónima de instrumento de cuestionario de manera virtual con preguntas cerradas y simples, respetando las identidades de los colaboradores donde la muestra es un censo poblacional debido que la población es pequeña se analizo al total de la empresa. El resultado evidencia que dicha compañía mantiene un gran equipo de administración y recursos humanos que ha mantenido a sus empleados contentos durante 25 años y que es comprensible que en cada persona surjan diferentes necesidades y el hecho de contar con una empresa que se interese en sus empleados hace sentir feliz y valorado al empleado y los aspectos críticos identificados como factores causante de esta situación es el salario ya que lo colaboradores en su totalidad concuerdan que su salario está por debajo del salario mínimo.

Descriptores:

Recursos. Procesos. Objetivos. Motivación. Resultados



REPUBLIC OF PANAMA

LABOR MOTIVATION OF EMPLOYEES OF THE IMAPAR COMPANY PANAMA, CITY OF PANAMA.

ABSTRACT

This research has been carried out with the purpose of analyzing the work motivation of the employees of the company IMAPAR PANAMA. In the methodological aspect it has been framed in this way, it has a quantitative approach, it is descriptive with a transactional field design; the population is 8 collaborators, classified as manager, secretary, production manager, seamstresses, installers and vendor, an anonymous questionnaire instrument survey was carried out virtually with closed and simple questions, respecting the identities of the collaborators where the sample It is a population census due to the fact that the population is small, the total of the company was analyzed. The result shows that said company maintains a great management and human resources team that has kept its employees happy for 25 years and that it is understandable that different needs arise in each person and the fact of having a company that is interested in its employees It makes the employee feel happy and valued and the critical aspects identified as the causative factors of this situation is the salary since the collaborators as a whole agree that their salary is below the minimum wage.

Descriptors:

Means. Processes. Goals. Motivation. Results.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se realiza con el propósito de erradicar un conflicto el cual ha sido la rotaciones de personal en los últimos meses, y esta empresa lleva 25 años de servicio en el mercado y goza hasta ahora de buena reputación y trascendencia, por ello queremos investigar como esta la motivación laboral en la empresa IMAPAR PANAMA, ya que estudios han comprobado que es una de las mayores causas de rotación de personal de las empresas y un problema de nunca acabar en nuestro País, el problema que presenta en la empresa es el salario por ello hemos desarrollado este proyecto de grado por un tiempo predeterminado de 16 semanas en la cuales tuvimos que investigar tanto la empresa a la que presentaríamos nuestra ayuda y también hacer docencia en cuanto la motivación y como se emplea dentro del ámbito laboral. Durante la investigación se debían cumplir las actividades planteadas tanto por la empresa como por la universidad, con la intención de desarrollar lo aprendido en el aula, poniendo en marcha en la parte laboral para que nos sirviera como nuestra primera experiencia.

El informe presenta toda la información relacionada a la preparación del Proyecto antes mencionado de la siguiente manera:

El primer capítulo contiene los aspectos generales de la empresa.

El segundo capítulo comprende todo los materiales y recursos utilizados del trabajo realizado.

El tercer capítulo establece las actividades ejecutadas como encuestas, gráficas y análisis previo e interpretaciones.

CAPÍTULO I

Planteamiento y Formulación del Problema:

Según MITRADEL 2019, en los primeros cuatro meses se registraron más de 20 mil renuncias, en su mayoría por mejora de salario, sabemos que la desmotivación juega un papel importante en estas decisiones. Por ello se ha decidido investigar qué causa esta motivación laboral.

Toda empresa necesita tener objetivos bien definidos para poder mantener sus colaboradores contentos y trabajando al 100%.

Hernández, (2010) según esta psicóloga es muy común que la motivación se pierda por un problema en el proceso de reclutamiento. "El puesto de trabajo no es el apropiado para la persona, tal vez el candidato reúne los conocimientos y la destreza técnica, pero es importante evaluar si la vacante tiene afinidad con su personalidad, intereses personales y expectativas futuras. Conocimiento del puesto y deseo por quedarse en él son cosas totalmente distintas".

Los empresarios disponen de una gran diversidad de elementos para poder motivar a sus trabajadores, pero se debe apuntar que no todos los tipos de motivación que existen funcionan para los distintos empleados, hay que tener en cuenta que influyen factores como el estado de ánimo, la personalidad del trabajador, las metas individuales, su escala de necesidades o valores.

Por otro lado, Maslow (1954), define la motivación como un conjunto de necesidades jerarquizadas que tiene el individuo, según la importancia que cada persona les concede en función de sus circunstancias. Por eso La autorrealización es la más básicas, ya que son necesidades imprescindibles para la supervivencia humana.

Desgraciadamente existe una gran diferencia entre la motivación y las relaciones humanas establecidas en las empresas por los ejecutivos, todo ello encaminado a la calidad tanto en sus productos como en el personal que labora en las empresas. Porque día a día encontramos un sin número de resultados del proceso motivación-relaciones humanas como: deserción, estrés laboral, mala comunicación y por lo tanto falta de compromiso hacia la tarea laboral dando como resultado la ausencia de motivación en muchos departamentos.

Es necesario que la empresa esté al tanto de lo que piensan sus empleados, para saberlo el personal de recursos humano debe reunirse con cada colaborador y entrevistarlos para saber cómo se sienten con el trabajo y el trato recibido. Luego hacérselo saber a los superiores, y como tal; tomar acción inmediata, para acabar con el problema de raíz, y convertirnos en la solución, no hacer nada significaría convertirnos en parte del problema.

1.2 Formulación del problema

¿Cómo es la motivación laboral de los empleados de IMAPAR PANAMA en la Ciudad de Panamá?

1.3 Objetivo de la Investigación

A continuación, se presentan los siguientes objetivos general y específico propuestos a realizar antes esta investigación.

1.3.1 Objetivo General

Analizar la motivación laboral de los empleados de la empresa IMAPAR PANAMA, Ciudad de Panamá.

1.3.2 Objetivo específico

Examinar el plan de diseño actual de la motivación laboral de los empleados de IMAPAR PANAMA.

Determinar los factores que influyen en la motivación de los empleados de IMAPAR PANAMA Ciudad de Panamá.

Explicar la evolución operativa de la empresa IMAPAR PANAMA influye en la motivación personal

Designar las herramientas que permitan mantener a los colaboradores de IMAPAR PANAMA motivados.

1.4 Justificación del problema

Comúnmente tenemos presente la idea de que motivar es provocar el interés de nuestros trabajadores al iniciar las labores cotidianas y de que sólo en ese momento es necesaria, sin tener en cuenta que el término motivación encierra un significado más amplio y más profundo, tanto en la vida del trabajador como en la del supervisor.

En la mayoría de los casos nos precipitamos a inculcar en nuestros trabajadores necesidades de orden superior, las que difícilmente sentirán el deseo de satisfacer aquéllos que no han cubierto sus necesidades básicas.

Frecuentemente encontramos que los supervisores o jefes de los diferentes departamentos fracasan en el intento por motivar a los trabajadores, debido probablemente a que se desconoce los conceptos básicos de la motivación.

Uno de los objetivos que justifican la realización de este trabajo de investigación, es poder crear un análisis que permita a las empresas medir la motivación de sus empleados, y minimizar las problemáticas de alta rotación, deserción y falta de éticas motivantes en el manejo del personal.

Delimitación

El espacio geográfico del cual hemos tomado como objeto de estudio de nuestra investigación de Motivación laboral, está ubicado en La Pulida de Villa Lucre en Vía Tocumen, calle principal El Cisne, local A -21

El periodo de tiempo estimado es de 16 semanas, a partir del mes de mayo hasta el mes de Julio 2020.

El grupo de personas los cuales serán estudiados en la investigación, únicamente es estadístico debido a que sólo es una muestra de la población total de la organización.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Este capítulo está enfocado en recabar información sobre el tema de la motivación laboral, en cuanto a sus antecedentes, teorías relacionadas y términos básicos.

Arias (2004), dice que hablar de motivación es, hablar de una gran cantidad de definiciones, en términos generales, se puede considerar que la motivación esta constituida por todos aquellos factores de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo; por otra parte, se dice que la motivación son todos factores que originan conductas; considerándose los de tipo biológicos, psicológicos, sociales y culturales.

A continuación, Frederick Herzberg (2002), psicólogo orientado al trabajo y la gestión de empresas, define la motivación como el resultado influenciado por dos factores: factores de motivación y factores de higiene.

Los factores de motivación (logros, reconocimiento, responsabilidad, incentivos) son los que ayudan principalmente a la satisfacción del trabajador, mientras que si los factores de higiene (sueldo, ambiente físico, relaciones personales, status, ambiente de trabajo) fallan o son inadecuados, causan insatisfacción en el trabajador.

Según McClelland 1989, Este psicólogo afirma que la motivación de un individuo se debe a la búsqueda de satisfacción de tres necesidades:

La necesidad de logro: relacionada con aquellas tareas que suponen un desafío, la lucha por el éxito, la superación personal.

La necesidad de poder: referida al deseo de influir en los demás, de controlarlos; de tener impacto en el resto de personas.

La necesidad de afiliación: se refiere al deseo de establecer relaciones, de formar parte de un grupo; todo aquello relacionado con relacionarse con los demás.

Figura N° 1 Teoría de McClelland



Fuente: McClelland (1989)

2.1 Antecedentes de la Investigación

La Motivación Laboral surge por el año de 1700, en el viejo mundo europeo, cuando los antiguos talleres de artesanos se transformaron en fabricas donde decenas y centenares de personas producían operando máquinas; los contactos simples y fáciles entre el artesano y sus auxiliares se complicaron. Había que coordinar innumerables tareas ejecutadas por un gran número de personas y cada una de ellas pensaba de manera distinta, empezaron los problemas de baja productividad y desinterés en el trabajo. Surge como alternativa ante los conflictos, la falta de entendimiento entre las personas, la desmotivación, la baja productividad y el desinterés, por mencionar algunos; es una alternativa que logró la mediación entre los intereses patronales y las necesidades o expectativas de los trabajadores, porque en donde existen varias personas laborando, las relaciones se complican y

hay que emplear la cabeza para reflexionar, decidir y comunicar. El Psicólogo F: Dorsch 2000, menciona que la motivación es el trasfondo psíquico e impulsor que sostiene la fuerza de la acción y señala la dirección a seguir. Los seres humanos actuamos siguiendo determinados móviles y buscando fines; siempre obedeciendo a motivaciones de diversos géneros. Podemos decir que la motivación es considerada como el conjunto de las razones que explican los actos de un individuo o la explicación del motivo o motivos por los que se hace una acción.

A continuación Reeve (1994), presente estudio se inclina por considerar a la motivación desde una mirada de orientación cognitiva - conductal, desde la cual es posible entenderla como una causa hipotética de la conducta inducida por las condiciones ambientales o que se puede inferir de las expresiones conductuales, fisiológicas y de auto – informe. En este sentido, el estudio de la motivación puede ser entendido como la búsqueda de las condiciones antecedentes al comportamiento energizado y dirigido.

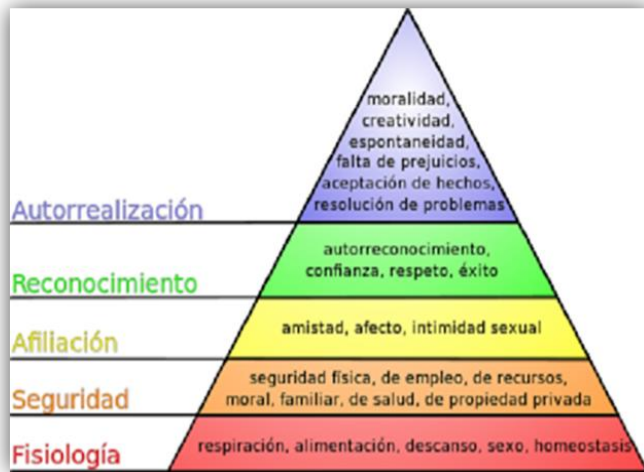
Ramírez (2008) plantea que es esencial que la empresa logre que el personal que en ella labore se encuentre adecuadamente motivado para alcanzar los objetivos organizacionales y personales. En la actualidad, uno de los problemas más urgentes que encaran las empresas modernas es encontrar la manera de motivar al personal para que pongan más empeño en sus labores y aumentar la satisfacción e interés en el trabajo.

Delgado (1999), define la motivación como "el proceso mediante el cual las personas, al ejecutar una actividad específica, resuelven desarrollar unos esfuerzos que conduzcan a la materialización de ciertas metas y objetivos a fin de satisfacer algún tipo de necesidad y/o expectativa, y de cuya mayor o menor satisfacción van en dependencia del esfuerzo que determinen aplicar a futuras acciones.P56"

González (2008), puntualiza la motivación como "un conjunto de procesos psíquicos que vinculada con los estímulos externos mantiene un intercambio con la personalidad que a la vez es influenciada por estos, generando o no satisfacción. p52"

Para Abraham Maslow (2015), psicólogo norteamericano, la motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades. Maslow clasifica estas necesidades en 5 y las clasifica en una pirámide como la de la imagen.

Figura N° 2 Pirámide de las necesidades de Maslow



Fuente: Maslow (1943)

Como se puede observar, en la base están las necesidades básicas, que son necesidades referentes a la supervivencia; en el segundo escalón están las necesidades de seguridad y protección; en el tercero están las relacionadas con nuestro carácter social, llamadas necesidades de afiliación; en el cuarto escalón se encuentran aquéllas relacionadas con la estima hacia uno mismo, llamadas necesidades de reconocimiento, y en último término, en la cúspide, están las necesidades de autorrealización. La idea principal es que sólo se satisfacen las necesidades superiores cuando se han satisfecho las de más abajo, es decir, no puedes pasar a la siguiente hasta que no hayas satisfecho las anteriores.

De acuerdo con lo planteado Ramírez, Abreu y Badii (2008) en su artículo, La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero, se plantean como objetivo general de la investigación, determinar si la motivación laboral es factor fundamental para el logro de los objetivos de la organización, enfocado a una empresa

manufacturera de tubería de acero. Se determinaron los factores que motivan al recurso humano a desempeñar su trabajo con calidad, así como la relación que guarda la motivación laboral con la productividad y la satisfacción de cada persona.

Por otra parte, Peña (2015), en su trabajo. La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales, afirma que los recursos humanos determinan la eficacia y eficiencia de las organizaciones empresariales actuales. Sólo mediante la correcta gestión del capital humano es posible la efectividad de los recursos existentes. Para poder llevar a cabo esta gestión es necesario poseer la clave de la motivación laboral. Mediante un enfoque cualitativo se realiza un estudio de las teorías planteadas, estrategias empresariales, herramientas motivadoras, causas, políticas de estímulo vigentes y las futuras tendencias en relación a la motivación laboral. Para poner en práctica la revisión literaria que se ha realizado acerca del tema, se analiza el sector bancario y la gestión de la motivación de la institución financiera ABANCA. En la actualidad, este sector es altamente competitivo debido a la similitud de sus competidores y productos ofertados, convirtiéndose la gestión de los Recursos Humanos en una fuerte ventaja competitiva.

También García (2012), en su artículo, la motivación laboral, estudio descriptivo de algunas variables, Afirma que la motivación laboral es la fuerza que impulsa al trabajador a realizar determinadas acciones o comportamientos para la consecución de los objetivos de la empresa. La retribución económica por sí sola no es suficiente fuente de motivación laboral, el trabajador espera recibir además un salario emocional, que podemos definir como toda retribución que recibe el trabajador distinto del dinero. El reconocimiento por parte de los superiores y compañeros, el fomento del sentimiento de autonomía y responsabilidad del trabajador, son principales fuentes de motivación. Las empresas deben invertir en estos factores, que implican bajos costes y aumento de la motivación del trabajador. Un empleado motivado buscará la consecución de sus objetivos para conseguir sus expectativas, y a su vez esos objetivos serán los de la empresa, aumentando la productividad de la misma.

2.2 Bases teóricas

A continuación, se reportan algunas bases teóricas relacionadas a la motivación.

2.2.1 La Motivación

Existen diferentes conceptos de motivación:

Bateman (1999) Citado por Ramiz (2008) definió la motivación como. “La motivación es el conjunto de fuerzas que llenan de energía, dirigen y sostienen los esfuerzos de una persona.” P9

Así mismo, según López (2005) dijo “La motivación, dentro del ámbito laboral, es definida actualmente como un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados.”

La motivación se entrelaza con las necesidades humanas: Si una persona tiene una necesidad siente la motivación de satisfacerla y cuando la ha conseguido generalmente deja de motivarle, puede sentir el deseo de sentirse seguro, sentirse querido, todas ellas necesarias y solicitadas por los seres humanos, hasta el punto de alcanzarlas. Lamentablemente no encontraremos siempre a alguien que nos dé la mano y ayude a sentirnos seguros o a subir nuestra autoestima, y es justo allí donde tendremos que tomar las riendas y auto motivarnos.

Según Chiavenato (1999), define a la motivación como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo.

Herrera, Ramírez, Roa y Herrera (2004) indican que la motivación es una de las claves explicativas más importantes de la conducta humana con respecto al porqué del comportamiento. Es decir, la motivación representa lo que originariamente determina que la persona inicie una acción (activación), se dirija hacia un objetivo (dirección) y persista en alcanzarlo (mantenimiento). Estos autores, luego de recopilar las opiniones de muchos otros, formulan la siguiente definición de

motivación: podríamos entenderla como proceso que explica el inicio, dirección, intensidad y perseverancia de la conducta encaminada hacia el logro de una meta, modulado por las percepciones que los sujetos tienen de sí mismos y por las tareas a las que se tienen que enfrentar (p. 5).

De acuerdo con Santrock (2002), la motivación es “el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido” (p. 432).

Ajello (2003) señala que la motivación debe ser entendida como la trama que sostiene el desarrollo de aquellas actividades que son significativas para la persona y en las que esta toma parte. En el plano educativo, la motivación debe ser considerada como la disposición positiva para aprender y continuar haciéndolo de una forma autónoma.

Según Stoner (1996) define la motivación como “Una característica de la Psicología humana, incluye los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana. Lo que hace que las personas funcionen”. Desde mi parecer en esta definición el autor nos da a entender que la motivación viene siendo como un motor si lo comparamos con un automóvil, es decir, que si las personas se encuentran motivadas estas funcionan como el automóvil, en caso contrario habría que empujarlas, pero cuanta energía no se gastaría durante todo este proceso.

Así mismo, Mahillo (1996) define la motivación como “el primer paso que nos lleva a la acción”. Entiendo esta definición como que para que el individuo realice sus acciones este debe de estar motivado, de lo contrario hay que empujarlo al igual que un carro cuando este se apaga, para que pueda realizar las acciones, esto también ocasiona desde mi parecer un gasto de energía enorme, lo que origina que los gerentes que no tengan estrategias claras sobre la motivación de sus empleados pasen la mayor parte de su tiempo ocupado en como incentivar a estos trabajadores.

2.2.2 Motivación laboral

Por otro lado, Robbins (1994) define la motivación laboral como “la voluntad para hacer un gran esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal.” P9

Fischman (2014) indica que mayormente se tiene el pensamiento de que para que un colaborador se sienta motivado o satisfecho se le debe dar un bono monetario, pero no siempre es el caso que un bono monetario satisfaga a los colaboradores, se tiene que tener la mente abierta a diferentes posibilidades y motivaciones que puede satisfacer a un colaborador. Es necesario que la motivación, quien ha sido estudiada de una forma científica, ahora sea estudiada académicamente respecto a las empresas.

Orozco (2013) indica que la Motivación Laboral ha empezado en los años 1700 en el continente europeo los artesanos tuvieron cambios en los que se usaban mayormente máquinas para la producción, están eran manejadas por diferentes trabajadores, los cuales sufrían explotación laboral, generando que su productividad y el interés laboral disminuya. En la actualidad la motivación se ha convertido en parte fundamental de la sociedad, siendo indispensable para el correcto funcionamiento de las acciones de cada individuo.

García (2012) detalla que la motivación de los colaboradores en una empresa puede ser por algún medio económico o por algún reconocimiento que se le brinde por el logro de metas u objetivos. La manera en cómo motivar a los colaboradores es diferente, es decir depende de la situación y las necesidades que puede tener un colaborador. Para identificar que motiva a un individuo se tiene que tomar en cuenta diferentes aspectos como los que son las perspectivas que éstos tienen en un futuro, los logros a los que quieren llegar, la cultura que poseen, los valores y las características de su estilo de vida. Cabe indicar que las necesidades de los colaboradores quienes se encuentren en un país en desarrollo son diferentes a los colaboradores que se encuentran en un país desarrollado.

Manene (2012) indica que la motivación ha sido estudiada en diversas ocasiones y se han dado diferentes opiniones por parte de individuos sobre cuáles son los factores que inciden en la conducta de los colaboradores motivándolos o desmotivándolos. Se puede decir que el principal factor para la motivación es el querer lograr una meta y objetivo, esto da origen a diferentes acciones y comportamientos que generan en los individuos distintos impulsos para realizar adecuadamente sus funciones o superar las expectativas. Es importante saber que solo una necesidad de mayor importancia es la que genera la motivación en cada colaborador.

Newstrom (2011) manifiesta que la motivación laboral es la fuerza que tienen los colaboradores para lograr metas u objetivos, pero la motivación es provocada por diferentes factores tanto externos o en la organización. Los colaboradores tienen diferentes preferencias en tres elementos de la motivación los que son la dirección y enfoque de la conducta, el nivel del esfuerzo aportado y la persistencia de la conducta.

Robbins y Judge (2009) explican que el pago no es un factor que impulsa una manera importante de la motivación en área laboral. Sin embargo, para motivar a las personas es importante que subestimen la importancia que tiene el sueldo para mantener los talentos notables. Un estudio que se realizó con los colaboradores de una organización en el 2006 reveló que solo el 45% de los empleados pensaban que el pago era un factor clave, por el que se perdía el talento, el 71 % de los trabajadores con mayor rendimiento señaló que era la razón principal.

2.2.3 Importancia del estudio de la motivación:

González Serra (2008), afirma que: “La motivación constituye un aspecto fundamental de la personalidad humana. El núcleo central de la persona está constituido por sus necesidades y motivos. El estudio de la motivación consiste en

el análisis del porqué del comportamiento, de ahí su importancia fundamental para cualquiera de los campos de la psicología". (pág. 59)

Robbins y Couter (2010) refieren que al comprender y pronosticar la motivación de los colaboradores es una de las zonas más populares en la investigación gerencial. Sin embargo, los estudios modernos acerca de la motivación de los empleados están influidos por algunos asuntos que ocurren en el lugar donde los mismos cumplen con sus obligaciones.

Slocum (2009) afirma que un principio clave de la motivación es que el desempeño de los colaboradores en una organización depende del grado de capacidad que tenga una persona. La siguiente formula se usa con frecuencia para expresar este principio $\text{desempeño} = f(\text{capacidad} \times \text{motivación})$

Según este principio, es imposible que una persona desempeñe una tarea con éxito sino tiene la capacidad necesaria para desempeñarla. La capacidad es el talento natural y el grado de competencia aprendida de una persona que le permiten desempeñar tareas relacionadas con una meta. Sin embargo, sea cual fuere el grado de competencias de una persona su capacidad no basta para asegurar un desempeño de alto nivel. Asimismo, el colaborador debe tener el deseo de alcanzar un alto grado de desempeño. La motivación se dirige a una meta. La cual es un resultado específico que quiere obtener una persona. Las metas de un empleado a menudo son las fuerzas que lo impulsan y el hecho de alcanzarlas disminuye de forma significativa las necesidades.

2.2.4 La motivación humana

Ruiz, Gago, Garcia, Lopez (2013) afirman que el impulso para actuar puede ser provocado por un estímulo externo (que proviene del ambiente) o por un estímulo interno (genera los procesos mentales de la persona). La motivación varía en cada persona puesto que las necesidades cambian de un individuo a otro; ya que esto produce diferentes modelos de comportamientos, pero, aunque estos varíen los

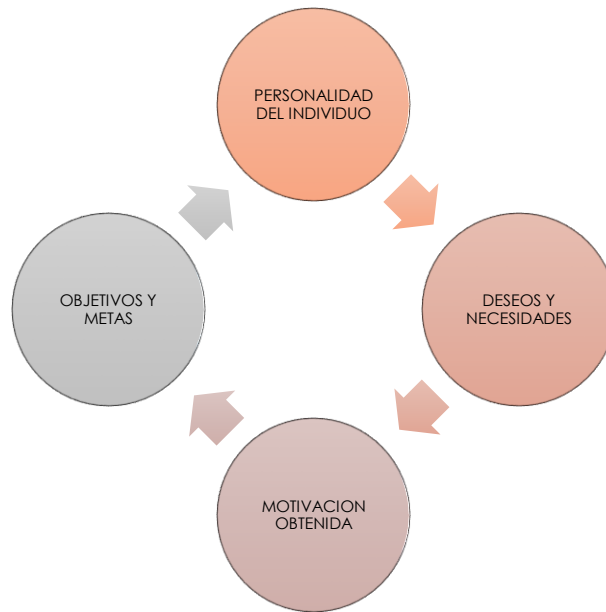
diferentes comportamientos de la motivación es básicamente el mismo en todas las personas.

Campos, Díaz-Ramírez (2003) Dice para comprender el comportamiento humano es fundamental conocer la motivación humana. El concepto de motivación se ha utilizado con diferentes sentidos. En general, motivo es el impulso que lleva a la persona a actuar de determinada manera, es decir que da origen a un comportamiento específico. Este impulso a la acción puede ser provocado por un estímulo externo, que proviene del ambiente, o generado internamente por procesos mentales del individuo. En este aspecto la motivación se relaciona con el sistema de cognición del individuo. Cognición o conocimiento representa lo que las personas saben respecto de si mismos y del ambiente que las rodea. El sistema cognitivo de cada persona incluye sus valores personales y esta profundamente influido por su ambiente físico y social, su estructura fisiológica, los procesos fisiológicos, y sus necesidades y experiencias anteriores. En consecuencia, todos los actos del individuo están guiados por su cognición por lo que siente, piensa y cree.

2.2.5 Ciclo de la motivación

Santos, 1993 indica que el ciclo de la motivación en el primer renglón refleja una necesidad básicamente biológica, la segunda una necesidad social, la tercera una necesidad psicológica y la cuarta una necesidad de tipo existencial (Santos, 1993, p. 75), al analizar todas las necesidades que se plantean en la pirámide el ser humano puede superarse a sí mismo. Sí cada necesidad es superada de una manera satisfactoria ya que es necesario ir superando el nivel inferior para poder tener necesidades del nivel superior.

Figura N°3 Ciclo de la motivación



Fuente: McClelland (1989)

A continuación, se analizará cada nivel de la pirámide para que se entienda que es lo que se quiere dar a conocer en cada nivel:

Personalidad del individuo: Hay varios indicios de la personalidad de los individuos que pueden dar la pauta para saber que está se moverá con la motivación laboral adecuada independiente del estímulo que reciba ya sea un regaño o un elogio, "renovarse demanda asumir el papel de aprendiz, salir del círculo de preocupación y entregar tu tiempo" lo cual se puede interpretar como que la persona que quiere tener éxito aun cuando la regañen o la elogien siempre va a trabajar para hacer las cosas mejor, "Para las personas inteligentes no existe la suerte, pero si la oportunidad" plantea la idea que, entonces se puede ver que de alguna manera hay personas que ante la adversidad ven siempre una oportunidad de mejora y de poder demostrar toda su capacidad, dependiendo la personalidad de cada individuo.

Deseos y necesidades: Las necesidades del ser humano pueden clasificarse de dos maneras: básicas y personales. Según esta clasificación podemos incluir a

como necesidades básicas lo que es el alimento, casa, agua, vestuario y últimamente incluyen salud y educación; las necesidades personales son todas aquellas que no son básicas (denominadas así porque son requisito para una vida decente) como por ejemplo una computadora, un carro, televisión, se podría decir que las necesidades personales son los deseos que manifiesta la personalidad de la persona para sentirse cómodo; dependiendo del tipo de necesidad que se quiera satisfacer así será y la personalidad del individuo para asignarle un valor prioritario de necesidad así será el deseo por obtenerlo.

Motivación obtenida: Sabiendo que la clase de motivación obtenida para llegar a realizar una meta depende en gran manera de cómo es la personalidad del individuo y de que tan prioritario es satisfacer la necesidad obtendrá motivación necesaria para salir adelante ante la adversidad y la prueba laboral que imponen los jefes. Al ver que tan complejo y variable se hace el estudio ya que depende de muchos factores que van cambiando de individuo en individuo solo se deja la idea de cómo afecta la necesidad al tipo de motivación que se puede obtener.

Objetivos y metas: En el momento en que se plantea una necesidad se fija una meta a cumplir y se confecciona un camino para poder lograr la meta y surge la fuerza (motivación) que ayuda a seguir por todo el camino hasta alcanzar la meta, pero este es el caso ideal en el que la meta se puede alcanzar con esfuerzo y sacrificio, pero por lo general en la vida empresarial hay un gran abismo con respecto a estas aspiraciones.

2.3 Sistema de variables.

La variable de esta investigación es independiente, se establecieron de manera adecuada y audaz las técnicas del reconocimiento para los empleados entonces ellos se verán motivados para permanecer en su área de trabajo teniendo permanencia y realización laboral.

Operacionalización de las variables.

OBJETIVO GENERAL:	Analizar la motivación laboral de los empleados de la empresa IMAPAR PANAMA Ciudad de panamá			
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEM
1. Examinar el plan de diseño actual de la motivación laboral de los empleados de IMAPAR PANAMA.	MOTIVACIÓN LABORAL	Diseño actual	Enriquecimiento en el trabajo	1
			Ausencia	10
			Índice de rotación interno y externo	15
2. Determinar los factores que influyen en la motivación de los empleados de IMAPAR PANAMA Ciudad de Panamá.		Factores	Clima de trabajo	2,23
			Capacitaciones	5
			Reconocimiento	4, 12
3. Explicar como la evolución operativa de la empresa IMAPAR PANAMA influye en la motivación del personal		Evolución operativa	Participación	16
			Aportación de ideas	8
			Igualdad de oportunidades	6,19
4. Designar las herramientas que permitan mantener a los colaboradores de IMAPAR PANAMA motivados.		Herramientas	Liderazgo	3,24
			Buen compañerismo	13
			Flexibilidad de horarios	21
	Índice de satisfacción de los colaboradores		7	
	Índice de desempeño		9	
	Tiempo para cubrir Vacantes		20	
	Colaboración en el trabajo		14	
	Expectativas de futuros		17	
	Salario		22	
	Instructivo de formación y seguimiento		11	
Tiempo de promedio Para alcanzar objetivos	18			

Fuente: Elaboración propia (2020).

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Desempeño Laboral: La calificación a un empleado comparando su actuación, presente o pasada, con las normas establecidas para su desempeño. Dessler (2001)

Puesto de trabajo: Es el cargo es la descripción de todas las actividades desempeñadas por una persona (el ocupante), englobadas en un todo unificado, el cual ocupa cierta posición formal en el organigrama de la empresa. Chiavenato, (2002)

Procedimientos: Los procedimientos representan la empresa de forma ordenada de proceder a realizar los trabajos administrativos para su mejor función en cuanto a las actividades dentro de la organización. Biegler J. (1980)

Liderazgo: Es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. Chiavenato, (1993)

Salario: son la remuneración recibida por el trabajador como recompensa por ejercer sus facultades de mente y cuerpo; y se llaman altos o bajos, en proporción con el grado de esa remuneración. Nassau (1790-1864)

Emociones: define la emoción como ‘una experiencia corporal viva, veraz, situada y transitoria que impregna el flujo de conciencia de una persona, que es percibida en el interior de y recorriendo el cuerpo, y que, durante el trascurso de su vivencia, sume a la persona y a sus acompañantes en una realidad nueva y transformada la realidad de un mundo constituido por la experiencia emocional. Denzin (2009 [1984]: 66)

Inteligencia Emocional: define la inteligencia emocional como: “la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones”. Goleman (1995)

Comunicación asertiva: es el intercambio de información que realizamos las personas en la vida diaria, la cual puede ser verbal o no verbal. (García y Mata, 2001)

Salario Emocional: Es una estrategia para aumentar el equilibrio en la vida del empleado es pedir al empleado que trabaje horas extras solo cuando se trate de una situación crítica, ahora muchos empleados están prestando atención a la importancia de tener una vida equilibrada, una vida equilibrada ayuda a las personas a mantener un nivel de estrés sano; y los empleados sanos cuestan menos dinero a la compañía. Howatt (2011),

Desmotivación laboral: Como su propio nombre indica, es la que se produce en el trabajo y que lleva a que el empleado se encuentre estancado, sin encontrar incentivos en su puesto.

Motivación: Proceso que da cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo por conseguir una meta (Robbins 2004).

Proceso de reclutamiento: Es la etapa inicial del proceso de obtención de personas que da paso a la selección y posterior contratación e integración de los individuos a las organizaciones. Incluye, según Barber (1998).

Personalidad del trabajador: Define la personalidad del trabajador como la organización dinámica, en el interior del individuo, de los sistemas psicofísicos que determinan su conducta y su pensamiento característico” (Frisancho y Fairlie, 1998).

Reconocimiento: Los colaboradores necesitan ser reconocidos, además de la motivación, brinda el incremento de la autoestima y mejora el esfuerzo que puede desempeñar un colaborador al realizar sus funciones (Orozco 2013).

Metas: Las metas son objetivos de desempeño que se quieren alcanzar en un futuro. Éstas permiten que se dirija la atención de los empleados a aspectos de gran importancia para la empresa, al igual que consienten en una mejor planeación de cómo asignar los recursos decisivos como son el tiempo, dinero y energía Davis & Newstrom (1999).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque de la Investigación

El enfoque de esta investigación es un enfoque cuantitativo.

Según Sampieri (2014) “El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías”

Se usará el enfoque cuantitativo ya que la presente investigación es dirigida a la motivación laboral del personal de IMAPAR PANAMA el cual cuenta con 8 colaboradores y la cual nos permite que dicha investigación parta de una idea para posteriormente formular preguntas de investigación, en base a la búsqueda, se elabora un marco de teoría.

3.2 Tipo de investigación

El tipo de investigación que se utiliza es descriptivo, ya que consiste en la descripción, registros, análisis e interpretación de datos actualizados, y la composición o proceso de los elementos involucrados en el estudio.

Según Méndez (2003),” La investigación descriptiva utiliza criterios sistemáticos que permiten poner de manifiesto la estructura de los fenómenos en estudio, además ayuda a establecer comportamientos concretos mediante el manejo de técnicas específicas de recolección de información. Así, el estudio descriptivo identifica características del universo de investigación, señala formas de conducta y actitudes del universo investigado, descubre y comprueba la asociación entre variables de investigación”.

Se revisará el tema de la motivación laboral e investigará las causas que generan la desmotivación laboral en él, por lo cual usaremos la técnica descriptiva para mejorar las causas que se encuentren.

3.3 Diseño de la investigación

Se usará un diseño de campo transaccional.

Según Sabino, (1992) se basa en la formación o datos primarios, obtenidos directamente de la realidad. Para cerciorarse de las verdaderas condiciones en que han conseguido sus datos haciendo posible su revisión o modificación en el caso que surjan dudas respecto su calidad. P-94

3.4 Población y muestra

3.4.1 Población

Según Tamayo (2012) “La población es la totalidad de los trabajadores de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación”.

También es definida por Latorre, A., Rincón D. y Arnal, J. (2003) como “el conjunto de todos los individuos (objetos, personas, eventos, etc.) en los que se desea estudiar el fenómeno. Éstos deben reunir las características de lo que es objeto de estudio”

Para ver los resultados de la motivación laboral en la presente investigación se les hará llenar una encuesta a los 8 colaboradores, es decir, todos los colaboradores de la empresa IMAPAR PANANA.

El objetivo de estudio de esta investigación está integrado por los colaboradores de esta manera:

Poblacion	Cantidad
Área de Administración (Gerente y Secretario)	2
Supervisor (Jefe de producción)	1
Colaboradores (Instaladores, Vendedores y Costuderos)	5

Fuente: Elaboración propia (2020)

3.4.2 MUESTRA

Definición de Muestra:

Tamayo, T. Y Tamayo, M (1997), “afirma que la muestra es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico. La muestra es la que puede determinar la problemática ya que les capaz de generar los datos con los cuales se identifican las fallas dentro del proceso”. P38

No hay muestra en esta investigación debido que la población es pequeña se analizó al total de la empresa mediante la técnica de un Censo poblacional donde hubo resultados de los 8 colaboradores de la encuesta virtual, que se le hizo llegar a través de sus correos electrónicos y así tener la mayor confiabilidad en los resultados.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se puede definir por encuesta lo siguiente:

Según Naresh K. Malhotra (2004), las encuestas son entrevistas con un gran número de personas utilizando un cuestionario prediseñado. Según el mencionado

autor, el método de encuesta incluye un cuestionario estructurado que se da a los encuestados y que está diseñado para obtener información específica.

De esta técnica de observación de encuesta se utilizó como instrumento el cuestionario, se hizo la validez por 3 expertos donde hubo corrección en los ítems, al hacer ese paso se hizo la prueba de la confiabilidad a 8 personas quienes completaron la primera prueba un lunes 18 de junio y luego un 25 de junio. Y luego encuestamos a los colaboradores de la empresa IMAPAR PANAMA.

Según Hurtado (2000) señala que “el cuestionario es una serie de preguntas relativas a una temática para obtener información.”

Técnica de recolección de datos observación por encuesta; este instrumento lo haremos de la siguiente manera: Se utilizó una aplicación electrónica para hacer llegar el instrumento a los encuestados. Donde les llegó a su correo electrónico.

3.6 Procedimientos

La investigación se hizo de esta manera, primero que nada, se le hizo llegar una carta al gerente pidiéndole autorización para realizar nuestro trabajo de investigación en su empresa. Se le explicó de manera general de que se trataba nuestra tesis de investigación orientada a la motivación laboral. También le comentamos que sus colaboradores serían encuestados, manteniendo y garantizando la confidencialidad y el anonimato, por ser una encuesta para nuestra investigación de grado.

Segundo paso: Se hizo la validez del instrumento con expertos donde se dieron algunos ajustes en ciertas preguntas.

Tercer paso: Se realizó una prueba acerca de la confidencialidad de los resultados a cinco (5) personas para sacar los resultados del propósito de la investigación de la encuesta.

Cuarto paso: La encuesta por cuestionario se le aplicó a los colaboradores de la empresa IMAPAR; la cual fue aplicada de una aplicación electrónica que les llega a sus correos. Y se les aclaró que esta encuesta era una investigación independiente para nuestra tesis y no tenía nada que ver con la empresa, que es anónimo y podían realizarla con toda confianza respondiendo con sinceridad y libertad absoluta.

Quinto paso: Se recolectó la información a través de las técnicas e instrumentos antes mencionados y atendiendo a las interrogantes planteadas en la presente investigación, se procedió a la interpretación y estudio cualitativo de los mismos, para dar cumplimiento al desarrollo de los objetivos planteados.

3.7 Análisis de los datos e información

Sé utilizará la técnica de estadística descriptiva.

Que nos ayudará para recolectar la información de la investigación, se analizará cada interrogante y se interpretará los resultados de los datos de la investigación.

En relación a la estadística descriptiva, Álvarez 2005 dice; Para el estudio de estas muestras, la estadística descriptiva se compone de aquellos métodos que influyen técnicas para recolectar, presentar, analizar e interpretar datos.

CAPÍTULO IV

Presentación e interpretación de los resultados

Para la cuantificación y priorización de los problemas encontrados, se realizó una encuesta al personal que labora en la empresa IMAPAR PANAMA, S.A. y estas fueron respuestas cerradas y simples. Las preguntas fueron basadas de los objetivos y la formulación de la investigación realizada.

Área de Administración (Gerente y Secretario) (2 encuestados)

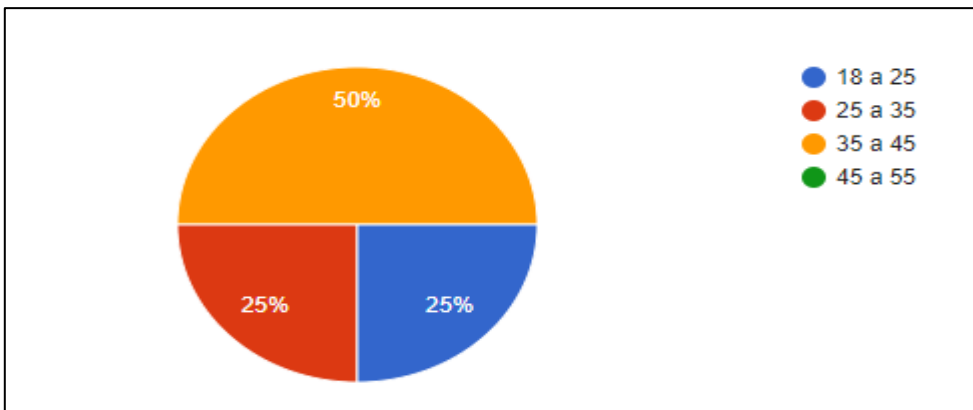
Supervisores (Jefe de producción) (1 encuestados)

Colaboradores (Instaladores, costuderos y vendedores) (5 encuestados)

Los resultados obtenidos de las encuestas realizadas:

Gráfica 1

ESCALA DE EDAD

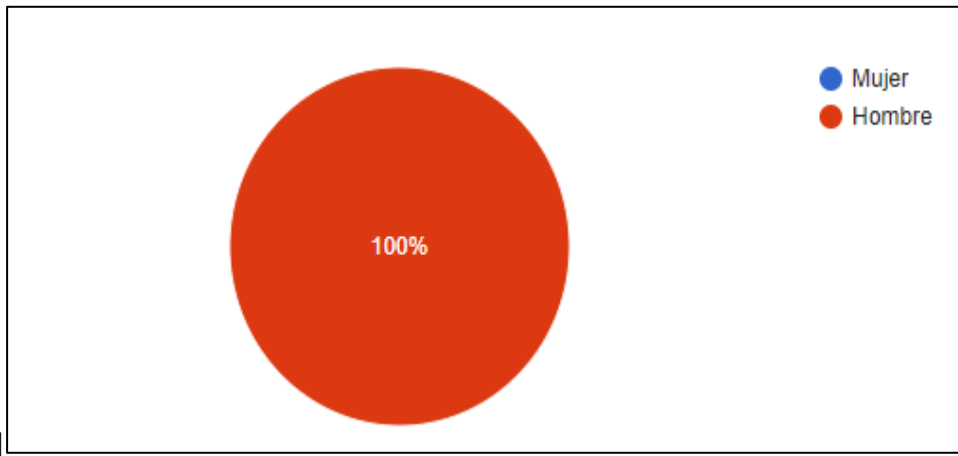


Fuente: Elaboración propia 2020

La mayoría de los empleados está en un rango de 18 a 45 años, por el momento no cuenta con trabajadores mayor de 45 años.

Gráfico N°2:

ESCALA DE SEXO

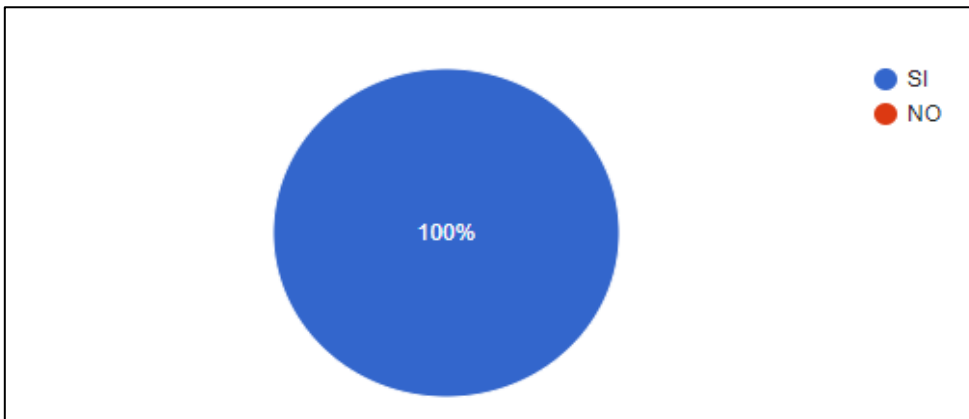


Fuente: Elaboración propia 2020

Su población total es de 8 y todos son varones debido al trabajo que realiza la empresa de colocación de forros de autos.

Gráfico N3

ITEM N° 1: ¿Me siento a gusto en mi lugar de trabajo?



Fuente: Elaboración propia 2020

La empresa mostró un buen ambiente laboral ya que casi todas los empleados coincidieron en sus respuestas.

Gráfico N°4

ITEM N°2: ¿Qué tiene la empresa que lo hace sentir a gusto? Justifique:

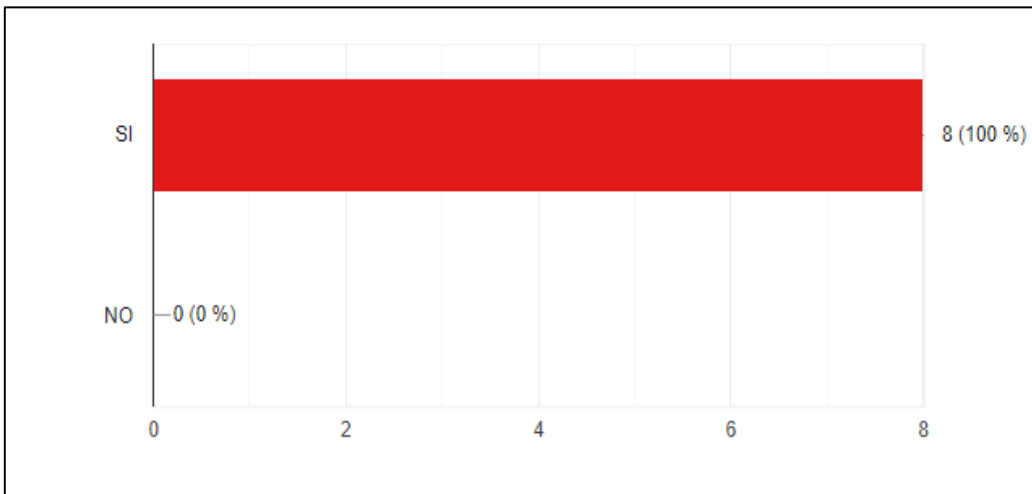
Ambiente familiar
El trato del personal es excelente
Su buen trato con su personal
El personal de trabajo
Buen ambiente laboral
Buen ambiente laboral sin problemas y muy buen grupo de trabajadores
La colaboración de los compañeros y la empatía de los encargados

Fuente: Elaboración propia 2020

Según esta pregunta No. 2 cada empleado deja ver su satisfacción personal.

Gráfico N° 5

ITEM N° 3: ¿Cree usted que sus jefes motivan al personal a su cargo con gestos o palabras emotivas? Si o No

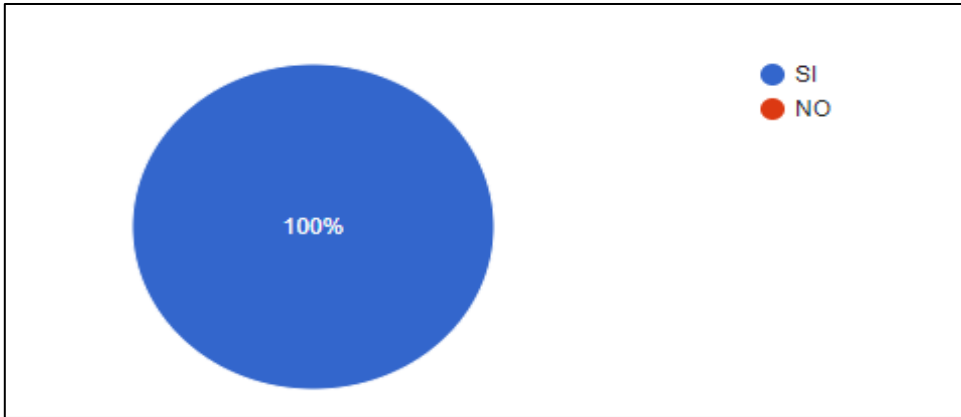


Fuente: Elaboración propia 2020

El 100% de los empleados coinciden en que los jefes motivan a su personal.

Gráfico N°6

ITEM N°4: ¿La remuneración que recibe le satisface para cubrir sus necesidades básicas?

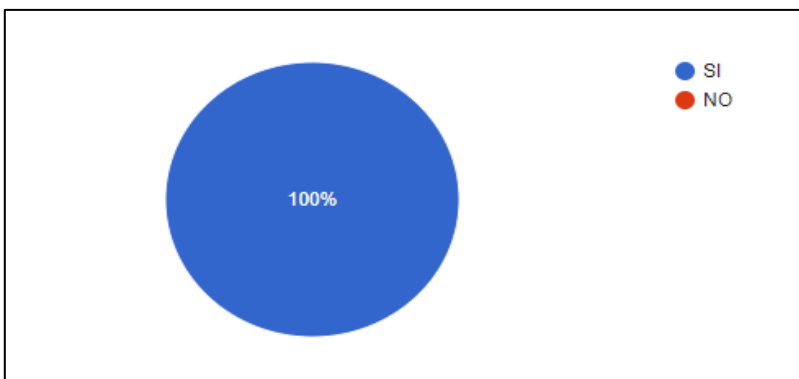


Fuente: Elaboración propia 2020

Muestra el 100% de los empleados encuestados que su remuneración le satisface.

Gráfico N° 7

ITEM N°5: ¿La empresa le ha presentado algún programa de capacitación para su crecimiento?

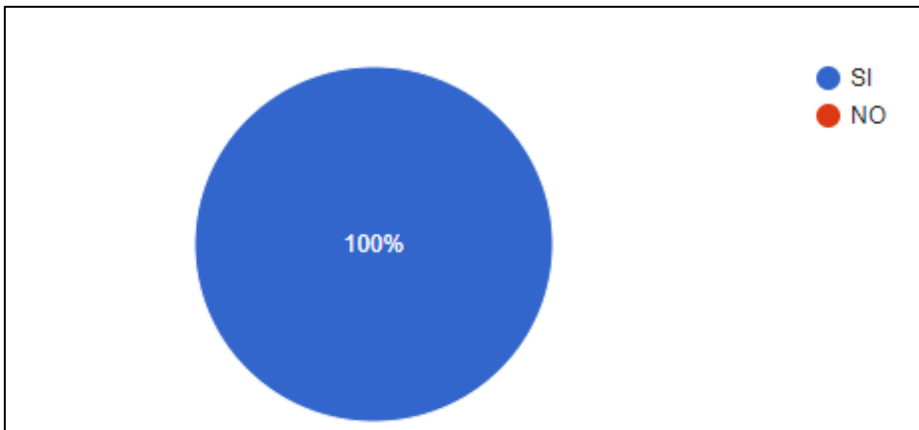


Fuente: Elaboración propia 2020

Muestra el 100% que la empresa le brinda un buen programa de capacitación para su crecimiento.

Gráfico N° 8

ITEM N° 7: ¿Usted valora los seminarios que le brinda la empresa?

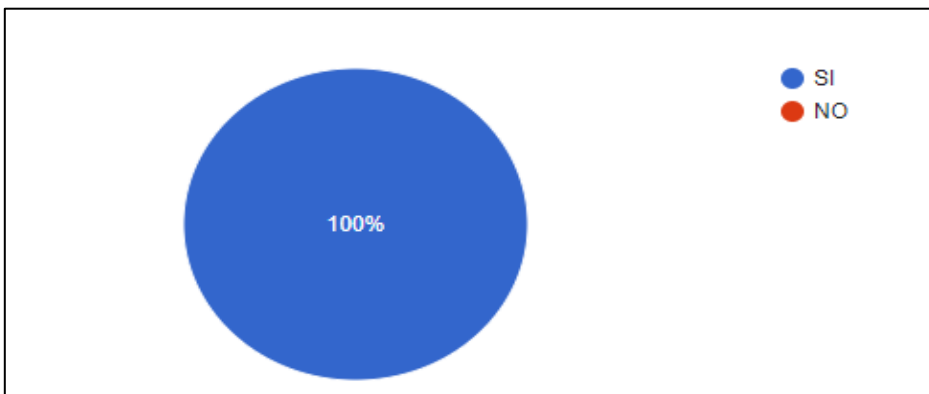


Fuente: Elaboración propia 2020

Muestra el 100 % que los colaboradores de la empresa IMAPAR PANAMA valoran los seminarios brindado.

Gráfico N° 9

ITEM N° 8: Sus conocimientos y capacidades, van de acuerdo al puesto que realiza?

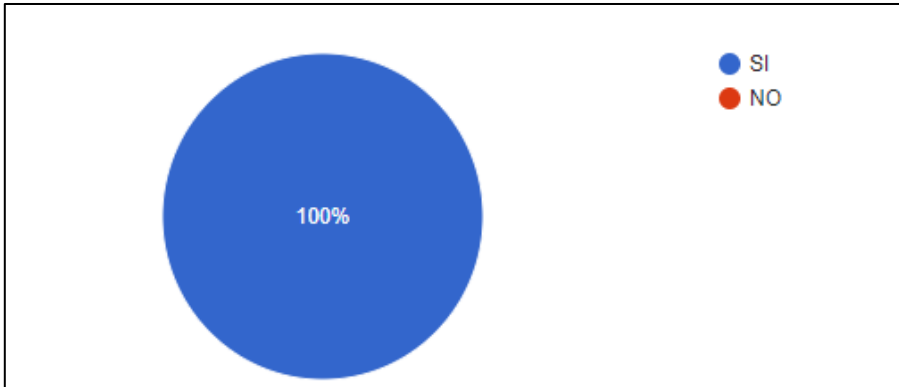


Fuente: Elaboración propia 2020

Muestra el 100% que sus conocimientos van de acuerdo con el puesto que ellos realizan

Gráfico N° 10:

ITEM N° 9: ¿La empresa toma en cuenta sus opiniones para poder mantener la calidad del producto y servicio que se ofrece?

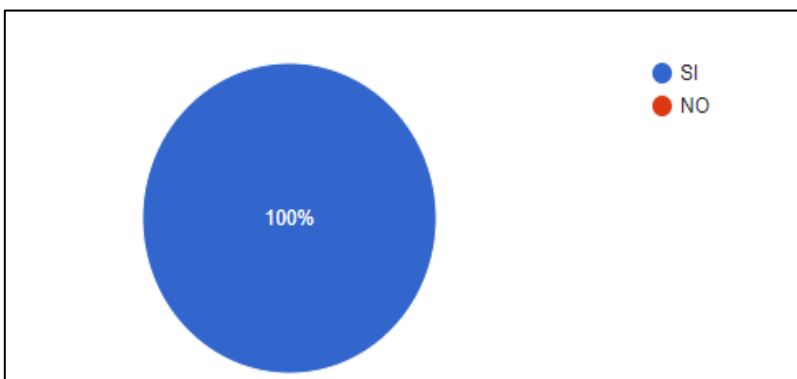


Fuente: Elaboración propia 2020

Muestra que el 100% que sus opiniones son aceptadas.

Gráfico N°11

ITEM N°10: ¿Su área de trabajo le ofrece un ambiente seguro para el desempeño de sus funciones?

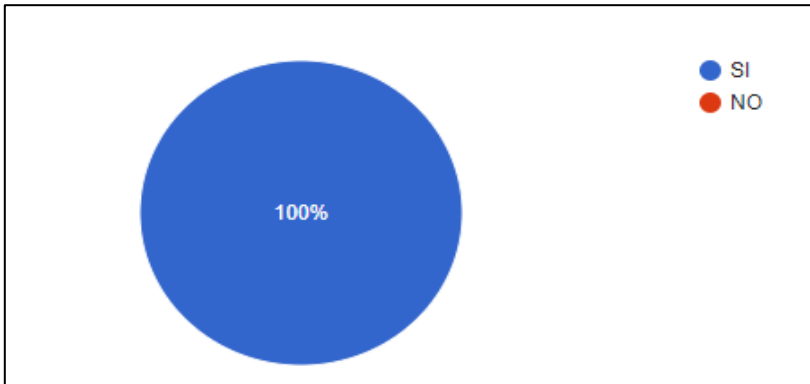


Fuente: Elaboración propia 2020

Muestra el 100% que la empresa le ofrece un buen ambiente de las funciones a sus colaboradores.

Gráfico N°12:

ITEM N°11: ¿Ha conseguido sin problema permisos o compensación por tiempo cuando ha tenido una urgencia o enfermedad? ¿La empresa se preocupa por usted como persona?

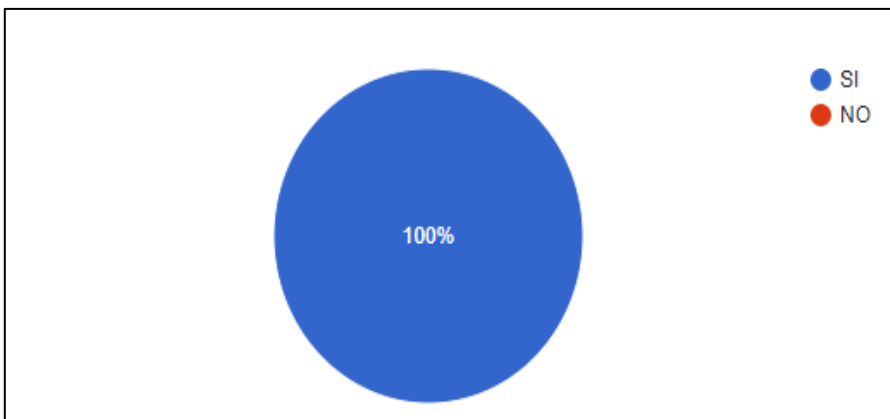


Fuente: Elaboración propia 2020

Muestra que el 100% que la empresa le brinda una excelente confianza a sus colaboradores.

Gráfico 13

ITEM N° 12: ¿Su jefe le da instrucciones clara y precisas?

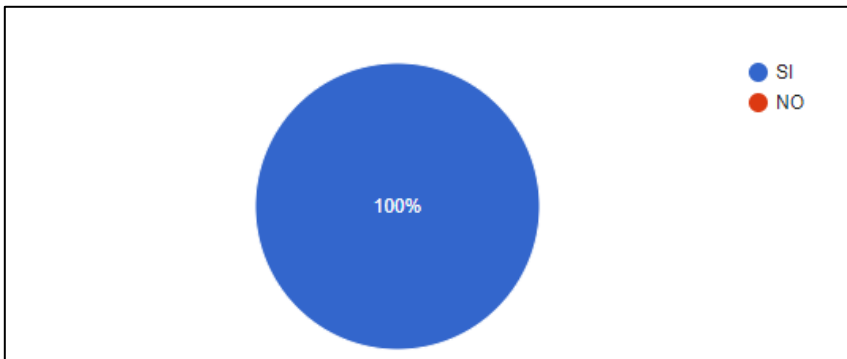


Fuente: Elaboración propia 2020

Muestra el 100% que las instrucciones que les brinda su jefe son claras y precisa.

Gráfico N°14

ITEM N° 13: ¿Recibe algún incentivo o elogio por parte de la empresa?

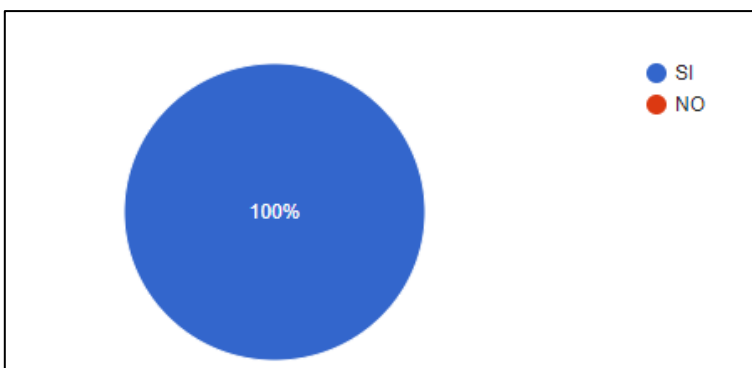


Fuente: Elaboración propia 2020

Muestra el 100% que sus jefes motivan a sus empleados a través de gestos o palabras o por incentivo, es decir, que los empleados opinan que sus jefes se comunican motivadoramente, lo que representa que es un factor que les motive a seguir trabajando con dedicación.

Gráfico N°15:

ITEM N°14: ¿La empresa fomenta el compañerismo y la unión entre los colaboradores?

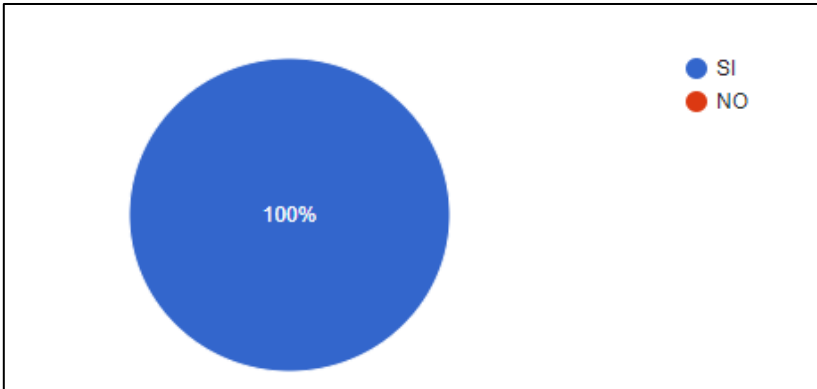


Fuente: Elaboración propia 2020

Muestra el 100% que es una empresa familiar, el cuál la relación empleador-trabajador es bastante buena.

Gráfico N°16:

ITEM N° 15: ¿Se siente cómodo haciéndole saber a sus superiores cuando algo le incomoda o no le permite trabajar como debe ser?

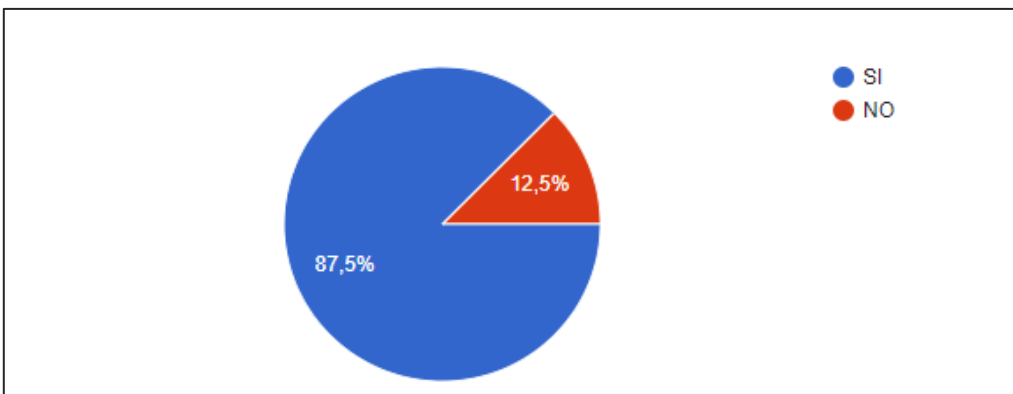


Fuente: Elaboración propia 2020

Muestra un 100% que se siente cómodo haciéndole llegar sus incomodidades a sus superiores.

Gráfico N°17:

ITEM N° 16: ¿Se le ha dado algún otro tipo de responsabilidades además de las que usted tiene en los últimos 12 meses?

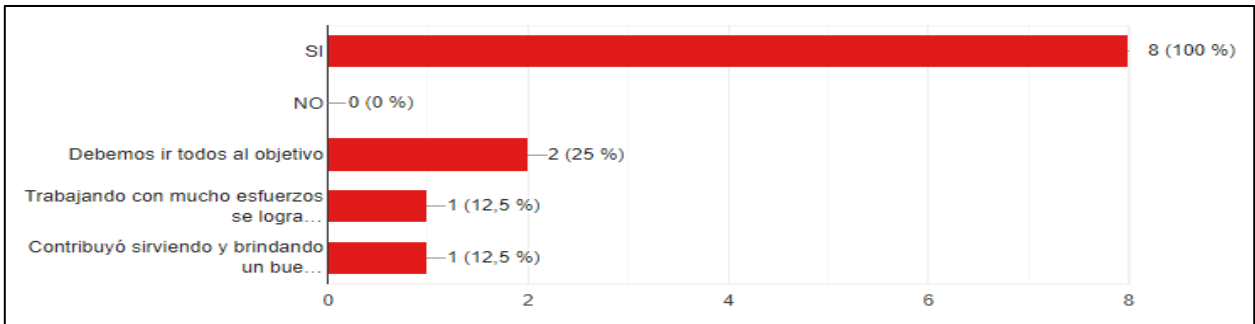


Fuente: Elaboración propia 2020

Muestra un 87,5% que se les ha asignado otras responsabilidades y un 12,5 que se han mantenido en su puesto asignado.

Gráfico N°18:

ITEM N°17: ¿Conoce la misión, visión y valores de la empresa? ¿Y como sus labores contribuyen a estos? Si o No y justifique

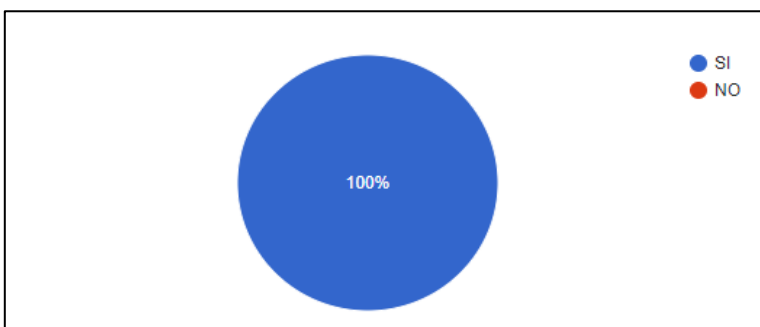


Fuente: Elaboración propia 2020

Muestra el 100% los colaboradores de la empresa IMAPAR PANAMA conocen la visión, misión y los valores que contribuyen a la empresa. Y sus observaciones son las siguientes la contribuyen un 25% al objetivo principal de la empresa, el 12,5% lo contribuyen trabajando con mucho esfuerzo se logra el objetivo, y otro 12.5% lo contribuye sirviendo y brindando un buen servicio a la empresa.

Gráfico N°19

ITEM N° 18: ¿Le han conservado sobre tu progreso?

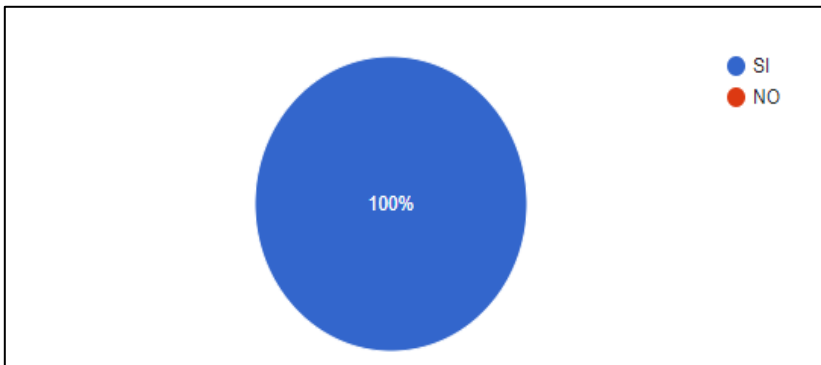


Fuente: Elaboración propia 2020

Muestra un 100% que si le han conversado de su progreso la cual a ellos les motiva seguir colaborando en la empresa.

Gráfico N°20:

ITEM N° 18: ¿La empresa le comunica acerca de los objetivos del negocio?

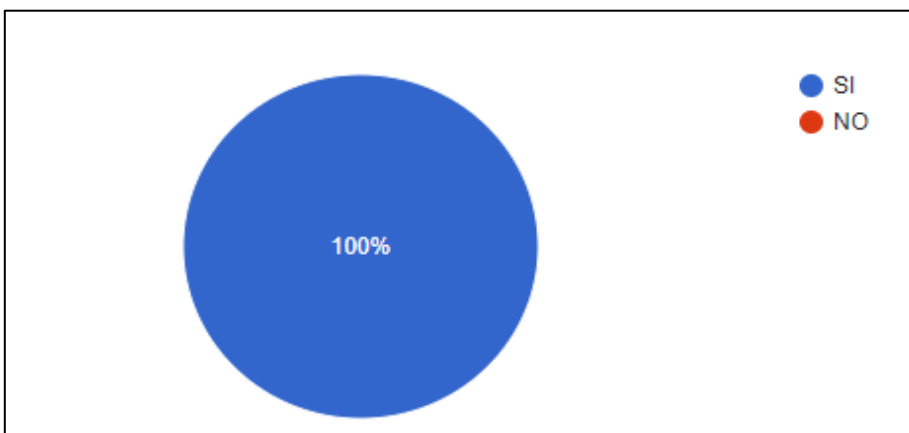


Fuente: Elaboración propia 2020

Muestra un 100% que la empresa les comunica a sus colaboradores el objetivo del negocio.

Gráfico N°21

ITEM N°19: ¿Ha considerado la oportunidad de progresar dentro de la empresa?

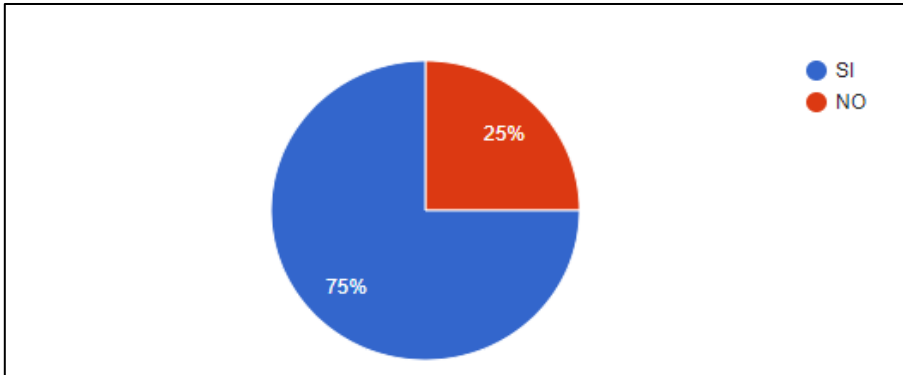


Fuente: Elaboración propia 2020

Muestra un 100% que los colaboradores si han tenido una excelente oportunidad de progresar dentro de la empresa.

Gráfico N°22

ITEM N°20: ¿Recomendaría a sus familiares o amigos, a trabajar en la empresa?

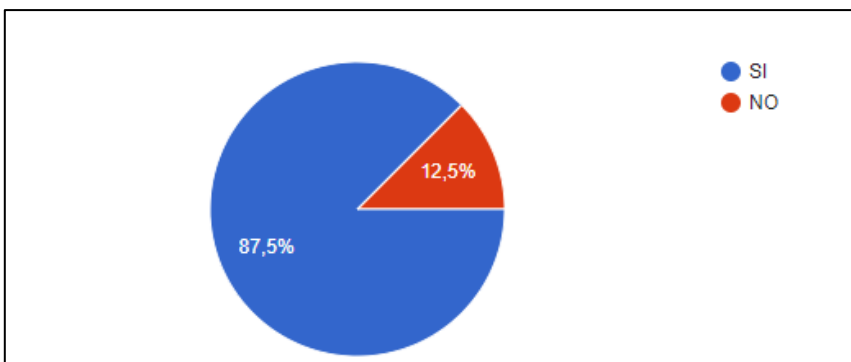


Fuente: Elaboración propia 2020

Muestra el 75% que si recomienda a otras personas para que brinde su servicio en la empresa y el 25% no recomiendan.

Gráfico23

ITEM N° 21: ¿Considera que se debe mejorar en la empresa, estos puntos: ¿Salarios, capacitaciones, comunicación, materiales y área de trabajo, relaciones con los compañeros, relaciones con los jefes, reconocimiento?

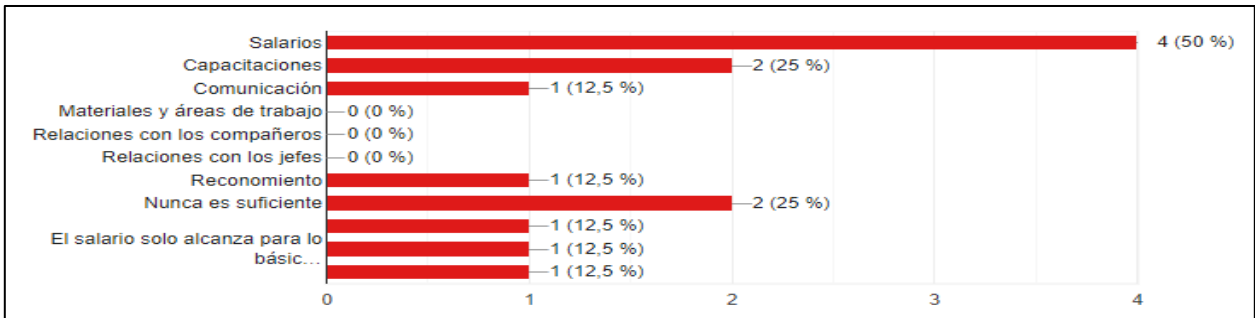


Fuente: Elaboración propia 2020

Muestra un 87,5% que debe mejorar en diferente puntos y el 12,5% que no debe mejorar en los puntos mencionados.

Gráfico N°24:

ITEM N° 22: ¿Qué se debería mejorar en la empresa y por qué? Seleccione su respuesta y justifique



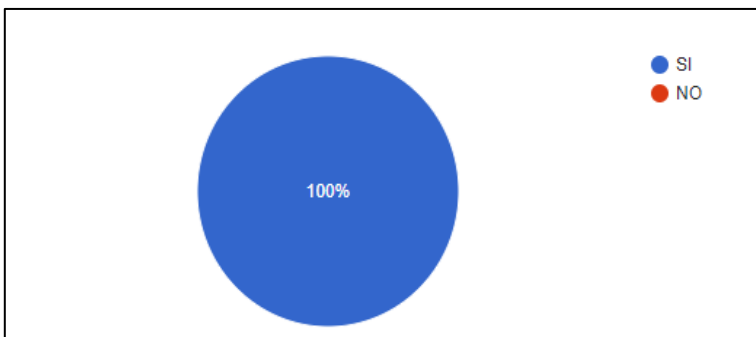
Fuente: Elaboración propia 2020

Muestra que la empresa debe mejorar el 50% el salario, el 25% las capacitaciones, el 12.5 la comunicación y el 12.5 el reconocimiento.

Y sus observaciones fueron las siguiente: La empresa debe mejorar el salario ya que no es suficiente para ellos y está por de bajo del salario minimo.

Gráfico N°25

ITEM N° 23: ¿Considera usted que la comunicación entre jefes y empleados es efectiva?



Fuente: Elaboración propia 2020

Muestra 100% que los colaboradores tienen una efectiva comunicación entre jefe y colaborador.

Gráfico N°26

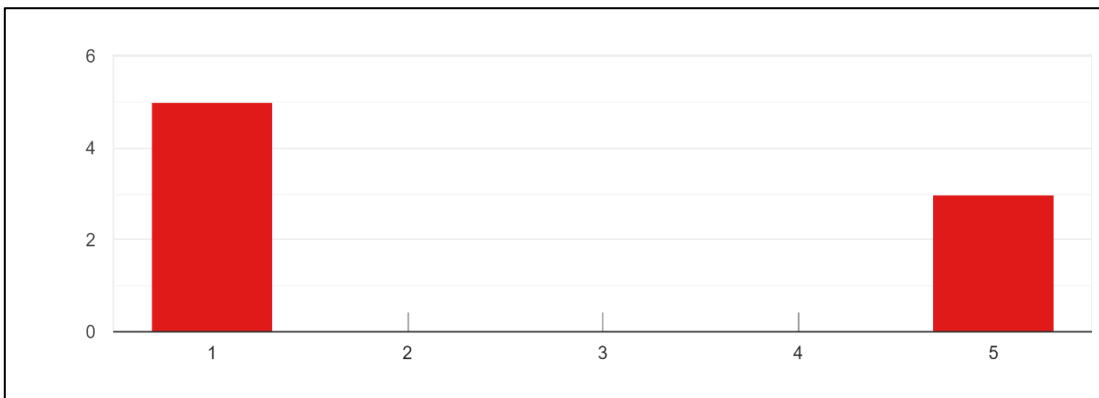
ITEM N° 24: ¿Qué tan motivado se siente en su empresa?

Escala utilizada Likert

1 2 3 4 5

MOTIVADO

DESMOTIVADO



Fuente: Elaboración propia 2020

Muestra el 80% de sus colaboradores se siente motivado en la empresa y el 20% se siente desmotivado.

4.2. El análisis de los resultados

Objetivos específicos	Resultados
<p>Examinar el plan de diseño actual de la motivación laboral de los empleados de IMAPAR PANAMA.</p>	<p>La motivación laboral en los empleados IMAPAR PANAMA, tiene un buen plan de diseño de motivación donde han definido e implementado un buen organigrama jerárquico, donde llevan día a día un trabajo con un cambio cualitativo, pero también una forma de mantener un ambiente agradable y proactivo.</p>
<p>Determinar los factores que influyen en la motivación de los empleados de IMAPAR PANAMA Ciudad de Panamá.</p>	<p>Los factores que influyen esta motivación en los empleados IMPARAR PANAMA, que siempre están a la disposición de realizar cualquier mejora para un clima laboral exitoso, ya que su trabajo es artesanal y esto conlleva un ambiente sano y agradable. Los siguientes factores son: Puesto de trabajo, autonomía en el trabajo, ambiente en el trabajo y condiciones laborales.</p>
<p>Explicar la evolución operativa de la empresa IMAPAR PANAMA influye en la motivación personal</p>	<p>Esta empresa es familiar, pequeña motivan la relación entre empleador-trabajador es bastante buena y tratan de hacerlo lo más ameno posible. Siempre están reunidos para hacer cualquier tipo de comentarios e ideas de los empleados, los cuales tienen</p>

	<p>mucha participación. Que en 25 años de 15 personas que han entrado a su empresa y permanezcan 8 dice casi todo de las motivaciones que llevan acabo con sus empleados.</p>
<p>Designar las herramientas que permitan mantener a los colaboradores de IMAPAR PANAMA motivados.</p>	<p>En el actual mundo laboral la mayoría de las estrategias empresariales están orientadas hacia la competitividad y fomentar la motivación de sus trabajadores, ya que saben que ello conllevará un mayor rendimiento para la empresa, por eso les designamos las principales herramientas que inhiben el éxito y la motivación de los empleados de IMAPAR PANAMA son los siguientes: Incentivos y premios como los programas de bienestar ofrecerle propuestas muy diversas, con incentivos monetarios sea por flexibilidad en horarios laborales, celebración de fechas especiales (cumpleaños, día, fiestas religiosas y familiares, etc.), buena valoración salarial o económica, El reconocimiento del trabajo, recompensas intangibles, condición de su lugar de trabajo como ubicación, iluminación, comodidad y seguridad.</p>

CONCLUSIONES

Con esta investigación realizada se comprobó, que unos de los principales de los problemas de la motivación laboral de la empresa IMAPAR PANAMA es el salario, ya que lo empleados en su totalidad concuerdan que su salario está por debajo del salario mínimo.

Durante esta investigación, se dio a reconocer las actividades a realizar para cumplir el análisis de la motivación laboral, tomando como base la técnicas de trabajar de la empresa IMAPAR PANAMA, es importante destacar que dicha compañía mantiene un gran equipo de administración y recursos humanos que ha mantenido a sus empleados contentos durante 25 años y que es comprensible que en cada persona surjan diferentes necesidades y el hecho de contar con una empresa que se interese en sus empleados hace sentir feliz y valorado al empleado. Ya que todas las empresas tienen un arduo trabajo y es su responsabilidad mantenerse a flote con estas variantes que surgen dentro de la empresa, sobre todo es responsable de mantener a sus empleados motivados, porque esto hará que los resultados esperados del empleado se vean afectados, por ello deseamos brindar una atención oportuna y de esta manera podremos propiciar el buen ambiente dentro de la empresa.

Ahora bien, para alcanzar y mejorar esta problemática de la empresa y se proyecte a futuro y se facilite al gerente o subgerente la viabilidad de esta investigación con los temas, teorías y metodologías, incluyendo los resultados del instrumento utilizado para medir, porcentualmente el índice de los procesos para mejorar la problemática que se encuentra en el salario, se le da una orden clara y precisa es crear nuevas técnicas de pago de salario que ayuden a la empresa a estimular al empleado creando nuevas estrategias con el fin de optimizar los retos que se plantea en dicha empresa y ofrecerle una solución a la problemática de la empresa y las necesidades de los trabajadores y que puedan innovar con sus empleados.

RECOMENDACIONES

Luego de haber culminado la etapa de grado, nos gustaría recomendar lo siguiente:

Hacer un mayor y completo estudio de los puestos que desempeñan sus empleados.

Deben mejorar los salarios o compensaciones ya que lo empleados en su totalidad concuerdan que su salario está por debajo del salario mínimo.

Otras opciones adicional al salario de los empleados: Días extra de vacaciones un aumento en las vacaciones anuales, Servicio de guardería, es decir, ofrecerle a los padres la posibilidad de disfrutar de un servicio de guardería o bien, subvencionar las cuotas puede suponer un beneficio muy valorado para los empleados, Ventajas en el trabajo, es decir, celebrar after works o dar el día del cumpleaños del empleado libre puede elevar la motivación y aumentar la productividad.

Aplicar sesiones de clima, para revisar qué aspectos de la empresa de deben mejorar y establecer planes de acción para mejorar aquellos que se reflejen deficiones en el diagnostico.

Evaluar opciones de motivar al personal con actividades grupales, reconocimientos mensuales, reuniones de equipo u otros.

Y por último recomendaría invertir para comenzar en 3 capacitaciones al año para que se pueda dar un mejor manejo de las herramientas que dispone la empresa y todos estén capacitados para hacer el puesto del compañero que se ausente. Esto ayudará no solo para que puedan conocer y manejar mejor todas las herramientas sino también para que la comunicación sea mas fluida entre empleados y jefes.

LISTA DE FUENTES DE INFORMACIÓN

Alfaro, D. C. (2019). Importancia de la motivación no económica en el ámbito laboral.

Ballesteros, D. C., Prieto Figueroa, A., & Buitrago Maldonado, L. Y. (2018). Importancia del análisis y la descripción de los perfiles de cargos en las organizaciones.

Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Rangel, Y., & Frassati, G. (2019). MOTIVACIÓN LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN EL SECTOR PÚBLICO DE PANAMÁ. *Conducta Científica*, 2(2), 24-38.

Bateman, Thomas y Snell, Scott. *Administración, una ventaja competitiva*. Editorial McGraw-Hill, Cuarta edición, 2004.

Bedodo Espinoza, V., & Giglio Gallardo, C. (2006). Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica.

Berardi, A. (2015). Motivación laboral y engagement.

Boada i Grau, J., Vallejo, D., & Agulló Tomás, E. (2004). El burnout y las manifestaciones psicósomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. *Psicothema*, 16 (1).

Campos Doria CA., Díaz-Ramírez O. *Motivación Humana*. (2003).

Cortes, L. (2015). La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas copelec.

Cubas Medina, N. R. (2016). La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la IE-ADEU Deportivo SAC-chiclayo.

Chiavenato, I. *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá, Colombia. Editorial Mc Graw-Hill, Quinta edición, 2000.

De Quijano, S. D., & Navarro Cid, J. (1998). Un modelo integrado de la motivación en el trabajo: conceptualización y medida. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(2), 193-216.

Definición de Liderazgo. (s. f.). <https://www.oocities.org/favm4/gc/liderfzo.htm>
<https://www.oocities.org/favm4/gc/liderfzo.htm>

Definición de Liderazgo. (s. f.-a).
<https://www.oocities.org/favm4/gc/liderfzo.htm>.<https://www.oocities.org/favm4/gc/liderfzo.htm>

Definición de inteligencia emocional, s. f

Durand Alvarez, L. E., & Romero Maita, R.F. (2019). Plan de motivación laboral para el incremento de la productividad de los trabajadores de la tienda Topi Top-Huancayo.

BERicat AlastuEy, E. (2012). Emociones. *Sociopedia. isa*, 1-13.

Fermin, (2019) 20 MIL 438 Renuncias entre enero y abril 2019, *La prensa*

García Sanz, V. (2012). La motivación laboral, estudio descriptivo de algunas variables.

Intriago, M. A. Z., & Villavicencio, J. C. DESEMPEÑO LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL DESARROLLO INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ, PERÍODO 2017 Autores e información del artículo.

Lince, E. M. V., Santos, H. B., Galván, F. S., & Rivero, L. C. (2011). La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca. Recuperado de <https://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/992/index.htm>.

López Hernan, Recursos Humanos: La importancia de la motivación e incentivos para los trabajadores Recuperado el 29 de noviembre del 2018 en: <https://mba.americaeconomia.com/sites/mba.americaeconomia.com/files/recursos-humanos.pdf>

Manene (2012). La motivación y satisfacción en el trabajo y sus teorías. Recuperado de: <https://luismiguelmanene.wordpress.com/2012/09/16/la-motivacion-y-satisfaccionen-el-trabajo-y-sus-teorias/>

Más, J. L. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el tercer milenio*, 8(15), 25-36.

MASLOW, Abraham; MASLOW, Para Abraham. La motivación. *Trabajo*, 2015, vol. 23, no 06.

Maslow, A., & Maslow, P. A. (2015). La motivación. *Trabajo*, 23(06).

Mazariegos, M. I. (2015). Motivación y desempeño laboral. URL Disponible: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>.

Newstrom (2011). La Motivación Laboral: Recuperado de: <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/21866/Capitulo3.p>

Nieto, S. (2019). La motivación como factor clave del rendimiento en el trabajo.

Orienta educativa_Definicion de comunicacion asertiva, s. f.

Ramírez, R. D., Abreu, J. L., & Badii, M. H. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 3(1).

RAMIREZ, A. (19 de MARZO de 2012). LA MOTIVACION.

Serra, D. J. G. (2019). Una concepción integradora de la motivación humana. *Psicología em Estudo*, 24.

Solano, H. L., & Álvarez, C. R. (2005). Estadística descriptiva y distribuciones de probabilidad. Universidad del Norte.

Tesis la motivacion y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la i.e-adeu deportivo sac- chiclayo, s. f.

Terán Ruelas, J. L. (2017). Trabajo de investigación: salario emocional y su relación con el rendimiento laboral.

Vargas, Ivonne (2010) Revista Expansión: Cuidado con la desmotivación laboral, México

ANEXOS

ENCUESTA A LOS COLABORADORES DE IMAPAR PANAMÁ

LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS EN LA EMPRESA IMAPAR PANAMÁ

Esta encuesta va dirigida a los colaboradores de la empresa IMAPAR PANAMÁ, su propósito es medir y valorar el nivel de motivación y satisfacción laboral del trabajador en la empresa IMAPAR PANAMÁ.

OBJETIVO: Recabar la información a los colaboradores de IMAPAR PANAMÁ para analizar el grado de motivación de la muestra seleccionada para este estudio.

A continuación, se presenta una serie de preguntas, elaboradas para determinar la motivación y la satisfacción que le brinda la empresa IMAPAR PANAMÁ, así como los factores que intervienen en esta, para ello se le solicita responder a todas las preguntas con sinceridad y absoluta libertad. La información recolectada en esta encuesta es de carácter confidencial y solo se utilizara para fines investigativos.

Indicaciones: Lea cuidadosamente cada pregunta, y en algunas preguntas encontrará la palabra OTROS donde usted ahí tendrá que justificar su respuesta.

Edad

18 a 25_____

25 a 35_____

35 a 45_____

45 a 55_____

Sexo

Mujer_____

Hombre_____

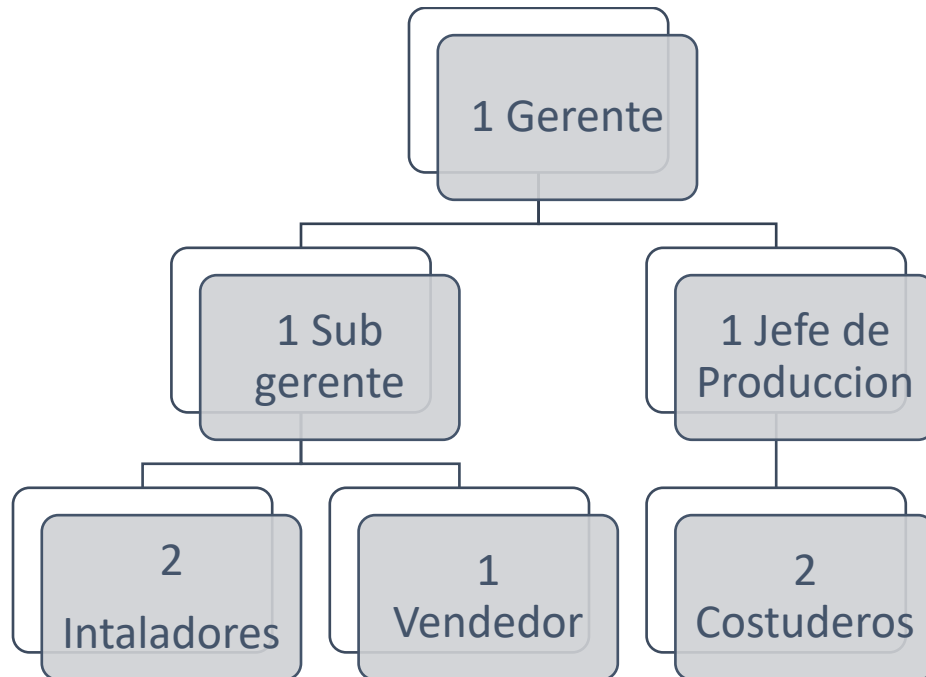
PREGUNTAS	JUSTIFIQUE	SI	NO
1. ¿Me siento a gusto en mi lugar de trabajo?			
2. ¿Qué tiene la empresa que lo hace sentir a gusto? Justifique	<hr/> <hr/> <hr/>		
3. ¿Cree usted que sus jefes motivan al personal a su cargo con gestos o palabras emotivas?			
4. ¿La remuneración que recibe le satisfacen para cubrir sus necesidades básicas?			
5. ¿La empresa le ha presentado algún programa de capacitación para su crecimiento?			
6. ¿Usted valora los seminarios que le brinda la empresa?			
7. ¿Mis conocimientos y capacidades, van de acuerdo al puesto que realizo?			
8. ¿La empresa toma en cuenta sus opiniones para poder mantener la calidad del producto y servicio que se ofrece?			
9. ¿Su área de trabajo le ofrece un ambiente seguro para el desempeño de sus funciones?			
10. ¿Ha conseguido sin problema permisos o compensación por tiempo cuando ha tenido una urgencia o			

enfermedad? ¿La empresa se preocupa por usted como persona?			
11. ¿Su jefe le da instrucciones claras y precisas?			
12. ¿Recibe algún incentivo o elogio por parte de la empresa?			
13. ¿La empresa fomenta el compañerismo y la unión entre los colaboradores?			
14. ¿Se siente cómodo haciéndole saber a sus superiores cuando algo le incomoda o no le permite trabajar como debe ser?			
15. ¿Se le ha dado algún otro tipo de responsabilidades además que usted tiene en los últimos 12 meses?			
16. ¿Conoce la misión, visión y valores de la empresa? ¿Y como sus labores contribuyen a estos? Justifique	_____		
17. ¿Le han conversado sobre su progreso?			
18. ¿La empresa le comunica acerca de los objetivos del negocio?			
19. ¿Ha considerado la oportunidad de progresar dentro de la empresa?			
20. ¿Recomendaría a sus familiares o amigos, a trabajar en la empresa?			

<p>21. ¿Considera que se debe mejorar en la empresa, estos puntos: ¿Salarios, capacitaciones, comunicación, materiales y área de trabajo, relaciones con los compañeros, relaciones con los jefes, reconocimiento?</p>			
<p>22. ¿Qué se debería mejorar en la empresa y por qué? Selecione y justifique:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salarios • Capacitaciones • Comunicación • Materiales y área de trabajo • Relaciones con los compañeros • Relaciones con los jefes • Reconocimiento 	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>		
<p>23. ¿Considera usted que la comunicación entre jefes y empleados es efectiva?</p>			
<p>24. ¿Qué tan motivado se siente en su empresa?</p> <p style="text-align: center;">1 2 3 4 5</p> <p>MOTIVADO DESMOTIVADO</p>			

ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA IMAPAR PANAMÁ, S.A.

Esta empresa está estructurada de la siguiente manera:



Fuente: Elaboración propia 2020

Organigrama de la Empresa IMAPAR PANAMÁ



Fuente: Elaboración propia 2020

Local de la empresa IMAPAR PANAMÁ



Fuente: Elaboración propia 2020

Gerente de la Empresa IMAPAR PANAMÁ



Fuente: Elaboración propia 2020

Instaladores



Fuente: Elaboración propia 2020

El Jefe de Producción atendiendo aun cliente



Fuente: Elaboración propia 2020

Costudero