

**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Tema:**

**MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD. CASO  
TEXTILES RAMOS**

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Licenciada en  
Administración de Empresas**

Línea de Investigación:

Administración eficiente y eficaz de las organizaciones para la competitividad  
sostenible local y global

Autora:

Andrea Belén Ramos Llerena

Director:

Dr. Julio César Zurita Altamirano

Ambato-Ecuador

Diciembre-2022

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO**  
**HOJA DE APROBACIÓN**

**Tema:**

**MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD. CASO  
TEXTILES RAMOS**

**Línea de Investigación:**

Administración eficiente y eficaz de las organizaciones para la competitividad  
sostenible local y global

**Autora:** Andrea Belén Ramos Llerena

Julio César Zurita Altamirano, Dr.

**CALIFICADOR**

f. 

Elva Aidee Llerena Barreno, Mg.

**CALIFICADOR**

f. 

Ricardo Patricio Medina Chicaiza, Mg.

**CALIFICADOR**

f. 

Christian Andrés Barragán Ramírez, Dr.


**DIRECTOR ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN**

f. 

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.

**SECRETARIO GENERAL PUCESA**

f. 

 Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador

SECRETARÍA GENERAL  
PROCURADURÍA

**Ambato – Ecuador**

**Noviembre 2022**

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: **ANDREA BELEN RAMOS LLERENA**, con **CC. 180497018-2**, autor del trabajo de graduación intitulado: "MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD. CASO TEXTILES RAMOS", previa a la obtención del título profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**, en la escuela de **ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación, para que, sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad

Ambato, diciembre 2022



**ANDREA BELEN RAMOS LLERENA**

**CC. 180497018-2**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por ser mi guía y acompañarme durante mi carrera universitaria para así culminar con éxito una de las metas que me he propuesto.

A la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato por permitirme culminar un etapa muy importantes en mi vida con una de las mejores enseñanzas tanto académicas como humanas a lo largo de mi carrera, al igual que a cada uno de mis maestros que día a día impartieron sus conocimientos de manera profesional.

Al Dr. Julio Zurita, mi tutor, quien con su paciencia y conocimientos me guio no solo en la elaboración de mi tesis sino también a lo largo de mi carrera.

## **DEDICATORIA**

A mis padres Ing. Patricio Ramos y Tnlga. Raquel Llerena, quienes con su amor y su apoyo me motivaron día a día a cumplir una meta más de mi vida, y siempre están cuando yo más los necesito.

A mis hermanos, Patricio y Sebastián por su compañía y amor incondicional en cada momento y por ser uno de los motivos de mi felicidad.

A mis abuelitos Napoleón Ramos y Teresa Rivera, por ser un pilar fundamental en mi vida y yo sé que tan importante es este logro para ustedes, porque siempre me decían que sea el ejemplo para mis hermanos y primos por eso se los dedico con todo mi corazón.

A mis abuelitos Napoleón Llerena y Fabiola Viteri + por ser mi apoyo en todo momento y ahora que tengo un angelito sé que me va a cuidar y bendecir desde el cielo, porque sé que está muy orgullosa de mí.

A mis tíos, primos y amigos que estuvieron junto a mí a lo largo de todo este proceso, que gracias a sus consejos y palabras de aliento me ayudaron a culminar esta meta.

## RESUMEN

La presente investigación pretende brindar un contexto más amplio de la motivación laboral y su incidencia con la productividad en la empresa Textiles Ramos, ubicada en la ciudad de Pelileo, en la provincia de Tungurahua. Por lo, que se proponen varias acciones que pretenden fortalecer el clima laboral en la organización. Ante lo expuesto, se plantea el siguiente objetivo general, el cual, es recomendar estrategias de motivación laboral para la mejora de la productividad del personal en la empresa en estudio, con el objetivo de lograr un crecimiento dentro del mercado textil en él, que se encuentra en acción, y mejorar el desenvolvimiento en cada uno de sus trabajadores. La investigación, se desarrolla con un enfoque mixto (cualitativo-cuantitativo), y un alcance descriptivo-correlacional, en lo que respecta al desarrollo del proyecto se establecen tres capítulos principales, mismos, que se encuentran divididos de la siguiente manera: aspectos teóricos de motivación y productividad laboral, que sirven como base fundamental y la relación existente entre los incentivos laborales mismos que son necesarios para el desarrollo de las variables establecidas; diagnosticar la situación actual que tiene la empresa en relación con la motivación laboral existente, mediante la aplicación de una encuesta dirigida a los trabajadores y una entrevista al gerente de la organización; analizar los resultados de los instrumentos aplicados con base en la motivación y productividad laboral, que con el desarrollo de varias estrategias administrativas, se plantea obtener un incremento considerable del desempeño productivo en la organización.

**Palabras clave:** Motivación, productividad, satisfacción laboral, incentivos

## **ABSTRACT**

This research aims to provide a broader context of labor motivation and its impact on productivity in the company Textiles Ramos located in the city of Pelileo, in the province of Tungurahua. Therefore, several actions are proposed to strengthen the work environment in the organization. In view of the above, the following general objective is proposed, which is to propose labor motivation strategies to improve the productivity of the staff in the company under study, to achieve growth within the textile market in which it is in action and improve the performance of each of its workers. The research is developed with a mixed qualitative-quantitative approach, and a descriptive-correlational scope, in regards to the development of the project, three main chapters are established, which are divided as follows: theoretical aspects of motivation and labor productivity, which serve as a fundamental basis and the existing relationship between labor incentives which are necessary for the development of the established variables; diagnose the current situation of the company in relation to the existing labor motivation, through the application of a survey to workers and an interview with the manager of the organization; analyze the results of the instruments applied based on motivation and labor productivity, which with the development of various administrative strategies is proposed to obtain a considerable increase in productive performance in the organization.

**Key words:** Motivation, productivity, job satisfaction, incentives

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD .....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA.....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	viii
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA.....	10
1.1. La motivación laboral y su relación con la productividad empresarial .....	10
1.2. Importancia de los incentivos laborales en las organizaciones .....	19
1.3. Modelos de motivación y desempeño de la productividad .....	25
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO .....	31
2.1. Definición de tipo y enfoque de investigación.....	31
2.2. Estrategias de motivación laboral para mejorar la productividad .....	37
2.3. Factores motivacionales identificados .....	38
2.4. Estrategias motivacionales para desarrollar en la empresa .....	41
2.5. Mecanismos control de las estrategias desarrolladas .....	47
CAPÍTULO III. ANALISIS DE RESULTADOS .....	51
3.1. Análisis e Interpretación de resultados.....	51
CONCLUSIONES.....	65
RECOMENDACIONES .....	66
BIBLIOGRAFÍA .....	67
ANEXOS .....	76

## INTRODUCCIÓN

La mayoría de las empresas, en su accionar institucional, cuentan con un personal capacitado y con las herramientas necesarias para desarrollar sus actividades laborales dentro de cualquier organización. Uno de los elementos fundamentales dentro del proceso administrativo y del talento humano es la motivación laboral, misma que tiene una importancia preponderante en el desempeño profesional, el cual, permite a los colaboradores la opción de tener un mejor desenvolvimiento al momento de realizar sus actividades, y ser entes más competitivos en la búsqueda de incremento de la productividad organizacional; además, es primordial que los trabajadores reciban un estímulo por parte de la empresa, y, de este modo, les permitan desarrollarse de acuerdo a las funciones que desempeñen en el área de interés. Los beneficios laborales forman parte directa de la productividad de toda organización, porque permite mantener a los trabajadores satisfechos, y la empresa, a su vez, obtiene resultados recíprocos, que se reflejan en el desempeño organizacional.

La motivación laboral ha sido un tema de impacto dentro de la sociedad, por lo que es un factor indispensable que induce a las personas a tener comportamientos específicos al momento de realizar ciertas actividades, que se encuentran enlazadas con el mundo empresarial (Tito & Acuña, 2015). Se evidencia que hoy en día las organizaciones buscan un personal capaz e idóneo para desempeñar cada una de las labores, que se desarrollan dentro de cada institución, y así cumplir con los estándares empresariales definidos por las mismas; por lo que, motivar a los trabajadores se considera un reto para las empresas, las cuales, buscan que cada uno de sus integrantes creen una conexión y compromiso directo al momento de ejecutar cada una de sus actividades laborales.

Por otro lado, la motivación laboral, es el efecto de las interrelaciones personales y los estímulos organizacionales, para generar factores que animen a los trabajadores y

alcanzar sus metas, es esta voluntad lo que caracteriza el deseo de las personas mediante su propio esfuerzo, lo que permite cumplir con los objetivos de la organización (Peña & Villón, 2018). Se denota, que el impulso de cumplir con las necesidades preexistentes de un trabajador se basa en términos de autorrealización, buenas condiciones laborales y la satisfacción de las necesidades propias, mismas, que se convierten en el detonante de la respuesta del trabajador para cumplir con cada una de sus actividades estipuladas.

En Latinoamérica las organizaciones consideran que las retribuciones económicas son un componente de motivación empresarial, en ciertos casos se cree que lo es. En la actualidad la mayoría de los trabajadores, no se sienten conformes debido a que mantener motivado al personal va más allá de factores monetarios (Nolazco, Bustamante, Moreno, & Carhuacho, 2021). Por tanto, es importante que los gerentes mantengan un control adecuado al momento de manejar este tema y hacer que todos lo que conforman su compañía se sientan útiles e indispensables y exista una mejora en los resultados, que se espera obtener, mediante la implementación de estrategias de motivación laboral como es el tema monetario.

La motivación dentro de las organizaciones permite conocer cómo se sienten los trabajadores al realizar sus actividades laborales, en México se realizó un estudio a las empresas medianas, las cuales, se realizaron encuestas a 96 personas, en donde el 53% la contestaron por mujeres y el 47% hombres, lo cual, se determinó los siguientes datos: 62% respondió que se toman en cuenta sus necesidades y 38% que no, de la misma forma, se visualiza que el 74% de los colaboradores se encuentran muy satisfecho en su ámbito laboral, 19% satisfecho y 7% insatisfecho (Gazca, Zárate, & Mota, 2020). Por lo que, se observa que existe un alto número de personas, que encuentran motivo alguno debido a las estrategias, que se han implementado, en este caso el incremento de las responsabilidades es ahí donde ellos encuentran nuevas oportunidades de satisfacción y crecimiento no solo laboral sino personal.

Adicionalmente, dentro de los hallazgos más importantes acerca de la motivación laboral, se determina que los trabajadores en ciertos casos que ejecutan sus actividades laborales porque necesitan el trabajo, y no porque se sientan comprometidos con la empresa, debido a esto, se presenta una falencia en el departamento de talento humano, pues solo ven a los trabajadores como máquinas de trabajo, por lo que, se encuentran desmotivados debido a las pocas oportunidades que tienen en el puesto que desempeñan, al no ser escuchados al momento de opinar acerca de un problema o logro y el más importante no reconocer al momento de realizar un trabajo impecable (Ayón, Merchán, & Zambrano, 2021). Es por esta razón, que el gerente toma medidas correctivas enfocadas a: crear un ambiente democrático y participativo dentro de la organización para que los trabajadores examinen sus destrezas y buscar métodos para solucionar conflictos internos, de la misma forma promover una cultura de participación que incluya a los colaboradores al momento de tomar decisiones y así generar oportunidades de integración para fortificar la motivación laboral.

Cabe agregar, que en Perú se realizó un estudio para determinar cómo se encuentra manejada la motivación laboral con relación al desempeño de cada uno de sus trabajadores, en donde, se encontraron los siguientes datos: el 40 % presenta una motivación laboral media; el 43 %, motivación extrínseca; 48 %, tiene baja motivación. El 41 % presenta un bajo desempeño laboral; el 39 %, rendimiento laboral medio; el 52 %, comportamiento laboral medio y el 52 %, un nivel medio de sus funciones laborales dentro del trabajo que efectúan (Panduro & Casas, 2022). En efecto, como se observó dentro de los resultados existen distintos porcentajes que miden la motivación dentro de la empresa, lo que permite identificar como se sienten los trabajadores al desarrollar cada una de sus actividades, en donde, se observa que la mayoría de los miembros de la empresa tienen una satisfacción media, lo cual, determina que no se cumple con los parámetros motivacionales necesarios que les permitan mejorar su desempeño laboral.

La motivación laboral tiene una incidencia en el crecimiento organizacional y en todos los componentes que forman parte de ello, uno de estos es la productividad que, como plantean (Morales & Masis, 2014). La productividad va de la mano de la innovación, el desempeño y las estrategias organizacionales que son establecidas por las empresas es por ello que se ha vuelto un tema importante dentro de las empresas, pues una alta productividad y una correcta estrategia ayudan a que la innovación y la competitividad incrementen, lo que representa aspectos diferenciadores para lograr las metas establecidas tanto a nivel nacional como internacional. Se asume que el aumento de la productividad siempre es algo bueno para una empresa, debido a que existen varios beneficios para el incremento de esta, así como las retribuciones económicas, que se generan por buen manejo de las actividades.

En Ecuador, en la ciudad de Machala, se realizó un estudio acerca del desempeño laboral y la productividad, por ende los trabajadores presentan distintas inconformidades en relación con las recompensas que tienen, por lo que dentro de la empresa no desempeñan sus actividades de manera eficiente, en donde no existe ningún tipo de evaluación que permita a los trabajadores ser escuchados y conocer sus opiniones; una vez que se conoció el problema dentro de esta organización, se implementaron estas evaluaciones semestrales y poder cuidar así las opiniones de estos (Arana, 2016). Por tanto, la evaluación de los trabajadores es importante, debido que permite que el gerente conozca las habilidades, el saber si su personal necesita retroalimentaciones de acuerdo con el rendimiento que ellos efectúan.

La productividad es un componente importante dentro de la economía de las organizaciones misma que tiene factores relacionados con talento humano, lo que incluye a todos los trabajadores, debido a que se establece como la utilización eficaz de cada uno de los recursos que tiene la empresa (Sandoval, Armijos, & González, 2018). Sin embargo, es primordial realizar un vínculo entre las emociones con la actividad laboral de cada uno de los trabajadores, lo que incentiva a que se sientan dentro de un ambiente de trabajo estable y sus actividades sea realizada de forma

eficiente, por tal motivo, se incrementa de manera directa la productividad.

Al momento de medir la productividad de una empresa, se toma en cuenta el desempeño y la conducta que se han desarrollado por medio de los recursos claves en el cumplimiento de cada uno de sus objetivos, todas las organizaciones tienen un fin lucrativo los mismos que pretenden alcanzar para mantenerse dentro del mercado en donde, se desarrollan y así seguir con su trabajo, de esta manera, se instauran rangos de medición que permiten conocer si se labora de forma correcta por lo que ciertos indicadores productivos y financieros se utilizan para estudiar la conducta empresarial en relación con los objetivos planteados (Fontalvo, De La Hoz, & Morelos, La productividad y sus factores: Incidencia en el mejoramiento organizacional , 2018). Se evidencia, que al tener una correcta medición de los procesos productivos que permite mantener un control minucioso de lo que sucede dentro de la misma, y así tomar decisiones apropiadas para direccionarla hacia sus objetivos.

La productividad dentro de las empresas es un tema de importancia, pues todas tienen el mismo fin de mejorarla o incrementarla es por ello que en los hoteles del cantón Quevedo aplicaron estrategias que permitan mejorar los resultados mediante la diligencia de encuestas en donde, se conoce factores como incentivos, los cuales, son reestructurados a como se manejaban con anterioridad, de la misma manera las condiciones de trabajo y su desempeño laboral, de acuerdo a esto, se verificó si ciertos puntos como son: el reconocimiento moral y material, el 37% de los trabajadores tienen algunas veces este tipo de estimulación, el 34% casi siempre se encuentran estimulados y tan solo el 29% siempre están en constante estímulo, lo que refiere que sus superiores si reconocen su trabajo, el 61% del personal casi siempre se sienten auspiciados por los gerentes al momento de realizar sus actividades, sin embargo, el 26% siempre tienen apoyo y se sienten motivados (Manjarrez, Boza, & Mendoza, 2020). Se asume que el mantener un método de motivación dentro de la empresa, en este caso de incentivos ayuda a que cada una de las personas que trabajan dentro del hotel efectúan cambios en sus actividades y así generar una mayor productividad beneficiada a la misma, en donde se mantiene un desempeño de excelencia en los trabajadores.

En este sentido, en las empresas se han utilizado estrategias que ayudan a que la productividad mejore, de las cuales, se ha establecido que: se elimine cualquier tipo de distracción al momento de realizar sus actividades, mejora la comunicación entre trabajadores y el gerente, motivarlos y establecer metas que si logran cumplirlas son acreedores de incentivos y reconocimientos, por lo que gracias a la aplicación de dichas estrategias, se ha evidenciado un incremento dentro de la productividad, lo que genera resultados gratificantes para cada organización, puesto que, se genera una media del 90% de efectividad al ponerlas en práctica (Macias & Cobeña, 2021). Por tanto, lo mejor es buscar estrategias que ayuden a mejorar su productividad, lo cual, se basa en actividades claves para que cada trabajador, aparte de hacer un trabajo acorde a las necesidades de la organización, en donde, se le atribuyan ciertos beneficios en base a la motivación que reciben cada uno de ellos si llega a cumplir los objetivos empresariales.

Se evidencia el planteamiento del problema, que establece que las empresas de distribución textil son generadoras de empleo en el país, sin embargo, mediante una observación directa, se conoce que los trabajadores no desarrollan eficientemente sus actividades laborales en el puesto de trabajo, por lo que la productividad se encuentra en decrecimiento y se denota afectada.

Es por ello, que se plantea el problema central, que en la empresa “Textiles Ramos” se encuentra afectada debido a que sus trabajadores se encuentran insatisfechos y desmotivados dentro del área en el que trabajan. Se toma como referencia la opinión del representante de personal, en donde, se menciona que: no se reconoce el trabajo y esfuerzo de cada uno de los trabajadores dentro del puesto que desempeña, lo que ocasiona daños a la imagen corporativa por lo mismo que, los clientes evidencian una mala atención, lo cual, hace que prefieran buscar nuevas distribuidoras en donde adquirir los productos, que en cierta forma genera un decrecimiento en la organización; otro factor es la sobrecarga de obligaciones hacia los trabajadores, por lo que, a cada uno de ellos les parece una opción el abandono de su puesto de trabajo, lo que

ocasiona una inestabilidad dentro de cada departamento, pues se requiere un nuevo integrante que ocupe la vacante que se generó, mismo que creara un desbalance en los procesos internos, puesto que, no constara con la experiencia previa en las funciones que le toca desempeñar, por otro lado, existe el escaso desarrollo de sus competencias laborales lo que ocasiona resultados desfavorables dentro de la misma.

Cabe agregar, la idea a defender en donde se detalla que, dentro de la organización, se establece que la motivación laboral mejora la productividad empresarial de la empresa debido a que los trabajadores se encuentran comprometidos con el desarrollo de sus actividades laborales.

En este sentido, se plantea el objetivo general para el presente proyecto de investigación que pretende:

Proponer estrategias de motivación laboral para la mejora de la productividad del personal en la empresa Textiles Ramos

Para alcanzar el objetivo general es importante conocer los objetivos específicos:

1. Fundamentar teóricamente aspectos de la motivación laboral y su desempeño en la productividad empresarial.
2. Diagnosticar la situación actual de la motivación laboral y su incidencia en la productividad en la empresa Textiles Ramos.
3. Identificar los factores de motivación laboral que permitan mejorar la productividad en la empresa de estudio.

La metodología dentro del proyecto de investigación se establece de la siguiente forma, en la que se encuentra dividido en los siguientes métodos, tanto teóricos y empíricos como son:

Investigación correlacional: permite medir dos variables de acuerdo con el tema expuesto, en donde, se presenta que la productividad de la empresa depende de la

motivación que se emplee hacia los trabajadores.

Análisis síntesis: permite estudiar la información de manera individual, lo que indica que va relacionado de lo simple a lo compuesto, y se determina como influye la motivación laboral en la productividad.

Inductivo deductivo: va dirigido desde lo particular a lo general y viceversa, se establece una analogía con relación a las métricas y la extensión de información acerca de la motivación laborar y la productividad.

Encuesta: permite recopilar información mediante preguntas diseñadas con anterioridad, en donde, se conoce la satisfacción que siente cada uno de los trabajadores.

Entrevista: ayuda a conocer el punto de vista a profundidad de una persona acerca de un tema en específico, en este caso como influye la motivación laboral en la productividad de la empresa

Método estadístico: análisis descriptivo, el cual, permite conocer los factores por lo que los trabajadores se sienten desmotivados a la hora de realizar sus obligaciones dentro de la organización y permite crear herramientas que ayuden a cambiar la perspectiva de la empresa encaminada al éxito sin que existan problemas internos y externos.

Población y muestra: se refiere a la selección de un grupo de personas para estudiar los datos que se obtuvieron mediante la aplicación de encuestas, se ejecutara al personal de la empresa para así obtener los datos pertinentes.

En este sentido, en el proyecto se justifica que es necesario realizar esta investigación para conocer cómo se sienten los trabajadores dentro de la organización al momento de realizar sus actividades laborales, con el objetivo de que todos dentro de la organización tengan un buen ambiente laboral, y se sientan comprometidos en donde desarrollan sus actividades para que así todos ganen, y la empresa mejore su

productividad y lograr alcanzar un buen posicionamiento dentro del mercado en el que se desenvuelve; se obtiene ciertos beneficiarios, los cuales, son directos e indirectos; los directos son los trabajadores de Textiles Ramos, dentro de ello se conoce a los indirectos que son los clientes y empresas textiles, lo cual, crea un equilibrio dentro de todo lo que concierne y lograr los objetivos establecidos

## **CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA**

En el presente capítulo, se pretende sustentar las bases teóricas de acuerdo con las variables de estudio que se consideran importantes en el desarrollo de este, así se tiene los siguientes epígrafes que forman parte de todo este extracto teórico.

### **1.1. La motivación laboral y su relación con la productividad empresarial**

Desde los inicios de la administración dentro del ámbito corporativo, los avances científicos y el crecimiento empresarial son factores que durante el tiempo han permitido que las empresas obtengan éxito; el triunfo que generan las empresas no solo se basa en vender un producto y cumplir con lo que los consumidores requieren, sino, también, como los trabajadores manejan sus respectivas actividades al momento de incrementar la productividad de la organización, lo cual, hace referencia a la motivación que se le brinda a cada uno de ellos.

Hoy en día los gerentes de las empresas tienen que conocer y estar al tanto del manejo organizativo y que el mismo en una organización no es sencillo, debido a que cada uno de los trabajadores que forman parte de esta tienen distintos criterios al momento de realizar sus actividades, y así la adaptan a su rendimiento laboral como consideren provechoso de acuerdo con su realidad (Peña & Villón, 2018). Por tanto, una de las acciones sobresalientes que el gerente deba ejecutar, es buscar el mecanismo para mantener motivado a su personal, y que el mismo haga sus actividades laborales de manera provechosa, en donde se crea cierto sentido de compromiso y se obtengan resultados gratificantes dentro de la productividad empresarial.

Generalmente, para que una empresa tenga éxito al momento de ejecutar sus actividades, se basa principalmente en el esfuerzo que cada uno de los trabajadores, para así lograr sus objetivos, por lo que la mayoría de las organizaciones buscan nuevas formas de mantener satisfecho a sus colaboradores, puesto que al momento de implementar aspectos motivacionales no solo benefician a su equipo de trabajo

sino, también, a la organización como tal, esas formas de satisfacción ayudan a determinar que los comportamientos no siempre son iguales y nunca generaran el mismo impacto en las personas.

Dentro de los aspectos referentes a la motivación de una empresa, en la que se permite conocer de primera instancia ¿qué es la motivación?, para lo cual, existen un sin número de definiciones, las cuales, se basan en los distintos estudios realizados por varios autores, en donde se citan:

Cabe destacar que la motivación es tema de suma importancia dentro de las distintas áreas de la vida, se basa en la parte educativa y la laboral, lo cual es un elemento central, porque impulsa a las personas a realizar sus actividades y ver hacia donde están direccionados sus objetivos con la finalidad de cumplirlos Según Naranjo (2009). Se evidencia, que la motivación estimula a las personas a efectuar de manera eficiente sus actividades, ya sea en beneficio de ellos o de los demás.

La motivación es el deseo de efectuar un esfuerzo con el fin de alcanzar una meta, lo cual, se encuentra condicionado por cumplir con ciertas necesidades de manera colectiva o individual (Stoner, Freeman, & Gilbert, 2009). Por tanto, en ciertos casos las personas al momento de realizar sus actividades desean obtener algo a cambio, no siempre algo material, sino algunos incentivos emocionales que los impulsen a realizar de esa forma sus actividades.

De acuerdo con las definiciones propuestas por los distintos autores, se conoce que la motivación es una herramienta esencial dentro de diferentes ámbitos, tanto laborales como escolares, debido a que permite que las personas se planteen metas y objetivos que al cumplirlos se genere una satisfacción absoluta de haberlos ejecutado, es importante saber que el mantener motivadas a las personas ayudara a conocer su comportamiento y su conducta.

Por otra parte, día a día las personas crean ciertas necesidades que hacen que la motivación sea un tema primordial para cumplir con cada una de ellas, lo mismo sucede dentro de las organizaciones, porque si un trabajador se siente motivado va a cumplir con sus obligaciones y las realiza de la mejor manera, lo cual, genera un máximo desempeño en su trabajo, en donde se desarrolla un vínculo mayor con la empresa.

La motivación laboral, se define actualmente como el proceso de activar, dirigir, motivar y mantener los comportamientos individuales para lograr las metas deseadas dentro de la empresa y así mejorar su actividad económica (López, 2005). Por esta razón, es crucial comprender qué motiva el comportamiento humano dentro de la organización, porque los gerentes manipulan estos elementos en base a la motivación, entre otras cosas, para mantener su empresa en funcionamiento y sus trabajadores más satisfechos.

Uno de los mecanismos que mantiene el comportamiento humano es la motivación laboral lo cual impulsa a cada persona a realizar su trabajo de la mejor manera posible, para obtener una satisfacción profesional (Gelabert, 2010). Se evidencia, que los trabajadores hacen sus actividades día a día de acuerdo con el trabajo que se les otorgó, por lo que, si se implementa ciertos aspectos motivantes, ellos se esfuerzan en cumplir con sus labores, lo que permite a la empresa cumplir con sus metas establecidas.

Es importante conocer la definición de estrategias de motivación laboral, puesto que, estas son definidas como un conjunto de acciones previamente establecidas con el fin de motivar a las personas que trabajan dentro de una organización sin importar el tamaño de la empresa, lo que conlleva a que realicen sus actividades con entusiasmo y disposición, lo cual, los llevara a cumplir los objetivos planteados (Quena, 2020).

Adicionalmente, dentro de la motivación existen algunos factores que forman parte del proceso de motivación laboral, que ayudan a alcanzar los objetivos establecidos, ya

sea de forma personal o colectiva. Algunos factores destacados son:

1. Una relación laboral donde exista satisfacción, motivación y desempeño,
2. El predominio de expectativas en términos de satisfacción laboral
3. Un ambiente de trabajo positivo; en el que los empleados se sientan cómodos, y por último obtener una satisfacción laboral (Coromoto & Villon, 2018).

Por tanto, una vez determinados los factores en relación con la motivación, se estimula la conducta del trabajador para lograr los objetivos establecidos, al momento que un trabajador experimenta la sensación de haber concluido de manera exitosa su trabajo, y así sentir que su meta ha sido alcanzada y de esa forma buscar otra necesidad que satisfacer.

Acercas del tema que se expone, se encuentran algunas teorías que ayudan a conocer la influencia de la motivación en las personas en base a distintos métodos que ellos han aplicado para medir el nivel de satisfacción que tiene cada una de las personas, se mencionaran cuatro autores, los cuales, son:

Teoría de Maslow (1943): dentro de esta, se presenta que las personas están motivadas debido a que existen cinco necesidades, las cuales, se encuentran divididas de la siguiente manera: fisiológicas que se basa en alimento, agua, etc.; de seguridad (referente a la protección y estabilidad de cada persona); las sociales (determinadas por el afecto y la amistad); autoestima (referente al prestigio y el estatus) y por último la autorrealización (tiene que ver con la autosatisfacción). Dichas necesidades humanas están ordenadas de manera jerárquica, las cuales, están divididas en dos mismas que son las básicas (las de seguridad y fisiológicas) y las secundarias (autoestima, sociales, autorrealización), dichas necesidades se dividen de esa manera, debido a que la mayoría de las personas satisfacen sus necesidades básicas y luego las más complejas (Araya & Pedreros, 2013).

Gráfico 1. La pirámide de las necesidades humanas de Maslow



Fuente: tomado a partir de Chiavenato (2009, pág. 943)

Teoría de Herzberg (1959) se basa en que las personas centran su esmero en el trabajo que realizan, lo que permite satisfacer sus necesidades, esto ayuda a ver la importancia de las características dentro del puesto de cada organización, es ahí donde, se conoce que la satisfacción laboral y la insatisfacción son efectos que tienen dos tipos de experiencias, llamado modelo de dos factores. Por otro lado, los factores que crean satisfacción, se los determina como intrínsecos y los insatisfactorios son extrínsecos, mismos que establecen de la siguiente manera. Ante esto, se argumenta que, las personas hablan de sentirse bien, se refiere a factores intrínsecos que se relacionan con la satisfacción laboral, y los trabajadores, al hablar de insatisfacción con su trabajo, se refieren a factores externos del mismo (Araya & Pedreros, 2013).

Teoría de McClelland (1961) afirma que existen tres factores motivacionales, basados en el logro, el poder y afiliación, la mayoría de autores mantienen que estas necesidades son estímulos sociales, lo cual, incentiva a las personas a tener comportamientos que afectan al desempeño al momento de realizar sus actividades, se describen los factores de la siguiente manera: el logro se refiere a que las personas buscan resaltar entre los demás, y así demuestra su responsabilidad; el poder se basa en ser una persona que controla a los demás y que realicen todo lo que él quiera y por último la necesidad de afiliación, misma que se interesa en la calidad de sus relaciones (Araya & Pedreros, 2013).

Teoría McGregor (1960) presenta dos actitudes en las personas, las cuales, se relacionan con varios aspectos del comportamiento humano y la motivación, más tarde conocidas como Teoría X y Teoría Y, además, de la satisfacción laboral, un factor importante en el estudio del comportamiento de las personas en el lugar de trabajo es la motivación, debido a que relacionada con el desarrollo de los trabajadores, tanto en lo personal como en lo profesional, lo que afecta en cierto modo su desempeño laboral hasta cierto punto; porque un empleado satisfecho y motivado exhibe mejores resultados y comportamientos, lo que apoya a las organizaciones (Madero & Rodríguez, 2018).

A continuación, se presentan algunas definiciones referentes a la productividad, en donde distintos autores presentan sus teorías y criterios acerca de la misma:

La productividad, se basa en la relación que tiene el total de la producción y los recursos que han sido utilizados para lograr el nivel máximo de producción, referente a las entradas y salidas (Medina J. , 2010). Se entiende que los medios de producción se usan, ya sea al momento de realizar un producto o servicio, con el fin de satisfacer las necesidades presentadas, de la misma forma actúa como un elemento estratégico en las empresas debido a que todos los productos o servicios que se desarrollan cumplen con los estándares de productividad; además, se habla de productividad con basa en procesos, los cuales, tienen elementos necesarios para obtener resultados favorables para la organización.

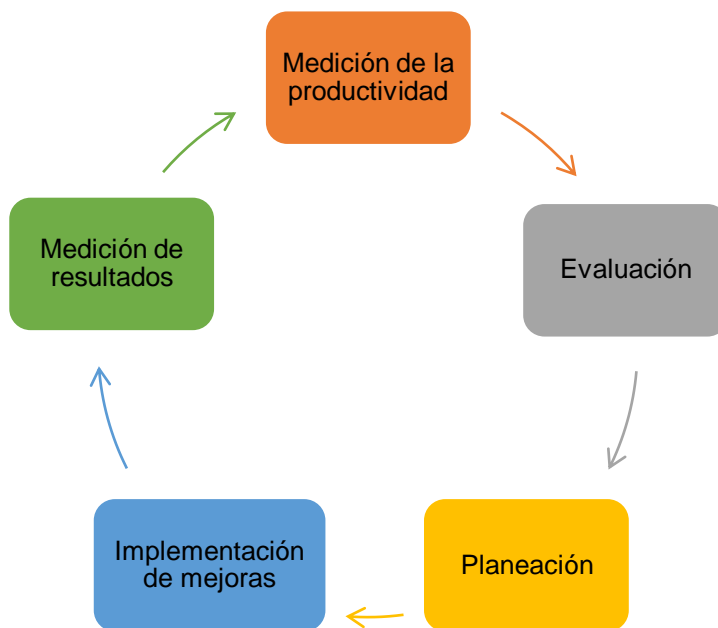
En tal dirección cabe agregar, que la productividad tiene una naturaleza multidimensional, por lo que posee factores que influyen en su desarrollo, de la misma manera los recursos humanos tienen un papel decisivo en la evaluación de la productividad de una empresa, puesto que, el elemento humano está presente en todas las actividades, en donde, se lleva a cabo un proceso enfocado a la participación de los trabajadores, de acuerdo al impacto que tienen los trabajadores en la productividad, se encuentra difícil medirlo, porque, se necesitan técnicas especializadas (Cequea & Núñez, 2011). Estos autores señalan que los recursos humanos afectan la productividad organizacional de tres maneras diferentes, porque

las personas actúan de forma individual, colectiva o como organización, en donde se tienen factores como son: psicológicos o psicosociales.

La productividad es de naturaleza sistémica, por lo que no es fijada por un solo componente, si no por varios aspectos, los cuales, influyen al momento de determinar cuál es el nivel de productividad en la empresa, dentro de los factores, se encuentran los internos, la cual, la organización ejerce cierta autoridad y los externos son aquellos que no dependen de la compañía, pero de la misma manera permiten determinar el comportamiento de la productividad ejercida, debido a eso el factor más importante viene a ser el recurso humano. (Fontalvo, De La Hoz, & Morelos, 2017).

De acuerdo, con la experiencia y el conocimiento de cada uno de los trabajadores, les permite a las empresas mejorar los procesos, de una u otra forma incita a los mismos a innovar y mejorar sus habilidades dentro del trabajo, por lo que mejora de manera directa la calidad, la productividad el servicio al cliente entre otros (Gomez, 2012). Por tanto, en los recursos humanos hay algunos factores que benefician a la productividad entre ellos están: la motivación y la satisfacción laboral, los cuales, hacen que los trabajadores se sientan en un ambiente tranquilo y seguro en donde ellos se desenvuelvan sin ningún problema alterno que perjudique sus labores, es ahí donde la innovación genera las formas necesarias para que la productividad y el incremento de los activos de la organización sean mejores conforme el paso de los días, es ahí donde, se presenta un gráfico de como mejorara dicho aspecto, con base en cinco pasos muy importantes, que son:

Gráfico 2. Ciclo de mejoramiento de la productividad



Fuente: tomado a partir de Morales & Masis (2014)

En la actualidad todas las empresas tienen retos que cumplir, pero su meta principal es que todos sus trabajadores, se encuentren comprometidos con su trabajo para que, así, se cumpla con los objetivos mediante ciertos estándares de productividad, dentro de la organización el personal es aquel que está preocupado por el bienestar y el funcionamiento de la misma, puesto que, día con día invierten su esfuerzo durante las actividades que realizan, todo esto con el fin de que la empresa se encuentre dentro del mercado en donde se desarrolla (Pizarro, 2017). Por tanto, el gerente tiene que motivar frecuentemente a cada uno de sus colaboradores y así crear ese sentimiento de compromiso al momento de efectuar el trabajo establecido. Los trabajadores son parte esencial de la organización, debido a que ellos desarrollan sus conocimientos, habilidades y técnicas para mejorar sus obligaciones diarias, por lo que estas personas forman parte del éxito empresarial, debido a que, si se encuentran motivados eso significa más ingresos, pues trabajan de una forma más eficaz y eficiente, lo que aumentará la productividad dentro de la misma.

Por otra parte, los trabajadores requieren de un valor adicional para realizar sus actividades de forma positiva y satisfactoria, cada una de estas se presenta como una variable independiente, es decir, la motivación al final es el resultado más productivo, porque existen varios factores que llevan a que las empresas tengan personas que no desarrollan sus actividades como de manera correcta, es por ello que si dentro de una organización, se motiva a su personal se producen mayores ingresos, lo cual, refiere a una solvencia económica favorable (Medina, Gallegos, & Lara, 2008)

Dentro del ámbito empresarial existen algunas expresiones que permiten conocer la productividad, entre estas se tiene las siguientes:

1. Productividad parcial y productividad total, la cual, se relaciona con todo lo que se ha producido con uno de los recursos que se utilizaron
2. Productividad física y productividad física y valorizada, la primera es el monto físico y el monto necesario para producir una salida y la segunda es similar a la anterior, pero tiene un pequeño detalle, la cual, es que las salidas están valorizadas en métodos de dinero
3. Productividad promedio y marginal, dentro de estas permiten realizar análisis de comparación entre la productividad para cerciorarse como esta, si existen mejoras o decrecimientos durante el transcurso del tiempo, la productividad marginal se refiera al valor agregado que se le da a cada unidad, como un factor importante.
4. Productividad bruta y neta, el primero se refiere a que se toma en cuenta de igual forma el valor de cada uno de los insumos usados, en cambio, el segundo se denomina el valor que se agrega a la salida del producto (Carro & González, 2012).

Cada uno de estos tipos permite que la empresa tenga un orden metódico, el cual, ayudara a la misma a generar mejores resultados dentro del ámbito en el que se desarrollan.

## **1.2. Importancia de los incentivos laborales en las organizaciones**

En la actualidad, se considera que el talento humano son un elemento importante para obtener una mejor competitividad dentro de la empresa, por lo que, se han determinado ciertas formas y algunos estilos administrativos que permiten aprovechar en su máxima capacidad el talento humano de cada una de las organizaciones, para precautelar de manera directa el bienestar laboral (Ichniowski & Shaw, 2003). Por tanto, los acercamientos realizados al capital humano, lo que conlleva a: reconocimientos, incentivos y beneficios que son otorgados a los trabajadores, los cuales, poseen distintos resultados de acuerdo con la estructura organizacional que se tenga.

Un incentivo es un extra que obtienen los trabajadores, el cual, premia el resultado que se obtuvo, ya sea superior al que se planteó o si cumplió con lo establecido por la organización (Cruelles, 2013),. Es decir, los incentivos son adicionales que se entrega al personal de la organización, aparte de su salario mensual, debido a que ejecutan sus actividades laborales de una manera brillante y por haber alcanzado las metas establecidas por la empresa, y así mantener el desempeño de cada uno, al momento de cumplir con sus obligaciones laborales.

La clave del desarrollo organizacional es incidir en el capital humano a través de la capacitación y renovación de conocimientos, que fortalezcan sus capacidades personales y repercutan en su desempeño laboral; debido a que existe una conexión entre los recursos humanos con las metas de la empresa, lo que conduce a la mejora de la productividad (Aumann, 2017). Por ello, las organizaciones ponen más énfasis en la importancia del desarrollo del conocimiento y capacidades de los trabajadores, por lo que, se emplean planes de incentivos y compensaciones, basados en habilidades que cada uno adquirió en el proceso de formación.

En cuanto a la motivación y su impacto en el desempeño laboral dentro de las empresas, se habla de incentivos, pues son un factor esencial que incide

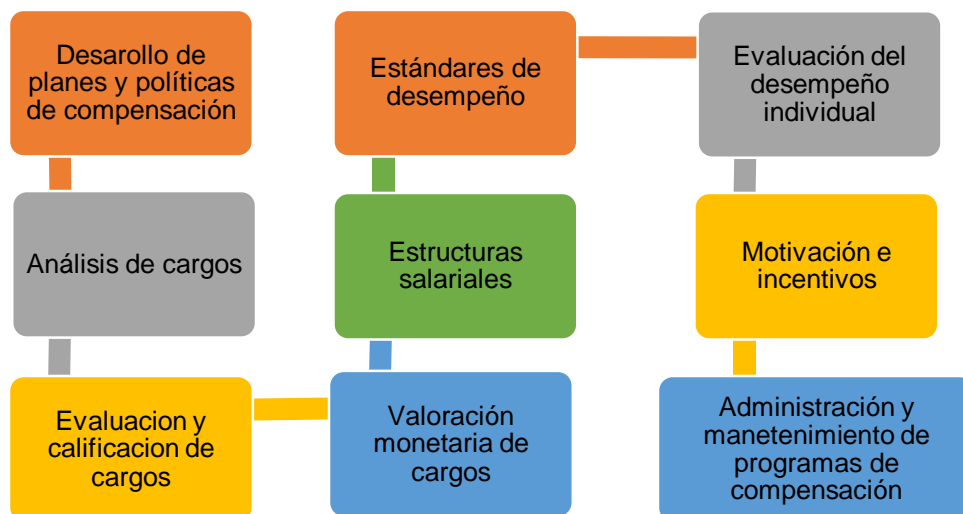
positivamente en la empresa, debido a que genera una sensación de satisfacción en el capital humano, lo que a su vez aumenta la productividad en función del desarrollo de la compañía (Mayta & Jerson, 2019). Se asume, que una empresa que se encuentra motivada genera una mayor productividad de acuerdo con la labor que desempeña, por lo que los gerentes día a día buscan nuevas formas de mejorar el ambiente laboral, ya sea mediante reconocimientos o incentivos que son dirigidos hacia los trabajadores mediante el cumplimiento de las metas establecidas dentro de la misma.

En tal dirección, la motivación, a base de incentivos dentro de las empresas, permite desarrollar las habilidades de los trabajadores, puesto que, radican en la estrategia empresarial, por lo que su principal objetivo es capacitar y rotar continuamente los recursos humanos en el trabajo para que se beneficien y sientan mayor satisfacción al momento de desempeñar sus actividades, lo cual, permite alcanzar metas organizacionales (Pérez, 2017). Por tanto, es importante que todas las organizaciones se basen, en estrategias motivacionales, que permitan que sus trabajadores desarrollen de mejor manera sus actividades y genera una mayor eficacia, al cumplir los objetivos establecidos.

El trabajo satisface las necesidades humanas y permite la autorrealización, sin embargo, para lograr los objetivos que se han planteado, los gerentes de las empresas motivan a sus empleados, para que las organizaciones sean más productivas y por ende exitosas; entonces, se conoce los elementos que motivan a los trabajadores, estos elementos están relacionados principalmente con los incentivos y la mejora del conocimiento, lo cual, dirigen los esfuerzos de los gerentes al rango de los elementos especificados, pues el desarrollo del personal tiene un impacto positivo en la empresa (Carballé, 2012). Por lo que, si se quiere lograr las metas planteadas, los trabajadores tienen que esforzarse al momento de realizar sus actividades, esto se realiza al tener un ambiente laboral en donde ellos desarrollen sus habilidades y conocimientos, de acuerdo con el trabajo que realicen, se toman medidas motivacionales, como los incentivos para que así la empresa tenga éxito.

Adicionalmente, para que una organización sea competitiva, se toma en cuenta que todo su personal se encuentre dentro de un ambiente laboral estable, lo cual, genera resultados favorecedores, por lo que, si el gerente pretende que su organización brinde un producto o servicio adecuado hacia todos los consumidores, es importante que motive a sus trabajadores, ya sea mediante su salario o incentivos, mismos que los impulsen a incrementar su productividad. Por otro lado, si no existe preocupación en la parte de talento humano es probable que todo marche mal, y crea un déficit tanto en productividad como en la motivación.

Gráfico 3. Principales actividades de la administración de salarios e incentivos



Fuente: tomado a partir de Galeano (2012)

Dentro de la empresa los trabajadores se ven motivados por la información proporcionada acerca de los beneficios y contribuciones adjuntas al programa a nivel personal, así como empresarial, es decir, un incentivo motivacional, de igual manera el trabajador, se muestra motivado por una remuneración o estímulo económico, el cual, se da al momento de un ascenso y en el monto que fue establecido al aprobarse un nivel de sistema de incentivo, el cual, muchas de las veces no llega a constituir una suma significativa, como una contribución gratificante que permita cumplir con el objetivo fundamental (Rolin, 2020). Es decir, cada empresa es responsable de como realiza el proceso de motivación a cada uno de sus trabajadores, utiliza incentivos

tanto económicos como no salariales, lo cual, desarrolla en la persona, el sentido de responsabilidad y a su vez lo compromete netamente con su trabajo y con los objetivos de la empresa.

Los gerentes de la empresa, ya sean públicas o privadas, se enfocan en participar en la ejecución del plan de incentivos, existe un beneficio directo de que los jefes actúen en estos programas, lo cual, permite crear una cultura y un ambiente cómodo y satisfactorio para todos los trabajadores, pero así mismo si no se pone en práctica lo que se ha planeado referente a la organización, se obtiene una desventaja mayor, puesto que, solo quedan plasmadas las ideas en los documentos empresariales y nunca se lleva a cabo, y el objetivo de ello desaparece. Por lo que el plan es aumentar la motivación de los empleados (Cherrez, 2020).

Cabe agregar, que en su mayoría las empresas optan por motivar a sus trabajadores mediante dos tipos de incentivos, los cuales, son: económicos y no salariales. Inicialmente, los incentivos económicos se presentan como la forma más común de motivar a los trabajadores, para así lograr las metas que la organización se ha establecido, por lo que existen diversas formas de ofrecer dichos incentivos como son:

1. El aumento de sueldo, lo cual, es un aspecto fundamental en la relación del gerente con el trabajo.
2. Bonos, estos se ofrecen una sola vez, como un seguro médico o ayudas a la vivencia.
3. Las comisiones, se las utiliza generalmente en empresas comerciales en el área de ventas, porque se trata de un porcentaje de la venta que se realizó.
4. Primas por objetivo, esto se maneja de manera individual o grupal, el cual, ofrece recompensas por cumplir metas previamente establecidas (Miniguano, 2020).

En sintonía con el párrafo anterior, acerca de los incentivos se presentan los no salariales, los cuales, son una fuente de motivación dentro de las empresas, en donde,

se reconoce el esfuerzo de cada trabajador, para que ellos mejoren su desempeño, su moral y su ética, lo cual, trata de programas que reconozcan el trabajo que desarrollan con el pasar de los días, lo que mejora la responsabilidad que tiene cada uno de ellos con la organización, dentro de ello existen tres premios como son: informales, los cuales, se refieren a los elogios son privados o entre los compañeros; los reconocimientos profesionales, ya sea mediante placas o diplomas; las celebraciones, como almuerzos, fiestas; otro tipo de premio son los formales, donde, se les ofrece cursos, aniversarios de acuerdo al tiempo que trabajan ya con cada empresa; y por último los premio por logros, que son efectuados al mejor empleado, mejor productividad y el buen servicio a los clientes. Todo eso permite que el ambiente laboral sea el oportuno para desempeñar las actividades que realizan y que generen mayor motivación, lo que incrementa la productividad (Moreano, 2018).

Es importante determinar la definición de estrategia, la cual, ayuda a una organización a cumplir con las metas, que se establecieron durante un cierto periodo de trabajo, todo esto permite generar una conexión entre los últimos objetivos que tuvo la empresa y todo lo que se, tiene que realizar o poner en práctica para así cumplir con lo que se estipuló. De esta forma se establece, que el sistema de incentivos es una de las estructuras empresariales, por lo que, una forma en que las estrategias acerca de las compensaciones reflejen los valores es la medida, la cual, se considera la contribución de los trabajadores, los programas de recompensas y reconocimiento para comunicar a los empleados lo valiosos que son para la organización; comprender los factores de una implementación exitosa de una estrategia ayuda a las empresas a usar las distinciones de la mejor manera posible para lograr sus objetivos (Richards, 2006).

Los incentivos, se producen para obtener resultados favorables dentro de la empresa, que la falta de ellos afecta directamente a la productividad de organización, el desempeño y el ambiente laboral; la poca satisfacción en ausencia de motivación genera: ansiedad y desconfianza hacia la empresa, por lo que los incentivos actúan como una estrategia diseñada para: garantizar la igualdad, fomentar el desempeño y contratar personas calificadas, mismo que permite comprometer a los trabajadores.

Dentro de los intereses del campo de gestión de talento humano de una empresa, se quiere lograr una equidad entre la satisfacción de incentivos y su capacidad para competir, pues, este balance incluye no solo brindar beneficios monetarios a los empleados, sino, también, otras actividades como programas de desarrollo, capacitaciones, etc. La aplicación de un programa de incentivos afirma la importancia de dar credibilidad a la herramienta por medio de un financiamiento seguro, donde, se establecen reglas claras para la medición del desempeño, en base a ser lo más objetivo posible para no causar molestias (Reyes & Sanchez, 2018). Por tanto, la importancia de los incentivos laborales es retener a los mejores empleados y atraer a personas con talento, debido a que aumentan la productividad de los miembros de la organización y así se hace lo posible para mantenerse productivos.

Se menciona que los incentivos son una forma de motivación, la cual, pretende cambiar la manera de pensar de los trabajadores de la empresa, para que se vean los resultados cada vez mejores a los que te obtuvo, lo que permite que cada miembro de la organización alcance la satisfacción acerca de sus necesidades y por ende las de la sociedad en la que se encuentra (Prat & Muñiz, 2002). Por lo que se determinaron ciertas ventajas de motivar a las personas con base en incentivos entre ellas están:

- Los incentivos enfocan los esfuerzos de los empleados en objetivos de desempeño específicos.
- Proporcionan una motivación real con importantes beneficios para los empleados y las organizaciones.
- Le permite aumentar las ventas y atraer grandes vendedores.
- Reducir la rotación y el ausentismo.
- Los empleados sienten que son parte de la organización, que son parte de la organización y que la organización aprecia su trabajo y esfuerzo.
- Se utiliza comisiones y desea aumentar las ventas de ciertos productos, y concentrarse en ellos para aumentar los ingresos.
- Fomentan el trabajo en equipo y mejoran la colaboración entre ellos.
- Promover la sana competencia.

- Permiten que las organizaciones retengan a sus mejores empleados a largo plazo.
- Mejorar el bienestar de los empleados.

De cierta manera se afirma que los programas e incentivos, así como benefician a la organización, la perjudican si no se aplica de manera correcta, o cuando no se encuentran soportados sobre algunos objetivos, tanto para los trabajadores y los gerentes, por lo que se han determinado algunas desventajas (Prat & Muñiz, 2002).

- Permite que los vendedores se concentren en las cuentas importantes que ayuden lograr sus objetivos
- Mal uso para compensar los efectos negativos de estructuras de compensación mal estructuradas o poco competitivas.
- No se enfocan directamente en metas organizacionales, sino en metas personales.
- Se empleen para distraer a los empleados de otro tipo de problemas que existan.
- Enfocarse en objetivos conflictivos entre diferentes áreas de la empresa.
- Son individuos, desarrollan pensamientos egoístas y poco cooperativos.
- Los empleados están insatisfechos cuando los incentivos o beneficios no son atractivos.
- En ausencia de sistemas de incentivos, los empleados reducen o limitan su calidad de producción o interés laboral.

### **1.3. Modelos de motivación y desempeño de la productividad**

Es importante destacar que dentro de las organizaciones es indispensable velar por el bienestar de los trabajadores, pues ellos son los que ayudan a que la empresa día a día crezca y se desarrolle dentro del mercado en el que se encuentra, una parte muy esencial es el personal, porque son una herramienta valiosa en el mundo empresarial que administra los recursos humanos, por lo que son uno de los activos más difíciles

de adquirir y reemplazar, por lo tanto, necesitan más atención, y no dejar a un lado los aspectos que les permiten su crecimiento personal y profesional.

Es claro que las empresas de hoy son diferentes a las del pasado, y las necesidades del mercado son diferentes a las ya existentes, debido a que los cambios y avances en curso en la ciencia y la tecnología tienen un impacto considerable en el comportamiento organizacional, lo que requiere que la industria sea lo suficientemente flexible para adaptarse de manera efectiva a estos cambios, es por ello que cada parte que tiene la empresa aportan con su grano de arena para lograr las metas corporativas, pero el talento humano necesita un tratamiento específico pues, cada una de las capacidades y habilidades que tienen las personas, con el objetivo de conocer el potencial y todo lo que están dispuestos a entregar al momento de realizar sus actividades laborales; pues es importante determinar estos factores para que, se genere un éxito y mejore la productividad, lo que hace que los trabajadores, se sientan contentos y conformes con lo que realizan a diario (Diaz & Quintana, 2021).

De cierta manera, existen algunas técnicas motivacionales, mismas que son empleadas al momento de motivar a sus trabajadores realicen sus actividades con la mayor productividad, estas se clasifican en: 1° políticas de conciliación, la misma que consta de ciertas técnicas, y estas están formadas por medidas para conciliar la vida, tanto personal, laboral de los colaboradores, por ejemplo: horarios flexibles, trabajo a tiempo parcial, licencias de maternidad y paternidad entre otros; 2° mejor condición de trabajo, dentro de estas se establece el salario, y el entorno en el que se desarrollan las actividades laborales, de esa forma se realizan las tareas con más productividad y eficiencia; 3° enriquecimiento del trabajo, consiste en cambiar la forma en la que se realiza el trabajo, lo cual, lo lleva a una actividad menos rutinaria, lo que permite que participen en las decisiones que afectan su puesto y crea un ambiente autónomo; 4° adecuación de la persona al puesto determinado, se selecciona las personas que cumplen con los objetivos establecidos y las personas adecuadas son seleccionadas para el trabajo si tienen las habilidades y el conocimiento correctos del trabajo y por último el reconocimiento del trabajo, al momento de reconocer el esfuerzo de cada

miembro de la empresa se lo hace una manera sencilla, mismo que ayudara a que mejoren su rendimiento laboral (Ruiz & Gaco, 2013).

Cabe agregar, que dentro de la productividad existen técnicas que permiten que esto mejore, y así medir e incrementar los resultados que una organización desea obtener, es importante conocer que aquello no solo depende de la eficiencia puesta por cada trabajador sino, también, por los recursos que se les fueron impuestos a cada uno para que realice sus actividades labores, por lo que se encuentran cinco técnicas entre ellas están:

La técnica de Pareto, si bien es conocida por llamarse la regla del 80/20, en donde el 80% de los resultados que se, han obtenido al momento de realizar un trabajo, depende del 20% del esfuerzo que se, empleó y el tiempo que cada uno de los trabajadores se dedicaron a realizar sus actividades, al contrario, para lograr el otro 20% con base en los resultados se determina que se invirtió el 80% del tiempo, es ahí donde se observa que tipo de tareas son las que tienen mayor influencia en sus beneficios; técnica de Pomodoro, ,la cual, consiste en trabajar en una tarea durante 25 minutos sin interrupción alguna y tomar un descanso únicamente al finalizar el tiempo destinado para la actividad Para una mejor ejecución de la tarea se emplea un temporizador que permita al trabajador mantenerse concentrado en la actividad mediante la omisión algún distractor o interrupción; método Seinfeld, más conocida como el calendario, la cual, consiste en dividir un objetivo de mayor volumen en varios o más pequeños y así asignarlos a días específicos y se cumplan de una forma más rápida sin tener ningún tipo de problema y al no ser cumplido se plantea para un próximo día; método Ivy lee, consiste en que cada uno de los empleados determina la noche anterior las seis tareas a cumplir al día siguiente las mismas que se encontraban ordenadas por el tipo de importancia que tenga, esto se lo hace en base en cuál de estas se obtiene un mayor beneficio a la compañía; se finaliza con la comunicación interna, misma que incluye herramientas, tecnología y procesos que permiten la comunicación y coordinación entre empleados, es así que los resultado son reuniones que se limiten únicamente a las necesidades específicas de la

empresa, lo cual, permite al trabajador enfocarse en sus funciones sin algún tipo de interrupción (Robles, 2021).

Dentro de la motivación se establecen ciertos modelos, que se encuentran enfocados en el talento humano, mismos que permiten mantener a los trabajadores bajo un ambiente tranquilo, el cual, les ayuda a desarrollar sus habilidades y ponerlas en práctica en cada una de sus actividades laborales, lo que los lleva al éxito empresarial (Padovan, 2020).

Modelo de Katzell y Thompson, en este modelo se presentan catorce dimensiones estructurales o teóricas entre ellas están las siguientes: ambiente de trabajo, carácter personal, normas, actitudes, justicia, materiales, refuerzo, metas, desempeño, esfuerzo, rendimiento, recursos, expectativas y responsabilidad. La integración actual no tiene base teórica, que permita determinarla, sino, cuenta con una relación basada en la teoría de la motivación (Padovan, 2020).

Modelo de Robbins, es el primer modelo global de Stephen, propuesto en 1996, establece que las teorías no se eliminan entre sí, sino que cada una hace una contribución única pero vinculante. El fundamento primordial del autor es la Teoría de las Expectativas, el eje sobre, el cual, comienzan y terminan todas las relaciones, entre estas se encuentran las siguientes, que se menciona, a continuación, las relaciones esfuerzo-rendimiento, rendimiento-recompensa y recompensa-objetivo personal expresan la naturaleza de la motivación, dentro de ello se espera que sus propias necesidades sean satisfechas a través de su trabajo (Padovan, 2020).

Modelo de Quijano y Navarro, es un modelo español, que fue publicado en 1998, se basa en tres fundamentos que permiten, que se lleve a cabo entre ellos se tienen los siguientes: (1) los diferentes tipos de necesidades humanas que están en el trabajo y conducir a un comportamiento motivado; (2) el vínculo entre hacer bien un trabajo y necesitar satisfacción (3) La existencia e intervención de técnicas cognitivas, las cuales, son: la percepción de autoeficacia, la justicia, el significado observado del

trabajo realizado, la percepción de los resultados obtenidos y la responsabilidad por esos resultados, en base a las técnicas propuestas en esta teoría se basan en el supuesto de que cada trabajador tiene una ecuación de motivación (Padovan, 2020).

El modelo se divide en tres partes:

**Necesidades activadas:** Se basa que, dentro de un grupo de necesidades, hay algunas que son más intensas y son las prioridades de una persona.

**Procesos mentales:** Se inician dentro del individuo, en donde el primer y principal proceso es instrumental, trata de experiencias y percepciones sobre el potencial del trabajo para satisfacer necesidades activadas a través de distinciones.

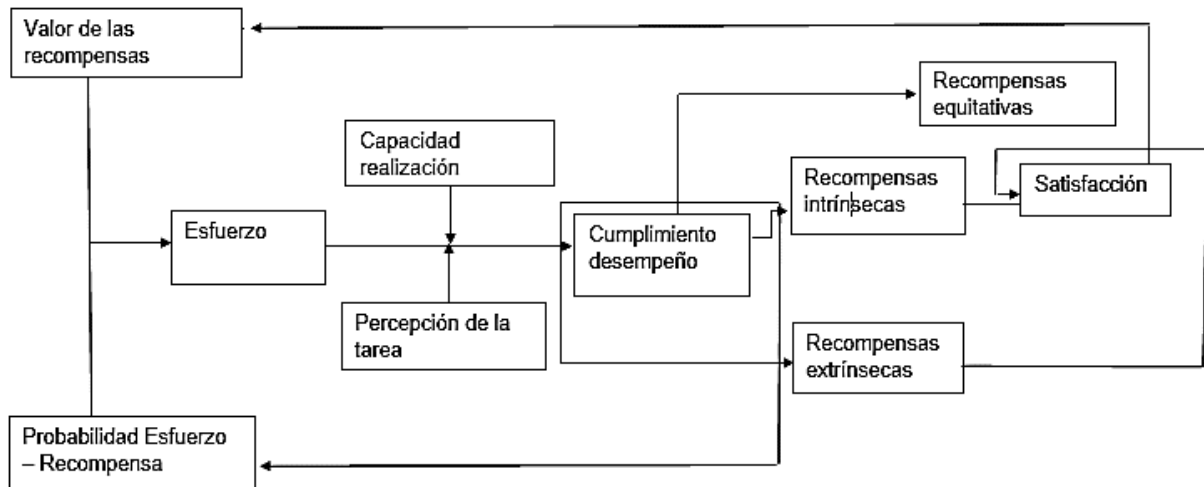
**Procesos mentales remanentes:** Se manipula sobre el IME y la influencia instrumental, entre estos se mencionan los siguientes: autoeficacia, estados mentales críticos, habilidades y conocimientos necesarios para realizar tareas y por último la justicia.

Modelo de Leonard, Beauvais y Scholl, esta teoría se publicó en 1995, la cual, se basa en el autoconcepto para exponer la motivación laboral, dichos autores sintieron que el modelo tradicional era insuficiente, por lo que incorporaron otros conceptos a este modelo, tales como: teorías de autonomía o identidad social, teorías de autoeficacia, por lo que a partir de esta teoría se identifica que existen cinco fuentes de estímulo, las cuales, son: intrínseca, instrumental, internalización a través de metas y para finalizar la que se basa en autoconceptos externos como internos (Padovan, 2020).

El modelo Porter y Lawler, es uno de los más complejos con relación a las demás teorías, debido a que representa de una mejor manera todo el sistema de motivación, pues significa que motivar a las personas no solo es un asunto de causa y efecto, de la misma forma que las recompensas tienen que evaluarse con precaución y no otorgarlas a todos, en el caso de no merecerla, todo esto se llevara a cabo a partir de una planeación meticulosa de cada una de las actividades que realiza el personal, por

lo mismo se define las responsabilidades de acuerdo a una buena estructura dentro de la empresa (Gargallo, 2008).

Gráfico 4. Modelo Porter y Lawler



Fuente: tomado a partir de Gargallo (2008)

## **CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO**

### **2.1. Definición de tipo y enfoque de investigación**

En el proyecto se utiliza una investigación bibliográfica, la cual, consta en organizar, identificar, analizar y recolectar datos e información importante, mismas que provengan de fuentes científicas, cuyo objetivo es obtener una investigación que apoye a la comprensión del tema que se estudia y facilite una visión amplia acerca de las aportaciones de los diferentes autores que conocen y respaldan el tema a tratar (Martín & Lafuente, 2015). Por tanto, para la elaboración del proyecto se ejecuta un estudio bibliográfico en relación con el material, que se investigó, lo cual, se obtuvo de libros, revistas de investigación y artículos científicos con el fin de describir como influye la motivación laboral dentro de una organización, y así determinar su productividad.

Adicionalmente, el método de análisis - síntesis es un proceso de búsqueda de información dentro de una investigación, en donde el análisis hace referencia a que se construya la estructura del estudio, mediante datos importantes con los, que se comprenden las condiciones que compone el proyecto, y la síntesis, por otra parte, permite comparar la información, que se investigó y así encontrar relaciones que contribuyan al desarrollo de este (Quesada & Medina, 2020). Por lo descrito, esta metodología en la investigación tiene por objetivo crear un orden entre la motivación laboral y la productividad de la empresa, de tal forma se hace una síntesis bibliográfica de toda la información recopilada, la cual, permite la comprensión entre las variables expuestas, es así, que se analiza toda la documentación obtenida que aporta al desarrollo del tema, lo que ayuda a la elaboración de una propuesta para el proyecto.

El método inductivo – deductivo consta de dos procesos inversos: la inducción y la deducción; en donde la inducción es una manera de razonamiento en la que las personas pasan del conocimiento sobre un caso específico al conocimiento más general, que refleja lo que los fenómenos individuales tienen en común, mismos, que se basan en la repetición de hechos y fenómenos reales (Rodríguez & Pérez, 2017).

Se evidencia, que este método va de lo particular a lo general, lo cual, dentro de la investigación hace referencia a determinar algunas falencias que existan con relación a la motivación laboral y así conocer de manera general como afecta a la empresa, tanto en su productividad como en el desempeño de tus trabajadores.

El método estadístico está diseñado para ayudar a los procesos a emitir juicios científicos frente a la incertidumbre y el cambio, y así brindar una mejor disposición sobre dónde mejorar la calidad del proceso (Corona, 2015). Se evidencia que este método permite la tabulación de cada uno de los datos, que se obtuvieron referente a las encuestas realizadas a los trabajadores para conocer cómo se sienten respecto a la motivación que tiene en su lugar de trabajo.

En base al enfoque metodológico del proyecto, se considera que la mejor forma de estudiarlo es mediante un enfoque mixto, el cual, se basa en el enfoque cualitativo y el cuantitativo. El enfoque cuantitativo, debido a que este permite cuantificar el análisis y la recolección de datos que se tenga en la investigación (Del Canto & Silva, 2013). Por tanto, se utiliza dicho enfoque para comprobar la idea a defender con relación a la motivación laboral de la empresa Textiles Ramos, en base a los datos estadísticos que se obtienen mediante el instrumento de recolección empleado, para así determinar si esa la motivación dentro de la organización tiene una relación con la productividad.

El enfoque cualitativo estudia distintos objetos y comprende la vida social de una persona a través del significado de su desarrollo (Sánchez, 2019). Es decir, que dentro de la investigación se lo usara para conocer el punto de vista del gerente de la empresa mediante algunas preguntas relacionadas con la motivación laboral y la productividad de la organización.

Cabe agregar, que el desarrollo de este proyecto se encuentra basado en dos alcances de investigación, los cuales, son descriptivo y correlacional:

El alcance descriptivo se determinan las características del fenómeno de estudio y así exponerlas en un grupo determinado (Ramos, 2020). Se permite, describir los factores

por lo que los trabajadores sienten una desmotivación al momento de realizar sus actividades laborales dentro de la organización lo que permite enumerar y conocer las falencias que tiene la misma.

El alcance correlacional es aquel que permite la relación entre dos o más variables, en donde se identifica la variable dependiente de la independiente para conocer el efecto que tiene la una sobre la otra al momento de investigarla (Ramos, 2020), es por ello, que se observa la influencia que tiene la motivación laboral en relación con la productividad dentro de la empresa, lo cual, permite crear estrategias que cambien la perspectiva de esta, mediante la excepción de los problemas internos y externos de la misma.

Es por ello, que dentro del enfoque cuantitativo del proyecto se utiliza el diseño no experimental, que se encarga de realizar dicho estudio sin ningún tipo de manipulación en las diferentes variables que se encuentran en el análisis, en base a la observación directa de la situación actual de la investigación (Babativa, 2017). Por tanto, se basa en la recolección de datos referente a la empresa, con relación a como se manejan los incentivos hacia los trabajadores y observar si la motivación influye en la productividad de la organización; el diseño no experimental de la investigación es de tipo transeccional, debido a que al momento de recolectar los datos se los realiza en un momento preciso dentro de la situación actual de la empresa, lo cual, le permite determinar las variables una vez realizado el análisis.

De acuerdo con el enfoque cualitativo, se usa el diseño narrativo, pues, permite conocer más a fondo y de forma sucesiva los eventos que han ocurrido dentro de la empresa con relación a la motivación laboral y la satisfacción que tienen los trabajadores.

En la investigación se establece la población de la empresa, la cual, es el conjunto de casos, definidos y accesibles, que forman parte del referente para la elección de la muestra (Arias, Villasís, & Miranda, 2016). Por ello, dentro de la empresa Textiles

Ramos se toma al universo total, es decir, a toda la población, puesto que su personal está compuesto por 12 trabajadores que se encuentran divididos en las distintas áreas, tanto administrativa y operativa; es importante destacar que no se realizara el cálculo de la muestra debido a que la población de la organización es menor a 100 personas.

Una técnica de investigación científica es un procedimiento típico, probado y verdadero, por lo general sirve para adquirir y transformar información útil, se refiere a la encuesta dentro del enfoque cuantitativo (Rojas, 2011). Es por ello, que dentro de este proyecto la técnica que se utiliza es la encuesta, la cual, permite recopilar datos importantes sin la necesidad de transformar el medio donde se recoge dicha información, lo que ayudara a conocer cómo se encuentran los trabajadores respecto a la motivación laboral que reciben por parte de la empresa.

Se emplea la escala de Likert para realizar la tabulación de datos, la cual, se construye mediante una gran cantidad de declaraciones de definición de objetos y de actitudes, las cuales, se le administra a una muestra piloto para obtener la puntuación del grupo en cada elemento o frase. Estos puntajes se correlacionaron con el puntaje del grupo en la escala completa (la suma de los puntajes de todas las afirmaciones), y se seleccionaron frases o ítems que están asociados con el puntaje de la escala completa para su integración (Hernandez, 2014).

En tal dirección, para el proceso de recolección de datos se usa el cuestionario como instrumento, el cual, consta de preguntas cerradas para determinar de manera cuantitativa los resultados, que se obtienen mediante la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa y así obtener el levantamiento de datos en relación con la motivación que existe o no dentro de la empresa y ver cómo afecta o beneficia a la productividad de esta.

La entrevista es un recurso que permite mediar el conocimiento de una persona ajena a nosotros mismos, que saben más o dominan cosas distintas, es un instrumento que ayuda a que se reconozca la importancia de las personas y se interese en las historias

de las ellas (Gonzales, 2013). La entrevista dentro de la empresa se utiliza para tener un diálogo con el gerente, puesto que es importante conocer el punto de vista de las dos partes, con el objetivo de conocer más acerca de la motivación y como se maneja dicho tema dentro de la empresa, la técnica que se utiliza es el cuestionario, el cual, consta de preguntas abiertas para así conocer a profundidad el criterio del gerente.

Es importante destacar que dentro de una investigación existen dos términos primordiales, los cuales, son: la validación y la confiabilidad del instrumento que se desarrolla dentro de la investigación. Además, en donde la validación es un proceso que permite probar el instrumento a través de varias destrezas, por lo que los expertos califican el mismo y recomiendan las modificaciones pertinentes del diseño (Rojas, 2011). Por tanto, se realizó la validación mediante expertos que son docentes de la universidad para determinar si los cuestionarios son aplicables dentro de la empresa en estudio, no obstante, las fichas de validación se encuentran especificadas en los anexos 3,4,5,6 y 7, donde se evidencia las observaciones pertinentes de cada experto y se realizaron los cambios requeridos para la aplicación de esta. La confiabilidad es el grado de concordancia entre las puntuaciones obtenidas por el mismo grupo de personas a lo largo de una serie de mediciones, porque utilizan el mismo instrumento, misma que expresa la estabilidad y constancia de las puntuaciones, que se obtuvieron a lo largo de la investigación (Quiroz, 2003). Se realizó el análisis mediante el alfa de Cronbach para así determinar qué tan factible es aplicar las encuestas a los trabajadores, el cual, se encuentra en la tabla 1.

Tabla 1. Estadísticas de fiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	16

Fuente: elaboración propia

En relación con los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento, lo cual, arrojo un valor del 0,813, por ende, se determinó que el coeficiente es bueno, es

decir, cumple con todos los parámetros establecidos y es aplicado de forma correcta a los trabajadores de la empresa en estudio.

La correlación entre las variables estudiadas permite asociarlas con la teoría de Pearson, la cual, tiene como objetivo principal calcular la asociación que existe dentro de dos variables (dependiente, independiente) que tienen una distribución normal bivariado conjunta (Restrepo & González, 2007).

Tabla 2. Correlación de Pearson

		MOTIVACIÓN LABORAL	PRODUCTIVIDAD LABORAL
MOTIVACIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	1	,964**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	12	12
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Correlación de Pearson	,964**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	12	12

Fuente: elaboración propia  
La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

## Interpretación

De acuerdo con términos conceptuales del coeficiente de correlación de Pearson, que indica que es una prueba que mide la relación estadística entre dos variables continuas, en la que, si la correlación es igual o cercana a 1, significa que es positiva perfecta. Con los datos obtenidos se determina que, si existe una similitud entre la motivación laboral y la productividad, con un resultado de 0.964 en las dos variables de estudio, que como indica la teoría existe una correlación de dos colas debido a la correlación entre la variable dependiente de la independiente y viceversa, de esa misma manera se determinó una significación bilateral de 000 quiere decir que son correctas debido a que la escala que da Pearson es óptima.

De este modo, el resultado es favorable para la aplicación del instrumento de evaluación al grupo meta identificado dentro del presente proyecto de investigación.

## **2.2. Estrategias de motivación laboral para mejorar la productividad**

Es importante conocer a la empresa con relación a su actividad económica, su misión y visión, para así determinar las estrategias necesarias que esta requiere, por lo mismo se inicia con la historia de la organización:

Textiles Ramos La empresa fue creada en el año 2002 por el Ing. Patricio Ramos, esta empresa nace por un contacto y propuesta de la empresa “La Internacional” que laboraba con la empresa RAM Jeans de sus padres, pues por ser el primer hijo conocía el mercado del cantón de Pelileo.

Por lo que inicia como distribuidor directo de la empresa “La Internacional”, posteriormente labora con “DISTRITEX”, “FABRIDOL” entre otras empresas de Perú, Colombia, Venezuela, Brasil, China, La India, Pakistán y Ecuador Hoy en día es una de las empresas más importantes de Pelileo, pues son proveedores de tejido plano dentro del cual se encuentra el Denim, Driles, Gabardinas y así diversificar nuestra oferta y extender la Olínea a productos en tejido de punto y así satisfacer de forma completa la demanda de la confección dentro del Ecuador.

Misión: Distribuir materia prima de calidad para la confección de los mejores jeans en el mercado textil de la región central del Ecuador.

Visión: Convertirse en una empresa líder a nivel nacional, al ser referentes en el mercado textil con la distribución adecuada de sus productos, mismos que tienen un alto estándar de calidad.

### 2.3. Factores motivacionales identificados

En base al diagnóstico, mediante la realización de las encuestas y la entrevista, los mismos que se encuentran detallados en el capítulo dos de la investigación, se determinaron los factores motivacionales que inciden en la productividad de la empresa, por lo mismo se realizó una lista de los elementos requeridos para un buen manejo de esta, mismo que se detallan a continuación.

Gráfico 5. Resumen de factores motivacionales



Fuente: elaboración propia

Dentro de la empresa es importante tener una buena cultura organizacional, la cual, juega un papel primordial para llevar al éxito a la misma, si bien es cierto no se establece de forma sencilla dicha cultura, pero se la realiza en base al tiempo para así crear ambientes de trabajo estables, motivadores y productivos para cada uno de los trabajadores y así mejorar la experiencia que tienen dentro de la organización, todo esto va de la mano con el clima laboral que se presenta en esta por lo que se aplicaran programas en donde los colaboradores y el jefe interactúen de una manera profesional como personal, por lo que se crea espacios en donde motiva a las personas a no tener

miedo y establecer sus metas en donde el gerente asuma el papel de coach, de la mano claro está con profesionales, y así ayuda a todo su equipo de trabajo a tener confianza para realzar sus objetivos, lo cual, permita que cumplan con las metas que cada uno de ellos escogió para potenciar sus actividades, esto se hace posible en base a charlas, conferencia o algún tipo de reunión, pues así todos tienen un mejor vínculo laboral, mismo que crea relaciones interpersonales para cada uno de ellos, y esto favorece a la empresa a cumplir con los objetivos establecidos y así aumenta la productividad de esta.

Es primordial conocer que todas las personas trabajan hasta cierto punto de la forma en la que se sienten, es decir de la manera en que se encuentran motivados, es por ello que dentro de la empresa se amplía los beneficios que cada uno de los trabajadores tienen, claro está de acuerdo a su desempeño y el esfuerzo que ellos le dediquen a cada una de sus actividades, dentro de estos incentivos que se les da, vienen a ser extrínsecos e intrínsecos, se conoce que la organización cuenta con alguno que otro incentivo para su personal, pero no está bien direccionado, pues al momento de realizar las encuesta ellos no están bien informados que ese tipo de actos que se realizan son por su trabajo, a continuación, se mencionaran las actividades que ellos realizan: celebrar cumpleaños, al igual que eventos especiales como navidad, fin de año, día de la mujer, y por último cenas con el personal por cumplir ciertos montos de venta. Una vez conocido los incentivos que la empresa tiene es importante de primera instancia tener una buena comunicación y hacerles saber que cada cosa que se hace en beneficio de ellos es decir que esa persona ha cumplido con sus actividades y que la organización siempre está al pendiente de ellos, que no solo les interesa aumentar su productividad sino, también, su bienestar personal, es por ello que se plantean nuevos métodos de incentivos ya sean de manera económica o no, para que todos los trabajadores cumplan con su trabajo y con las metas de toda la organización y de ese modo reciban dicho beneficio, esto se hace en conjunto con su gerente para que la convivencia sea agradable entre todos los miembros de la empresa.

De igual forma es necesario que todo el personal de la empresa Textiles Ramos se encuentre actualizado y capacitado en el ámbito en el que desarrollan sus actividades laborales, por lo que la empresa realiza ciertas capacitaciones que permitan que sus trabajadores amplíen sus conocimientos en base a lo que cada uno desempeña, como se evidenció cada uno si toma en cuenta lo que hace la empresa, pero como se los realiza en pocas ocasiones ellos no lo toman como un beneficio que la organización les otorga, es por ello que se implementaran más cursos, durante periodos no tan extensos para que mantengan una actividad que los ayuda a crecer como profesionales, de esta forma es primordial efectuar dichas capacitaciones no solo para que realicen su trabajo de una manera eficiente y tengan una mayor competitividad entre ellos sino, también, que los ayuden a mantener enfocados en sus metas personales, de esta manera se genera ambientes laborales idóneos entre todos los compañeros y el gerente de la empresa, pues se hace integraciones especiales no solo enfocadas a su trabajo puesto que al igual que su desarrollo personal como se los menciono antes, lo cual, aporta beneficios para ambas partes y así se mantiene al personal motivado y permite mejorar la productividad.

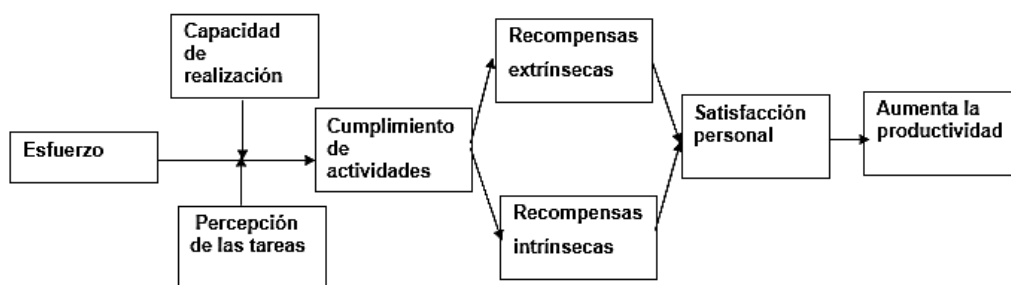
Como último factor motivacional que se determinó tiene que ver con las prestaciones sociales que la empresa otorga a cada uno de sus trabajadores como se evidenció, la organización si está pendiente de cada uno de los beneficios que posee cada miembro de esta, al momento que ingresa a trabajar el gerente de acuerdo a la ley les proporciona todo lo que ellos necesitan y que se encuentra planteado por la empresa y el país, es por ello que si todo el personal cuenta con todo lo primordial otorgado por la ley eso los motiva a trabajar de una mejor manera, pues saben que sus actividades no son en vano y que cualquier prestación, y beneficio que ellos soliciten se les atribuye de la misma forma que ellos cumplen con cada uno de sus obligaciones y así, todos trabajan a conciencia y son recíprocos de entregar un trabajo y atender a cada uno de los clientes que tienen.

## 2.4. Estrategias motivacionales para desarrollar en la empresa

Una vez determinados los factores motivacionales que se mencionaron anteriormente se desarrolla las estrategias necesarias, para así mantener a todos los trabajadores motivados, de esa forma se estima incrementar la productividad de la empresa, es así como se toma como base el modelo de motivación de Porter y Lawler, mismo que se encuentra detallado en el capítulo uno para, lo cual, se le reestructuró y del cual se obtuvieron ocho pasos que permiten la realización de las estrategias necesarias para que la empresa cumpla con sus objetivos.

Es importante determinar que dentro de la empresa se encuentra el área administrativa y el área operativa, es así como se aplica las estrategias que se proponen en este apartado, enfocadas a las dos áreas que se establecieron por la organización; el modelo que se adecua a la realidad de la empresa es tomado en base a criterios del autor mencionado en el párrafo anterior es aquí donde se ven reflejados los pasos necesarios para que se incremente la productividad laboral dentro del establecimiento.

Gráfico 6. Modelo de motivación direccionado a la empresa Textiles Ramos



Fuente: modificado a partir de Gargallo (2008)

De acuerdo con el modelo de motivación que se plantea para esta investigación, se divide en tres fases, las cuales, permiten a la empresa cumplir con los objetivos que tienen establecidos dentro de esta, cada una de estas fases son tomadas del modelo adaptado a la realidad de la organización para, lo cual, cada una de estas fases consta con su objetivo y las estrategias pertinentes que pretenden dar cumplimiento a lo

planteado; a continuación, se explica más a detalle cómo se lleva el proceso dentro de la organización.

## **Fase 1**

La fase número uno consta de los siguientes pasos que son el esfuerzo, capacidad de realización y la percepción de las tareas, estos tres pasos permiten conocer que dentro de una empresa los trabajadores de acuerdo al esfuerzo que destinen al momento de realizar cada una de sus actividades se logra destacar la capacidad de cada uno de ellos al igual que la forma en la que perciben las tareas que les fueron asignadas de acuerdo a lo establecido por la organización; es por ello, que a continuación, se determina el objetivo y las estrategias establecidas para esta fase.

### **Objetivo**

Reconocer el esfuerzo de los empleados de acuerdo con su competencia y destrezas laborales

### **Estrategias**

#### **Reconocimiento semanal y mensual de los trabajadores más destacados**

La primera estrategia se basa en que el personal cumpla con los plazos adecuados en la entrega de la información, de las cuentas correspondientes y de los pedidos existentes de cada uno de ellos por parte de los trabajadores, lo cual, es al finalizar cada una de las semanas de trabajo es decir los días viernes en la tarde tiene que ser entregado el informe de cada uno de ellos, pues en muchas ocasiones no cumplen con lo que se dijo y se acumula su trabajo y retrasa a la empresa en el orden de sus documentos, es por ello que se determina esta idea, la cual, incentiva a cada uno a realizar de una manera progresiva y cumplir con los tiempos que el gerente les dé para que entreguen dar todo lo que se les pidió, una vez que cada una de ellas entreguen

lo pertinente se les otorgara una recompensa por cada que cumplan con lo predispuesto esto se trata de que la empresa un día a la semana les permite salir más temprano en relación al cumplimiento de sus responsabilidades, esto no se da a todos al mismo tiempo, pues a la organización no le conviene cerrar un día por eso, sino se les da a cada uno de ellos paulatinamente de acuerdo al orden en el que cumplan sus actividades, esto motivara al personal administrativo a que si quieren ese beneficio tienen que realizar todo dentro del plazo establecido.

### **Brindar la oportunidad de cursos de capacitación continua**

La empresa realiza cursos y capacitaciones para que cada uno de sus trabajadores tengan mayores conocimientos, lo cual, es de manera individual para cada uno de ellos y así enriquecer su capacidad intelectual y personal, para esto el personal de la empresa se da cuenta de que el gerente de esta no solo quieren aumentar la productividad laboral sino, también, están al pendiente de ellos como personas y de la forma en que se sientan dentro de la organización, este tipo de capacitaciones son enfocadas en el manejo de relaciones interpersonales relacionadas con el manejo del tiempo, manejo de estrés, de igual forma relacionadas con el autoliderazgo para que así sea posible tener una mejor comunicación, gestionar proyectos tanto individuales como en equipo, todo esto se aplicara cada dos meses para que tomen con gusto todo esto que la empresa aplicara para cada uno de los trabajadores, todo esto lo realiza la organización con el fin de que cada uno de ellos mejore por sí mismo y ver que el lugar donde trabajan les bridan esta facilidad de tener este tipo de capacitaciones.

### **Fase 2**

Dentro de esta fase es importante determinar que de acuerdo con el gráfico base se realiza de la siguiente manera: una vez que los trabajadores cumplan con todas sus actividades ellos son acreedores de incentivos tanto extrínsecos como intrínsecos que les brinda la empresa, por medio de las estrategias que se plantean a continuación, todo esto se hace para motivar a los trabajadores a que si ellos cumplen con el trabajo

establecido gocen de lo que se mencionó con anterioridad, es decir, determinar el objetivo de esta fase y las estrategias necesarias para desarrollar lo expuesto.

### **Objetivo**

Definir parámetros para el cumplimiento de actividades con recompensas intrínsecas y extrínsecas

### **Estrategias**

#### **Cumplimiento de objetivo de ventas de acuerdo con el direccionamiento estratégico**

Dentro de esta fase participan todos los trabajadores por igual, es decir que aplica para todo el grupo de trabajo de la empresa Textiles Ramos.

La primera estrategia se basa en incentivos extrínsecos, como se conoce este tipo de beneficio que se le otorga a los trabajadores en muchos de los casos no es el idóneo, debido a que, las personas llegan a acostumbrarse a recibir dinero al realizar sus actividades, pero en cierto caso mejora el rendimiento de cada uno de ellos; como se pudo observar la empresa trata de incentivar a sus trabajadores, pero no tiene un tiempo establecido para hacerlo, por lo que los trabajadores no lo toman de una buena forma.

Es por ello que de acuerdo a lo explicado ahora se inicia con la estrategia que se aplica para incrementar la productividad de cada uno de sus colaboradores, se establecen metas de venta, las cuales, entre todo el personal las tienen que cumplir; estas metas están basadas en los montos de venta que como equipo los realicen, esto se basa en cuanta mercadería adquieran por mes es así como se determina cuál es el objetivo a cumplir y si logran efectuar con lo estipulado se les da a cada uno de ellos una retribución económica estimada entre 50 a 90 dólares, adicionales a su salario, por haber cumplido con lo que se dijo anteriormente, esto se toma cada mes y así les

impulsa a vender y despachar los pedidos mucho más rápido, pues saben que si cumplen la empresa los motiva de esa forma, otra manera es que a los trabajadores que cumplan con su trabajo se les otorgara reconocimientos laborales a los mejores empleados de la empresa esto se realiza anualmente dentro de un pequeño programa que establece la organización con la participación de cada uno de los miembros de esta, estos reconocimientos se les otorga mediante placas con relación al mejor trabajador del año, mejor interacción laboral y el funcionario con el mayor compromiso laboral, estos tres premios son entregados a las personas que se les considere de esa forma.

### **Brindar libertad en la toma de decisiones**

La segunda estrategia está basada en incentivos intrínsecos, la cual, se trata de involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones que tienen que ver con sus actividades laborales, de esa manera se conoce que hay algunos temas dentro de la empresa que requieren de un trabajo en equipo y necesitan la opinión en ciertos aspectos para tomar alguna disposición, por lo mismo que, incluir al personal dentro de algunos parámetros con el fin de encontrar la solución más acertada posible ante un percance que se presente dentro de la organización. Es así como todos los trabajadores se dan cuenta de que su participación es importante y es tomada en cuenta lo que genera una gran satisfacción para ellos, porque de una u otra forma una de esas ideas ayuda a incrementar la productividad y de la misma forma cumplir con los objetivos que se establecieron en la empresa.

### **Fase 3**

En esta última fase se determina que de acuerdo con la satisfacción personal que se tenga dentro de la empresa relacionada con los trabajadores, aumenta la productividad de la organización y así permite el cumplimiento de los objetivos que se establecen durante el desarrollo de las actividades que se le asigna a todo el personal.

## **Objetivo**

Identificar factores de satisfacción laboral que permitan el incremento de la productividad de su personal.

## **Estrategias**

### **Crear un adecuado ambiente de trabajo**

Es importante contar con un adecuado ambiente dentro de la empresa para que así todos los trabajadores se sientan a gusto al momento de realizar sus actividades; su lugar de trabajo tiene que estar adecuado con cada una de las herramientas que ellos necesitan para ello la empresa otorga a cada uno de ellos los implementos que necesitan para desarrollar cada una sus tareas, entre estos están: computadoras en buen estado, escritorios y sillas acoplados para el área administrativa, vestimenta necesaria entre zapatos con punta de acero y overoles para la parte operativa; de la misma forma la organización reestructurara el área de oficinas para tener un lugar más amplio y una buena iluminación para que todos desarrollen su trabajo, de una forma fácil al igual que la movilización dentro del área de trabajo, y en la parte de bodega todos los productos tenga un lugar específico de acuerdo al nombre de cada uno de ellos y así sea más manejable al momento de las entregas, y por último, a dentro de bodega asignar un lugar específico en donde cada trabajador tiene su casillero en donde se encuentren todas las pertenencias de cada miembro.

### **Actividades recreativas para los trabajadores**

Una última estrategia para mejorar la satisfacción personal de cada uno de los trabajadores es que, la empresa tenga un día específico para que, realicen varias actividades recreativas, en conjunto con toda la organización, esta actividad es una mañana deportiva claro que se realiza específicamente los días sábados para que no choque con las obligaciones que tiene cada persona dentro de la empresa, esta

actividad se realiza en dos ocasiones durante el año, las cuales, son el día del trabajador y navidad - fin de año, en donde los trabajadores comparten tanto con sus compañeros como con el gerente de la empresa, lo cual, crea un vínculo de compañerismo y de amistad entre todos los miembros de la organización, todo esto se hace para que se distraigan y así cumplir, tanto con sus obligaciones como tener este tipo de actividades, que para las personas que trabajan en una oficina es necesario distraerse para así producir de una mejor manera todo el trabajo que tienen que realizar, si bien es cierto que la empresa no sólo se preocupa por generar ingresos sino, también, que sus trabajadores se encuentren satisfechos dentro del lugar que trabajan.

## 2.5. Mecanismos control de las estrategias desarrolladas

Una vez determinadas las estrategias necesarias para que la empresa incremente su productividad se vio necesario aplicar indicadores de gestión en base a lo que se necesita medir dentro de la organización que en este caso es la productividad laboral, de esa forma cada uno de los indicadores que se encuentran en este apartado tiene que constar con un estándar mínimo del 75% para que la empresa crezca e incremente sus ventas, es por ello que se establecieron las estrategias específicas para que se cumpla con lo establecido. De acuerdo con lo explicado anteriormente, se desarrollaron los indicadores que se escogieron para medir la productividad de la empresa, cabe recalcar que los datos que se utilizan en los indicadores fueron proporcionados por la organización, es por ello que se determinaron ciertos rangos de calificación a ver como se encontraba la empresa en relación a los indicadores establecidos, para esto se obtuvo lo siguiente:

Tabla 19. Rangos de puntuación

0- 25	Malo
26- 50	Regular
51- 75	Bueno
76-100	Excelente

Fuente: elaboración propia

### Indicador de gestión por desempeño laboral

Para medir el desempeño laboral se tomó a los trabajadores para determinar cómo realizan sus actividades dentro de la empresa, en donde se aplica la siguiente fórmula:

$$\text{Desempeño laboral} = \frac{\text{Número de trabajadores comprometidos}}{\text{Total de trabajadores de la empresa}}$$

$$\text{Desempeño laboral} = \frac{10}{14}$$

$$\text{Desempeño laboral} = 0,714 = 71\%$$

El porcentaje que se obtuvo es del 71% no se encuentra tan bajo del valor estándar que se planteó, por lo que las estrategias que ese plantearon incrementan el desempeño de cada uno de los trabajadores en relación con las actividades que realizan, en base a los parámetros, reglas y políticas de la empresa.

### Indicar de gestión por satisfacción laboral

$$\text{Satisfacción laboral} = \frac{\text{Número de trabajadores satisfechos}}{\text{Número total de trabajadores}}$$

$$\text{Satisfacción laboral} = \frac{8}{14}$$

$$\text{Desempeño laboral} = 0,571 = 57\%$$

Se obtuvo un valor del 57% al momento de medir la satisfacción laboral, lo cual, determina que algunos de los trabajadores de la empresa no se encuentran satisfechos al momento de realizar sus actividades, por lo que de acuerdo con las

estrategias realizadas eso mejora y se lo calificara mediante una encuesta que aplique la empresa de forma periódica para determinar cómo se desarrollaron las estrategias propuestas.

### **Indicador de gestión en base a la productividad**

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Eficacia}}{\text{Eficiencia}}$$

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Número de productos entregados en óptimas condiciones}}{\text{Número total de productos}}$$

$$\text{Productividad} = \frac{7500}{11300}$$

$$\text{Productividad} = 0,663 = 66\%$$

Al momento de medir la productividad de la empresa se basa en la eficacia y la eficiencia de esta, por lo que, para realizar este indicador se apoyó en los productos entregados y el total de ellos, lo cual, determinó que existe un porcentaje del 66% es así como, con base en las estrategias de relación a los tiempos se logra subir este porcentaje y así cumplir con los objetivos de tiempos de entrega y calidad estimada dentro de la organización.

### **Indicador de gestión en base a la producción**

$$\text{Producción} = \frac{\text{Número de ventas efectuadas}}{\text{Número total de ventas planificadas}}$$

$$\text{Producción} = \frac{9700000}{\quad}$$

8000000

Producción = 100%

Como se evidencio la empresa si ha tenido un ingreso favorable de acuerdo a las ventas que se realizaron, lo cual, permitió cumplir con los objetivos de venta de la organización, es decir mediante las estrategias planteadas se espera mantener la predisposición de cada uno de los trabajadores, para que así se obtenga los mismos resultados e incluso incrementar la planificación que te tiene dentro de esta, un factor importante es que los miembros de la organización han brindado un servicio excelente a cada uno de los clientes pues se cumplieron las metas propuestas.

Tabla 20. Presupuesto estrategias de motivación laboral

Actividades recreacionales	1700
Capacitaciones	4900
Retribución económica y materiales operativos	1000
Adecuación de instalaciones e infraestructura	1500
Total	9100

Fuente: elaboración propia

Como se observa en la tabla se tienen los datos necesarios para que dé marcha a las estrategias de motivación laboral que se plantearon para la empresa Textiles Ramos, todo esto se realizó con una proyección para un año, mismo que se recupera al finalizar el año, para así cumplir con todos los gastos necesarios que se estipulen para el desarrollo de lo que se estableció.

## CAPÍTULO III. ANALISIS DE RESULTADOS

### 3.1. Análisis e Interpretación de resultados

De acuerdo con las encuestas aplicadas a los trabajadores de la empresa Textiles Ramos, se obtuvieron los datos necesarios para realizar la respectiva tabulación con relación a las dos secciones que se determinaron en la misma, las cuales, son acerca de motivación y productividad laboral, lo cual, se tomó en cuenta que ocho son acerca del primer tema y las ocho restantes corresponden al segundo.

Tabla 3. Relación y convivencia entre compañeros

La relación con sus compañeros es agradable y facilita la convivencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	25,0	25,0	25,0
Muy pocas veces	2	16,7	16,7	41,7
Algunas veces	3	25,0	25,0	66,7
Casi siempre	1	8,3	8,3	75,0
Siempre	3	25,0	25,0	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

#### Interpretación:

Con relación a las respuestas que arroja la encuesta se evidencia que tres opciones tienen el mismo peso, es decir, presentan un 25% cada una de ellas, por lo que los trabajadores no se sienten a gusto con sus compañeros, esto afecta de forma negativa a la empresa, porque no se fomenta un trabajo en equipo, lo cual, en cierto caso genera pérdidas, pues no se tiene un ambiente laboral óptimo en el cual, desarrollan sus actividades de manera correcta.

Tabla 4. Relación y convivencia con el gerente

La relación con su gerente es agradable y facilita la convivencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	25,0	25,0	25,0
Muy pocas veces	2	16,7	16,7	41,7
Algunas veces	2	16,7	16,7	58,3
Casi siempre	1	8,3	8,3	66,7
Siempre	4	33,3	33,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

**Interpretación:**

De acuerdo con los resultados, en este estudio se verifica que los trabajadores si tiene una relación amena con el gerente, este valor es del 33% por lo que, esto es una ventaja para la empresa, debido a que esta predisposición con la que se manejan, los trabadores están abiertos a la implantación de estrategias y al diálogo para así desarrollar de mejor manera sus funciones.

Tabla 5. Procedimientos administrativos de cada área

Los procedimientos administrativos de su área le proporcionan un incentivo económico adicional a su salario

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	33,3	33,3	33,3
Muy pocas veces	6	50,0	50,0	83,3
Algunas veces	2	16,7	16,7	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

**Interpretación:**

En esta pregunta se evidencia que la mayoría de los trabajadores indican no tener un incentivo económico, pues los resultados arrojan que un 50% se siente inconforme referente a ese tema, por esta razón la empresa sufre un impacto negativo en relación con los resultados que se esperan obtener, porque al no tener motivado su personal

surgen problemas y con ellos se disminuye la productividad de cada trabajador.

Tabla 6. Oportunidades de crecimiento a los trabajadores

Su trabajo le da oportunidades de crecimiento económico y profesional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	33,3	33,3	33,3
Muy pocas veces	1	8,3	8,3	41,7
Algunas veces	6	50,0	50,0	91,7
Casi siempre	1	8,3	8,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

### Interpretación:

Con base a las respuestas, se aprecia que la empresa proporciona ciertas ventajas para obtener un crecimiento personal en sus trabajadores, es así como se arrojó un valor del 50% en relación con las oportunidades que tiene cada uno de ellos, aunque sucede en pocas ocasiones existen, de acuerdo con esta observación las personas que laboran dentro de la empresa tienen un agotamiento de trabajo, pues siempre permanecen en el lugar que empezaron y no tienen una mayor aspiración en la empresa

Tabla 7. Valoración de aportes e ideas

Sus aportes e ideas son tomados en cuenta y valorados por su superior

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	25,0	25,0	25,0
Muy pocas veces	2	16,7	16,7	41,7
Algunas veces	3	25,0	25,0	66,7
Casi siempre	1	8,3	8,3	75,0
Siempre	3	25,0	25,0	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

### Interpretación:

Como se observa, las personas encuestadas varían en sus criterios; pues tres aspectos de ella constan con un 25%, esto quiere decir que la empresa no está enfocada en las opiniones y criterios que tienen los trabajadores, por lo que se potencia el diálogo entre todos los miembros de esta, lo cual, genera cierta motivación al personal que de esta forma escuchan lo que tienen que decir y así desarrollar habilidades efectivas lo que se aumenta la productividad de la empresa.

Tabla 8. Beneficios sociales adecuados a los trabajadores

Su trabajo le proporciona beneficios sociales adecuados (vacaciones, licencias, incapacidades, etc.)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	25,0	25,0	25,0
Muy pocas veces	2	16,7	16,7	41,7
Algunas veces	1	8,3	8,3	50,0
Casi siempre	2	16,7	16,7	66,7
Siempre	4	33,3	33,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

### Interpretación:

Los resultados indican que la empresa cumple con los beneficios establecidos, pero que no son los óptimos pues, también, le siguen otro grupo de trabajadores que no se sienten satisfechos con estos beneficios, es por esa razón que la empresa replantea la forma en que manejan todo este tema, pues se tiene un equilibrio entre los derechos que tienen las personas que laboran dentro de la organización, y el cumplir con cada uno de ellos en todo lo que necesitan, así aumenta la satisfacción en los trabajadores.

Tabla 9. Recursos necesarios para realizar el trabajo respectivo

Al no contar con los recursos necesarios para la realización de sus actividades, usted busca soluciones inmediatas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	33,3	33,3	33,3
Muy pocas veces	7	58,3	58,3	91,7
Siempre	1	8,3	8,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

### Interpretación:

En esta pregunta se aprecia que el personal no está completamente seguro, por lo mismo un 58% de ellos no está comprometido a solventar algún problema, es decir, no tiene confianza en arriesgarse para realizar sus actividades de mejor manera y así buscar las soluciones respectivas ante cualquier tipo de inconveniente, pues si no surge esto los trabajadores en gran parte tienen temor en afrontar lo que suceda, mismo que es importante la confianza que se brinda a cada uno de ellos, para que así se aporten mejoras a la empresa de una manera eficaz sin ningún tipo de contratiempo.

Tabla 10. Sueldo percibido por cada trabajador

El sueldo que percibe es suficiente para cubrir las necesidades básicas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia

### Interpretación:

De acuerdo con la respuesta de esta opción, se evidencia que los trabajadores no se sienten conformes con su remuneración económica que percibe cada uno de ellos, pues se considera que estos no alcanzan a cubrir sus gastos mensuales, por lo que genera una inconformidad laboral en cada una de las ocupaciones que realizan, mismo

que disminuye la productividad de la empresa.

Tabla 11. Relación y convivencia entre compañeros

Mantiene el control administrativo sobre el material, equipo y enseres que se encuentran bajo su responsabilidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	25,0	25,0	25,0
Muy pocas veces	2	16,7	16,7	41,7
Algunas veces	3	25,0	25,0	66,7
Casi siempre	1	8,3	8,3	75,0
Siempre	3	25,0	25,0	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

### Interpretación:

En base a las respuestas se aprecia que hay igualdad de criterios en algunos puntos, pues tres de ellos tienen un porcentaje del 25%, puesto que los trabajadores no tienen un control administrativo adecuado del material que se le proporciona a cada uno, por eso no se tienen una buena estructura con relación a las actividades que realizan por lo que la productividad de la empresa tiene ciertos contratiempos, pues los trabajadores no cumplen con las actividades respectivas que tiene cada uno de ellos.

Tabla 12. Puntualidad al entregar los trabajos respectivos

Es puntual en la entrega de trabajos asignados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	25,0	25,0	25,0
Muy pocas veces	2	16,7	16,7	41,7
Algunas veces	4	33,3	33,3	75,0
Casi siempre	1	8,3	8,3	83,3
Siempre	2	16,7	16,7	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

### Interpretación:

En base a los resultados obtenidos se evidencia que no existe un adecuado sistema de medición del trabajo, por ende, los trabajadores no realizan eficazmente sus actividades, y no cumplen con las fechas establecidas para entregar los trabajos que se le otorga a cada uno de ellos, pues este problema retrasa las actividades que se tengan planteadas durante los periodos que la empresa planifique sus funciones, lo cual, genera un descenso en la productividad pues, están retrasados siempre al momento de presentar cada una de las actividades.

Tabla 13. Desarrollo de aportes académicos o técnicos

Efectúa aportes académicos o técnicos que ayuden a desarrollar mejor su trabajo dentro del área que se encuentra

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	25,0	25,0	25,0
Muy pocas veces	2	16,7	16,7	41,7
Algunas veces	3	25,0	25,0	66,7
Casi siempre	1	8,3	8,3	75,0
Siempre	3	25,0	25,0	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

### Interpretación:

En esta pregunta nos permite verificar que los trabajadores tienen predisposición de acoplarse a las actividades que se realicen, por lo que se obtuvo tres valores que tienen el mismo porcentaje del 25%, es decir, que en la mayoría de ellos si aplica nuevos conocimientos para desarrollar cada una de sus actividades de mejor manera, y así lograr un incremento en la productividad de la empresa.

Tabla 14. Procedimientos administrativos de cada área

Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en su área

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	25,0	25,0	25,0
Muy pocas veces	2	16,7	16,7	41,7
Algunas veces	2	16,7	16,7	58,3
Casi siempre	2	16,7	16,7	75,0
Siempre	3	25,0	25,0	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

**Interpretación:**

La variación de las respuestas permite evidenciar que las estrategias planteadas para motivación del personal por parte de la empresa no son del todo efectivas, por eso es indispensable realizar una reestructuración de estas y así lograr motivar al personal, de esta manera ellos se empoderaran de la empresa y desarrollan de mejor manera su trabajo, lo cual, trae como resultado positivo el incremento de la productividad.

Tabla 15. Eventualidades ajenas al ámbito laboral

Se ausenta de sus labores, al momento de presentar una emergencia o eventualidades ajenas su voluntad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	16,7	16,7	16,7
Muy pocas veces	2	16,7	16,7	33,3
Algunas veces	2	16,7	16,7	50,0
Casi siempre	3	25,0	25,0	75,0
Siempre	3	25,0	25,0	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

**Interpretación:**

En esta pregunta se verifica que los trabajadores no tienen un compromiso con la empresa, pues dos de sus valores más altos están relacionados con que, siempre y

casi siempre faltan a su trabajo por ende no cumplen con sus obligaciones, por lo que no se sienten parte de la empresa, es decir, no se sienten motivados, por lo que se les hace muy sencillo no acudir a la organización sin pensar que eso afecta a la productividad de la misma, pues sus actividades están acumuladas y no se lleva a cabo el seguimiento establecido por el gerente.

Tabla 16. Responsabilidad de sus obligaciones

En ausencia de su inmediato superior asume su responsabilidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	25,0	25,0	25,0
Muy pocas veces	2	16,7	16,7	41,7
Algunas veces	3	25,0	25,0	66,7
Casi siempre	1	8,3	8,3	75,0
Siempre	3	25,0	25,0	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

### Interpretación:

Una vez analizadas las respuestas se evidencia que no existe un compromiso hacia la empresa, como se menciona en la pregunta anterior, no existen estrategias óptimas para motivar al personal, pues algunos de los trabajadores de la empresa si tratan de hacerlo, pero otros no, por ello que la empresa tiene ciertas falencias en su productividad, pues no avanzan en sus obligaciones si la persona a cargo no está y se retrasa todas las actividades programadas.

Tabla 17. Aplicación de conocimientos, habilidades y destrezas para mejorar el desempeño laboral

En su lugar de trabajo se aplica nuevos conocimientos, habilidades, destrezas para potenciar su desempeño

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	25,0	25,0	25,0
Muy pocas veces	2	16,7	16,7	41,7
Algunas veces	3	25,0	25,0	66,7
Casi siempre	1	8,3	8,3	75,0
Siempre	3	25,0	25,0	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

### Interpretación:

De acuerdo con los resultados obtenidos, se indica que ciertos trabajadores están dispuestos a asumir retos, puesto que aplican sus conocimientos y destrezas en su área de trabajo, para que esta se vuelva más productiva y se genere resultados favorecedores para la organización, pero de igual forma existen trabajadores que no buscan o aplican sus conocimientos en beneficio de esta, pues al no tener ideas nuevas o estrategias innovadoras limitan su crecimiento organizacional.

Tabla 18. Las condiciones óptimas aumentarán la productividad

Considera usted que al mejorar las condiciones de trabajo se incrementa la productividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	25,0	25,0	25,0
Muy pocas veces	2	16,7	16,7	41,7
Algunas veces	4	33,3	33,3	75,0
Casi siempre	1	8,3	8,3	83,3
Siempre	2	16,7	16,7	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

### Interpretación:

Con base a las respuestas la mayoría de los trabajadores están de acuerdo en que si mejoran sus condiciones de trabajo en varias áreas se incrementa la productividad de la empresa, pues el 33% respondió que algunas veces sucede eso, pero con la implementación de estrategias con relación a la motivación se logra no solo mejorar el ambiente laboral sino, también, ayudar a la empresa a que crezca y llegue a ser líder dentro del mercado en el que se encuentra.

Una vez realizada la tabulación de los datos obtenidos en la encuesta, como se indicó con anterioridad, de la misma forma al gerente se le aplicó una entrevista para conocer el punto de vista de este y tener un equilibrio de las dos partes importantes de la empresa, a continuación, se presenta el cuadro respectivo de acuerdo con lo que el gerente expuso mediante la entrevista.

Cuadro 1. Síntesis de la entrevista

Pregunta	Respuesta	Análisis
Su empresa cuenta con un departamento, oficina o persona a cargo del talento humano con el objetivo de velar y cuidar los intereses de sus colaboradores.	Nuestra empresa si cuenta con una persona encargada de esa área, pues ella está al pendiente de cada uno de los trabajadores para así salvaguardar las necesidades y solicitudes que presenten a la empresa.	El gerente de la empresa afirmo que, si existe una persona responsable del seguimiento de cada uno de sus trabajadores, pues esta persona se encarga de precautelar los intereses y beneficios que tiene cada uno de ellos, si bien es cierto, los trabajadores en la encuesta determinaron otros resultados por ende no se encuentran al tanto de lo que se presenta en la empresa, pues se trata de falta de comunicación entre todos los integrantes de esta
Cuáles son la funciones o actividades que tiene a cargo la persona responsable de este proceso.	Las funciones que cumple la persona responsable del talento humano son las siguientes, en primer lugar, se encarga del reclutamiento y selección del personal en el área requerida, de la misma forma se interesa en brindar las condiciones adecuadas para	La persona que ocupa el cargo del talento humano se encuentra muy bien capacitada, pues como se manifestó esta persona siempre está al pendiente, no de forma directa, pero si lleva un seguimiento de cada una de las acciones y

	que cada uno de ellos realice sus actividades de una manera eficaz y eficiente, lo cual, brinda un seguimiento específico para precautelar el bienestar físico e intelectual de cada uno de los trabajadores.	comportamientos que los trabajadores tienen al momento de realizar sus actividades laborales, y comprobar cómo está el personal con relación a la satisfacción que cada uno de ellos tiene en la empresa
La empresa Textiles Ramos cuenta con programas enfocados a la capacitación y satisfacción de personal dentro de las actividades laborales.	En lo que tiene que ver con programas no están definidos como tal, pero la empresa si busca brindar ciertas condiciones para satisfacer a todo el personal, por ejemplo, durante ciertos periodos en el año se realizan capacitaciones para impartir conocimientos que les ayude a ser más competitivos en el área que ellos se desenvuelven y motiven su crecimiento profesional, de la misma forma para la organización es importante que exista un compañerismo y ambiente laboral óptimo por lo que se brindan capacitaciones sobre valores y relaciones humanas que aporte en su bienestar emocional y así obtener una satisfacción personal y laboral.	Como se observa la empresa si tiene ciertos programas para que los trabajadores alcancen sus metas tanto profesionales como personales, pero quizás ellos no están al tanto de que todo eso que realiza la empresa es para que se desarrollen de una mejor manera al cumplir con sus actividades dentro de esta, es así que la empresa no solo se preocupa por el crecimiento profesional de cada uno de ellos sino, también, precautelan su bienestar personal, pues si tiene una buena relación con las personas y con sus compañeros todo marcha de la mejor forma posible.
Cuáles son los incentivos y beneficios de ley otorgados a los colaboradores de su organización.	Dentro de la empresa existen ciertos incentivos que son: organizar reuniones para compartir con todo el personal en los cumpleaños de cada trabajador, también, se preparan detalles para homenajear las fechas relevantes como el día del trabajador, navidad, fin de año. Por otra parte, los trabajadores cuentan con los beneficios por ley como: el décimo tercer sueldo, décimo cuarto, utilidades y vacaciones.	La empresa de una u otra forma intenta brindarles incentivos a los trabajadores, pero de pronto los hace en tiempos largos, lo cual, para los trabajadores es como que no se le entrego nada, aunque de la misma forma si reciben todos los beneficios obligatorios por la ley, quizás no sean lo suficiente, pues ellos desean otro tipo de incentivo que no solo tenga que ver con la parte económica sino personal.
Cree usted importante identificar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa, la cual, usted representa	Sí, considero importante medir la satisfacción laboral, debió que contar con trabajadores satisfechos en el ámbito laboral y personal hace que su desenvolvimiento sea óptimo y los resultados sean mayores a los que la empresa se	El gerente de la empresa está consciente que es importante conocer cómo se sienten sus trabajadores al momento de realizar sus actividades, por lo que mantener un control adecuado de esta situación tiene que ser primordial para

	proyecta.	todas las empresas, pues así se genera un compromiso, el cual, favorece de cierta forma a la empresa.
--	-----------	---

Fuente: elaboración propia

A continuación, se realiza un resumen de las interpretaciones pertinentes de acuerdo con la encuesta y la entrevista que se aplicó para conocer la situación actual de la empresa. La encuesta se dividió en dos secciones en motivación y productividad laboral, lo cual, determinó que respecto a la motivación que presentan los trabajadores por parte de la empresa no es tan buena, pues de acuerdo con los incentivos, la relación y el ambiente laboral que existe tanto con los compañeros y el gerente, de igual forma es un indicador que la comunicación dentro de la organización no es adecuada, pues el gerente no está al tanto de lo que sucede, por esta razón los asuntos que pasan dentro de esta ya sean personales como laborales, marchan de una manera no apta en el que desarrollan todo de una forma correcta, lo cual, si ha causado que los empleados no trabajen y no tengan ese compromiso con la empresa y más bien lo hagan como simple obligación y no porque le guste su trabajo, de la misma forma la productividad se ha visto afectada, pues los trabajadores no realizan y cumplen con todas las actividades que se les solicita por lo que se retrasa el cronograma que la empresa plantea durante los periodos de inicio de actividades, y así no alcanzan a cumplir con los objetivos y metas que todo el equipo se plantea, otro punto primordial es que todos los miembros concuerdan con que si el ambiente laboral en el que se encuentran cambia o mejora se incrementa la productividad que genera la empresa.

Una vez determinado lo que respecta a la encuesta se procede a la entrevista en, la cual, el gerente afirma que existen ciertos parámetros que la empresa cumple para el beneficio de sus trabajadores, aunque no se los realice de forma continua si existen ciertas recompensas que cada uno de los trabajadores tiene, todo esto se trata de una mala comunicación dentro de la empresa porque de esa forma los trabajadores no lo ven como algo que se les atribuye por su esfuerzo y su dedicación al momento

de realizar sus actividades, sino como algo que la empresa les da porque es su obligación, en este sentido, si existe un mayor manejo de todo lo mencionado, dentro de la organización ayuda a que se torne diferente y la comunicación al realizar sus actividades sea clara, no existe ningún tipo de inconveniente en su ejecución.

## CONCLUSIONES

- La fundamentación teórica de los aspectos de la motivación laboral y su desempeño en la productividad empresarial permite conocer los lineamientos claves y la base epistemológica de la motivación laboral y la productividad, que tienen relación directa con la propuesta de investigación desarrollada.
- El diagnóstico de la situación actual de la empresa, en base a la motivación laboral, y su incidencia en la productividad, determina la directa y estrecha relación entre estas variables, lo cual, permite a sus colaboradores sentirse comprometidos al momento de realizar sus actividades; de esta forma, se mide la satisfacción laboral de cada miembro de la organización, no sólo en aspectos extrínsecos sino, también, intrínsecos con el objetivo de obtener mayores beneficios organizacionales.
- La identificación de los factores de motivación laboral permite mejorar la productividad por lo que se determina que, todas las personas en cierto punto necesitan estímulos relacionados con la motivación de personal, mismos que pretendan una adecuada satisfacción laboral, para un mejor desempeño tanto personal como profesional.

## RECOMENDACIONES

- Se recomienda que, en las organizaciones, se analicen los temas más relevantes expuestos en el presente proyecto de titulación, referente a la fundamentación teoría, con el objetivo de tener un mejor entendimiento acerca de los procesos diversos que se implementen en el accionar institucional.
- Es indispensable que las empresas apliquen evaluaciones que permitan medir el desempeño y la satisfacción de cada uno de los trabajadores durante ciertos periodos determinados, para así realizar un seguimiento más profundo de la situación que atraviesa cada uno de los miembros de la organización, mismo que permite tomar decisiones que beneficien su rendimiento laboral.
- La gerencia de una organización tiene que precautelar el bienestar de cada uno de sus trabajadores, de la misma forma sus expectativas motivacionales, para así lograr ambientes idóneos y estimulantes que activen las capacidades productivas de cada uno de los miembros que son parte de la institución, por lo expuesto es necesario poner en práctica cada una de las estrategias de motivación que se sugieren dentro de este proyecto de investigación, con el objetivo de mejorar el desempeño organizacional.

## BIBLIOGRAFÍA

- Arana, M. (2016). *El desempeño laboral y la productividad en el area de comercializacion de la empresa Icapar de la ciudad de Machala*. Machala: S/n .
- Araya, L., & Pedreros, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales*, 45-61.
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 201-206.
- Aumann, R. (2017). "La clave pasa por la educación y el sistema de incentivos". *Integración & comercio*, 326-329.
- Ayón, G., Merchán, J., & Zambrano, M. (2021). *Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján*. *Ciencias económicas y empresarial*, 1675.
- Babativa, C. (2017). *Investigacion cuantitativa*. Colombia: Fondo editorial Areandino. Obtenido de file:/// C:/Users/Usuari o/Ap Da a/Loca /Temp/nvesti gaci%C3%B3n%20cuantitativa.pdf
- Carballé, R. (2012). *Estrategia para elevar la motivacion laboral; factor imprescindible para mejorar nuestra productividad*. *Revista Ifociencia*, 1-12. Obtenido de <https://www.ingentaconnect.com/content/doi/10295186/2015/00000019/00000004/art00010>
- Carro, R., & González, D. (2012). *Productividad y competitividad*. *Econpapers*, 1-16. Obtenido de <https://econpapers.repec.org/paper/nmpnoland/1607.htm>

- Cequea, M., & Núñez, M. (2011). *Factores humanos y su influencia en la productividad*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 116-137. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29018414007>
- Cherrez, G. (2020). *Diseño de un plan de incentivos laborales con énfasis en la motivación para los colaboradores de una empresa de producción*. Ambato: Repositorio Pucesa.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. Mexico: McGraw-Hill.
- Coromoto, H., & Villon, S. (2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. *Scientific*, 177-192.
- Corona, R. (2015). *Los métodos estadísticos como fuente de mejora de la calidad en las empresas de manufactura*. *Revista universitaria de administración*, 1-10. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8043232.pdf>
- Cruelles, J. (2013). *Productividad e incentivos: cómo hacer que los tiempos de fabricación se cumplan*. Mexico: Grupo Editor S.A. Obtenido de [https://books.google.com.ec/books/about/Productividad\\_e\\_incentivos.html?id=keXDrXAU5YYC&printsec=frontcover&source=kp\\_read\\_button&hl=es&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.ec/books/about/Productividad_e_incentivos.html?id=keXDrXAU5YYC&printsec=frontcover&source=kp_read_button&hl=es&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Del Canto, E., & Silva, A. (2013). *Metodología cuantitativa: abordaje desde la complementariedad en ciencias sociales*. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, 25-34.
- Díaz, G., & Quintana, M. (2021). *La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización*. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas*, 29-48.

- Fontalvo, T., De La Hoz, E., & Morelos, J. (2017). *La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional* productividad e seus fatores: impacto na melhoria organizacional. *Dimensión Empresarial*, 47-60.
- Fontalvo, T., De La Hoz, E., & Morelos, J. (2018). *La productividad y sus factores: Incidencia en el mejoramiento organizacional* . *Dimensión Empresarial*, 56.
- Galeano, M. (2012). *Gestión moderna de salarios e incentivos : business process management (BPM)*. Colombia: Bogotá, Colombia : Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito. Obtenido de <https://bibliotec.ufm.edu/library/index.php/1076637>
- Gargallo, A. (2008). *La satisfaccion laboral y sus determinantes en base a cooperativas* . *Dialnet* , 563-575.
- Gazca, L., Zárate, X., & Mota, A. (2020). *Estudio de Motivación de Colaboradores en las Medianas Empresas en la Ciudad de Xalapa, México*. *GEON*, 1-11. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7828560>
- Gelabert, M. (2010). *Gestion de personas manual para la gestion del capital humano en las organizaciones*. Madrid: ESIC EDITORIAL. Obtenido de <https://books.google.com.co/books?id=hF85GRhUnf4C&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>
- Gomez, O. (2012). *La productividad del recurso humano, factor estratégico de costos de producción y calidad del producto: Industria de confecciones de Bucaramanga*. *Revista Tecnura*, 102-113. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-921X2012000100010&script=sci\\_abstract&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-921X2012000100010&script=sci_abstract&tlng=es)

- Gonzales, L. (2013). *Acerca de la investigación sociológica y la entrevista cualitativa*. *Revista electrónica praxis investigativa*, 1-12. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6552334.pdf>
- Hernandez, R. (2014). *Metologia de la Investigacion* . Mexico: McGRAW-HILL.
- Ichniowski, C., & Shaw, K. (2003). *Más allá del pago de incentivos: estimaciones de personas con información privilegiada sobre el valor de las prácticas complementarias de gestión de recursos humanos*. *Revista de Perspectivas Económicas*, 155-180. Obtenido de <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/089533003321164994>
- López, J. (2005). *Motivacion laboral y gestion de recursos humanos en la teoria de Frederick Herzberg*. *Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas*, 25-36. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692/8498>
- Macias, E., & Cobeña, X. (2021). *Estrategias para el mejoramiento de la productividad de las microempresas relacionadas a la elaboración de pasteles*. *Digital Publisher CEIT* , 549-568.
- Madero, S., & Rodríguez, D. (2018). *Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo*. *Revista ciencias sociales*, 95-107. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6694362>
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador*. *Revista Universidad y Sociedad*, 359-365. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100359](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359)

- Martín, S., & Lafuente, V. (2015). Referencias bibliográficas: *indicadores para su evaluación en trabajos científicos*. *Scielo Mexico*, 151-180. Obtenido de <http://rev-ib.unam.mx/ib/index.php/ib/article/view/57814>
- Mayta, E., & Jerson, E. (2019). *Incentivos y su influencia en el desempeño laboral de la empresa "Homet"*. Peru: S/N. Obtenido de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2872>
- Medina, A., Gallegos, C., & Lara, P. (2008). *Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa*. *Revista de Administração Pública*, 1213-1230. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/rap/a/tJ39FffPRBW67WmCjt8nj3q/?lang=es>
- Medina, J. (2010). *Modelo integral de productividad, aspectos importantes para su implementación*. *EAN*, 110-119.
- Miniguano, G. (2020). *Incidencia de la motivación a través de incentivos no remunerados de la LOSEP en el clima laboral de los cargos de Gestión Documental del Ministerio de Salud Pública años 2017 - 2019*. Quito: Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7762>
- Morales, C., & Masis, A. (2014). *La medición de la productividad del valor agregado una aplicación empírica en una cooperativa agroalimentaria de Costa Rica*. *Tec Empresarial*, 41-49.
- Morales, C., & Masis, A. (2014). *La medición de la productividad del valor agregado: una aplicación empírica en una cooperativa agroalimentaria de Costa Rica*. *TEC Empresarial*, 41-42.
- Moreano, C. (2018). *Lograr establecer motivación e incentivos no económicos para los*

*trabajadores dentro de una organización. Revista Contribuciones a la Economía*, S/n. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/ce/2018/3/motivacion-trabajadores-organizacion.html#>

Naranjo, M. (2009). *Motivación: Perspectivas Teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. Revista Educación*, 153-170.

Nolazco, F., Bustamante, E., Moreno, R., & Carhuacho, I. (2021). *Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. Revista de la Universidad Internacional del Ecuador*, 163-167.

Padovan, I. (2020). *Teorías de la motivacion, aplicacion practica* . Argentina: Universidad Nacional de Cuyo .

Panduro, C., & Casas, E. (2022). *Relación de la motivación laboral con los determinantes del desempeño laboral en el trabajo remoto de una universidad pública de Perú . Sathiri*, 34-44.

Peña, H., & Villón, S. (2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Revista Scientific* , 186-186.

Peña, H., & Villón, S. (2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Scientific*, 177-192.

Pérez, A. (2017). *Motivación e incentivos laborales caso Elmer's Chocolate*. Colombia: S/n. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/2955>

Pizarro, M. (2017). *Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada*,. Peru: Repositorio UCV. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8719>

- Prat, R., & Muñiz, L. (2002). *Sistemas de Retribución Variable e indicadores. Partida doble*, 66-79.
- Quena, R. (2020). *Estrategia motivacional para elevar el rendimiento académico en geografía en una escuela superior en Bolivia. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 415-431.
- Quesada, A., & Medina, A. (2020). *Metodos teoricos de investigacion: analisis-sintesis, induccion-deducccion, abstracto-concreto e historico-logico*. Matanzas: Universidad de Matanzas. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/347987929\\_metodos\\_teoricos\\_de\\_investigacion\\_analisis-sintesis\\_induccion-deducccion\\_abstracto\\_-concreto\\_e\\_historico-logico](https://www.researchgate.net/publication/347987929_metodos_teoricos_de_investigacion_analisis-sintesis_induccion-deducccion_abstracto_-concreto_e_historico-logico)
- Quiroz, R. (2003). *La Infracción al derecho de autor y el rol de Indecopi en su prevención*. Lima Peru: Universidad nacional mayor de San Marcos .
- Ramos, C. (2020). *Los alcances de una investigacion* . *Revista CienciAmérica* , s/n.
- Restrepo, L., & González, J. (2007). De Pearson a Spearman. *Revista Colombiana de Ciencias Pecuarias*, 183-192.
- Reyes, M., & Sanchez, M. (2018). *Influencia de los incentivos en el desempeño laboral de la fuerza de venta de la distribuidora BCV de la cuidad de Trujillo alo 2017*. Peru: Universidad privada del norte. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/13166>
- Richards, D. (2006). High-Involvement Firms: Compensation Strategies and Underlying Values. *Compensation and Benefits Review*, 36-49. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-76782009000200007](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782009000200007)

- Rivera, R. (2014). *Uso de las Teorías Motivacionales de Herzberg y McClelland para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E Construcciones Generales S.A*. Peru : Universidad Nacional Tecnológica De Lima Sur.
- Robles, J. (2021). *Control y Optimización de Procesos Medición de la Productividad*. Tijuana Baja California: ItT Technical Institute. Obtenido de <https://www.coursero.com/file/97124309/RoblesHidalgoJose-tarea-7Unidad-2pdf/>
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento*. *Revista Escuela de Administracion de Negocios*, 1-26. Obtenido de <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Rojas, I. (2011). *Elementos para el diseño de tecnicas de investigacion una propuesta de definiciones y procedimientos en la investigacion cientifica*. *Revista Interinstitucional de investigacion educativa*, 277-297. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/311/31121089006.pdf>
- Rolin, C. (2020). *Sistema de incentivo al conocimiento: una herramienta clave para mejorar el rendimiento laboral*. *Revista de ciencias empresariales*, 28-37.
- Ruiz, E., & Gaco, M. (2013). *Recursos Humanos y Responsabilidad Social Coporativa*. España: McGraw-Hill. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Sánchez, F. (2019). *Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos*. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 102-122. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-25162019000100008](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008)

Sandoval, S., Armijos, D., & González, K. (2018). *La comunicación del talento humano en la productividad empresarial. Revista de la Universidad Internacional del Ecuador*, 170-172.

Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (2009). *Administración*. Mexico: Pearson.

Tito, P., & Acuña, P. (2015). *Impacto de la motivacion en la productividad empresarial : caso gerencia de infraestructura telefonica del peru. Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas*, 52-53.



### B. MOTIVACIÓN LABORAL

**Instrucciones:** Marque con una "x" la opción que Usted considere adecuada en los siguientes enunciados:

Siempre	5
Casi siempre	4
Algunas veces	3
Muy pocas veces	2
Nunca	1

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy pocas Veces	Nunca
1	La relación con sus compañeros es agradable y facilita la convivencia diaria					
2	La relación con el gerente es agradable y facilita la convivencia diaria					
3	Los procedimientos administrativos de su área laboral le proporciona un incentivo económico adicional a su salario					
4	Su trabajo le da oportunidades de crecimiento económico y profesional					
5	Sus aportes e ideas son tomados en cuenta y valorados por su superior					
6	Su trabajo le facilita beneficios sociales adecuados (vacaciones, licencias, incapacidades, etc.)					
7	Al no contar con los recursos necesarios para la realización de sus actividades, usted busca soluciones inmediatas					
8	El sueldo que percibe es suficiente para cubrir las necesidades básicas					

### C. PRODUCTIVIDAD LABORAL

**Instrucciones:** Marque con una "x" la opción que Usted considere adecuada en los siguientes enunciados:

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy pocas Veces	Nunca
1	Mantiene el control administrativo sobre el material, equipo y enseres que se encuentran bajo su responsabilidad.					
2	Es puntual en la entrega de trabajos asignados					
3	Efectúa aportes académicos o técnicos que ayuden a desarrollar mejor su trabajo dentro del área que se encuentra					
4	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en su área					
5	Se ausenta de sus labores, cuando se presenta una emergencia o eventualidad ajena a su voluntad.					
6	En ausencia de su inmediato superior asume su responsabilidad.					
7	En su lugar de trabajo se pueden aplicar nuevos conocimientos, habilidades y destrezas para potenciar su desempeño					
8	Mejorando las condiciones de trabajo se incrementa la productividad					

*Muchas gracias por su colaboración*

## Anexo 2



### ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

#### ENTREVISTA

#### PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

#### ENTREVISTA SOBRE MOTIVACION Y PRODUCTIVIDAD LABORAL AL GERENTE DE LA EMPRESA TEXTILES RAMOS

**Objetivo general:** Proponer estrategias de motivación laboral para la mejora de la productividad del personal en la empresa Textiles Ramos

**Objetivo de la entrevista:** Diagnosticar la situación actual de la motivación laboral y su incidencia en la productividad en la empresa Textiles Ramos

1. Su empresa cuenta con un departamento, oficina o persona a cargo del talento humano con el objetivo de velar y cuidar los intereses de sus colaboradores.
2. Cuales son la funciones o actividades que tiene a cargo la persona responsable de este proceso.
3. La empresa Textiles Ramos cuenta con programas enfocados a la capacitación y satisfacción de personal dentro de las actividades laborales.
4. Cuáles son los incentivos y beneficios de ley otorgados a las colaboradores de su organización.
5. Cree usted importante identificar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa a la cual usted representa

*Muchas gracias por su colaboración.*

### Anexo 3

#### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

##### MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD. CASO TEXTILES RAMOS

**Estudiante:** Andrea Ramos

**Fecha:** viernes, 08 de abril de 2022.

**Instrucciones:**

Después de leer, analizar el instrumento de recolección de información "Motivación laboral y su relación con la productividad. Caso Textiles Ramos "y de cotejarlo con la matriz de consistencia adjunta, se le solicita puntuar, argumentar y de ser necesario realizar observaciones y sugerencias acorde a su criterio y experiencia.

Para cada criterio de validez considere la siguiente escala:

Nada aceptable	Poco aceptable	Regular	Aceptable	Muy aceptable
1	2	3	4	5


Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observación/ Sugerencia
	1	2	3	4	5		
Imparcialidad					X		
Congruencia					X		
Redacción					X		
Orden					X		
Presentación del instrumento					X		

Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observación/ Sugerencia
	1	2	3	4	5		
Pertinencia de las preguntas para la consecución de los objetivos de investigación					X		
Definición de alternativas de respuesta por pregunta					X		
<b>Total, Parcial</b>					35		
<b>Total</b>					35		

**Calificación del Instrumento:**

Puntuación Recibida (Sobre 35)	Porcentaje
35/35	

Escala			(x)
No válido-Reformular	De 7 a 13	20% - 39%	
Nó válido-Modificar	De 14 a 20	40% - 59%	
Válido-Mejorar	De 21 a 27	60% - 79%	
Válido-Aplicar	De 28 a 35	80% - 100%	X

<b>Nombre del experto:</b>	Julio César Zurita Altamirano
<b>Formación Académica:</b>	Doctor en Ciencias Organizacionales Magister en Administración Estratégica mención Planeación Ingeniero Comercial con mención Marketing
<b>Firma:</b>	

## Anexo 4

### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

#### MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD. CASO TEXTILES RAMOS

**Estudiante:** Andrea Ramos

**Fecha:** lunes, 11 de abril de 2022.

**Instrucciones:**

Después de leer, analizar el instrumento de recolección de información

**“Motivación laboral y su relación con la productividad. Caso Textiles Ramos”** y de cotejarlo con la matriz de consistencia adjunta, se le solicita puntuar, argumentar y de ser necesario realizar observaciones y sugerencias acorde a su criterio y experiencia.

Para cada criterio de validez considere la siguiente escala:

Nada aceptable	Poco aceptable	Regular	Aceptable	Muy aceptable
1	2	3	4	5

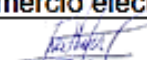
Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observación/ Sugerencia
	1	2	3	4	5		
Imparcialidad					X		
Congruencia					x		
Redacción					x		
Orden					x		
Presentación del instrumento					x		

Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observación/ Sugerencia
	1	2	3	4	5		
Pertinencia de las preguntas para la consecución de los objetivos de investigación					x		
Definición de alternativas de respuesta por pregunta					x		
<b>Total, Parcial</b>					35		
<b>Total</b>					35		

**Calificación del Instrumento:**

Puntuación Recibida (Sobre 35)	Porcentaje
35	100%

Escala			(x)
No válido-Reformular	De 7 a 13	20% - 39%	
Nó válido-Modificar	De 14 a 20	40% - 59%	
Válido-Mejorar	De 21 a 27	60% - 79%	
Válido-Aplicar	De 28 a 35	80% - 100%	x

<b>Nombre del experto:</b>	Mg. Patricio Medina
<b>Formación Académica:</b>	Ingeniero en Marketing y Comercio electrónico
<b>Firma:</b>	

## Anexo 5

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

**MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD.  
CASO TEXTILES RAMOS**

**Estudiante:** Andrea Ramos

**Fecha:** miércoles, 13 de abril de 2022.

**Instrucciones:**

Después de leer, analizar el instrumento de recolección de información "Motivación laboral y su relación con la productividad. Caso Textiles Ramos" y de cotejarlo con la matriz de consistencia adjunta, se le solicita puntuar, argumentar y de ser necesario realizar observaciones y sugerencias acorde a su criterio y experiencia.

Para cada criterio de validez considere la siguiente escala:

<b>Nada aceptable</b>	<b>Poco aceptable</b>	<b>Regular</b>	<b>Aceptable</b>	<b>Muy aceptable</b>
1	2	3	4	5

<b>Criterio de validez</b>	<b>Puntuación</b>					<b>Argumento</b>	<b>Observación/ Sugerencia</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>		
Imparcialidad					X	Las preguntas demuestran Imparcialidad	Ninguna
Congruencia					X	Las preguntas se relacionan entre ellas	Ninguna
Redacción					X	La Redacción es buena	Ninguna
Orden					X	Existe una buena secuencia	Ninguna
Presentación del instrumento					X	Presenta una secuencia coherente	Ninguna

Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observación/ Sugerencia
	1	2	3	4	5		
Pertinencia de las preguntas para la consecución de los objetivos de investigación					X	La preguntas están centradas en los objetivos de la investigación	Ninguna
Definición de alternativas de respuesta por pregunta					X	Ninguna	Ninguna
<b>Total, Parcial</b>					35		
<b>Total</b>					35	Treinta y cinco	

**Calificación del Instrumento:**

Puntuación Recibida (Sobre 35)	Porcentaje
35/35	100%

Escala			(x)
No válido-Reformular	De 7 a 13	20% - 39%	
No válido-Modificar	De 14 a 20	40% - 59%	
Válido-Mejorar	De 21 a 27	60% - 79%	
Válido-Aplicar	De 28 a 35	80% - 100%	X

<b>Nombre del experto:</b>	Rocío Estefanía Gallardo Ortega
<b>Formación Académica:</b>	Magister en Gestión Empresarial basado en Métodos Cuantitativos
<b>Firma:</b>	

## Anexo 6

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

**MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD.  
CASO TEXTILES RAMOS**

**Estudiante:** Andrea Ramos

**Fecha:** viernes, 08 de abril de 2022.

**Instrucciones:**

Después de leer, analizar el instrumento de recolección de información "Motivación laboral y su relación con la productividad. Caso Textiles Ramos" y de cotejarlo con la matriz de consistencia adjunta, se le solicita puntuar, argumentar y de ser necesario realizar observaciones y sugerencias acorde a su criterio y experiencia.

Para cada criterio de validez considere la siguiente escala:

Nada aceptable	Poco aceptable	Regular	Aceptable	Muy aceptable
1	2	3	4	5

Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observación/ Sugerencia
	1	2	3	4	5		
Imparcialidad					x	Ninguna	
Congruencia					x	Ninguna	
Redacción				x		Se debe mejorar la narrativa	En la pregunta 6 cambiar la redacción de la pregunta
Orden					x	Ninguna	
Presentación del instrumento					x	Ninguna	

Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observación/ Sugerencia
	1	2	3	4	5		
Pertinencia de las preguntas para la consecución de los objetivos de investigación				x			
Definición de alternativas de respuesta por pregunta					x		
<b>Total, Parcial</b>				8	25		
<b>Total</b>					33		

**Calificación del Instrumento:**

Puntuación Recibida (Sobre 35)	Porcentaje
33/35	94%

Escala			(x)
No válido-Reformular	De 7 a 13	20% - 39%	
Nó válido-Modificar	De 14 a 20	40% - 59%	
Válido-Mejorar	De 21 a 27	60% - 79%	
Válido-Aplicar	De 28 a 35	80% - 100%	x

<b>Nombre del experto:</b>	Marco Cisneros
<b>Formación Académica:</b>	Ingeniero de Empresas
<b>Firma:</b>	

## Anexo 7

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

**MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD.  
CASO TEXTILES RAMOS**

**Estudiante:** Andrea Ramos

**Fecha:** viernes, 08 de abril de 2022.

**Instrucciones:**

Después de leer, analizar el instrumento de recolección de información "Motivación laboral y su relación con la productividad. Caso Textiles Ramos" y de cotejarlo con la matriz de consistencia adjunta, se le solicita puntuar, argumentar y de ser necesario realizar observaciones y sugerencias acorde a su criterio y experiencia.

Para cada criterio de validez considere la siguiente escala:

Nada aceptable	Poco aceptable	Regular	Aceptable	Muy aceptable
1	2	3	4	5

Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observación/ Sugerencia
	1	2	3	4	5		
Imparcialidad					x	Se aprecia este principio en la formulación de las preguntas de los cuestionarios	Ninguna
Congruencia				x		En el cuestionario de la entrevista revisar las preguntas: 3 y 5	Las preguntas 3 y 5 del cuestionario de la entrevista necesitan ser mejoradas, de manera que resulten claras para obtener la información requerida
Redacción				x		Mejorar la redacción de las preguntas 3 y 5	En la pregunta 6 del apartado B, de la encuesta: mejore la redacción  En las preguntas 1 y 7 del apartado C de su encuesta; mejore la redacción.

Orden				x	Cuenta con un orden adecuado cada uno de los cuestionarios	
Presentación del instrumento				x	La presentación de los instrumentos es buena	

Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observación/ Sugerencia
	1	2	3	4	5		
Pertinencia de las preguntas para la consecución de los objetivos de investigación				x		Las preguntas son pertinentes de acuerdo a el tema de investigación planteado	En el cuestionario de la encuesta en los datos generales: quizá se pueda reemplazar la palabra ocupación por, cual es la labor que desempeña dentro de la empresa (en el caso de que la empresa no tenga definidos los puestos)
Definición de alternativas de respuesta por pregunta					x	La escala es adecuada en relación a las preguntas planteadas	Ninguna.
<b>Total, Parcial</b>				16	15		
<b>Total</b>					31	Treinta y uno	

**Calificación del Instrumento:**

Puntuación Recibida (Sobre 35)	Porcentaje
31/35	88.6 %

Escala			(x)
No válido-Reformular	De 7 a 13	20% - 39%	

Nó válido-Modificar	De 14 a 20	40% - 59%	
Válido-Mejorar	De 21 a 27	60% - 79%	
Válido-Aplicar	De 28 a 35	80% - 100%	x

<b>Nombre del experto:</b>	<b>Aidee Llerena B</b>
<b>Formación Académica:</b>	Ingeniera Comercial/ magister en tributación y Derecho Empresarial
<b>Firma:</b>	