

## CAPÍTULO III

### 3. DISEÑO METODOLÓGICO

(Ponce & Jiménez, 2015) argumentan:

Para diseñar una investigación es importante especificar las características del diseño metodológico (tradicionalmente se conoce como la sección de material y métodos o metodología de un proyecto de investigación). El diseño metodológico le dará identidad propia, única y muy particular a la investigación que se desea realizar y ayudará al lector a comprender adecuadamente en qué consistirá la investigación.

El diseño metodológico es la descripción detallada y precisa de las estrategias y procedimientos de cómo se va a realizar la investigación. Los elementos que deben incluirse en el diseño metodológico deben estar relacionados de forma lógica, congruente, presentados y ordenados de manera coherente y sencilla. (p. 1).

(Peña, 2009) señala que: El Diseño metodológico, es una relación clara y concisa de cada una de las etapas de la intervención. El diseño metodológico es la descripción de cómo se va a realizar la propuesta de intervención.

El diseño metodológico son los pasos a seguir para generar una información que mi proyecto de investigación requiere, a la luz de una temática y unos objetivos que se problematizan.

Un diseño metodológico es la forma particular de cómo cada interventor/a organiza su propuesta de intervención. Lo metodológico debe estar soportado por la postura epistemológica, conceptual y ontológica del interventor/a; es decir, cada diseño metodológico ha de responder con coherencia interna a la concepción de ser humano, a la concepción de educación y a los principios pedagógicos que orientan a cada interventor/a en su quehacer. Por lo tanto, la estrategia de intervención depende del tipo de estudio que se elija (el enfoque), ya que éste determina el diseño, el

proceso propuesto a la comunidad, la información generada, la forma como se trabajará con la comunidad y el lugar del profesional interventor. (p.1)

### **3.1 FORMAS DE INVESTIGACIÓN**

La investigación sobre “La motivación del personal y su impacto en la productividad empresarial en Coppel Frontera Comalapa, Chiapas”, es aplicada debido a que la investigación se llevara a la practica con nuestra muestra que son los colaboradores de Coppel Frontera Comalapa por medio de encuestas para poder comprobar la hipótesis planteada.

#### **3.1.1 INVESTIGACION PURA**

(Tamayo, 1999) menciona:

Recibe también el nombre de pura y fundamental, tiene como fin la búsqueda del progreso científico, mediante el acrecentamiento de los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es de orden formal y busca las generalizaciones con vista al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes (p.129).

#### **3.1.2 INVESTIGACIÓN APLICADA**

(Bunge, 1969) afirma:

La investigación aplicada busca o perfecciona recursos de aplicación del conocimiento ya obtenido mediante la investigación pura, y, por tanto, no busca la verdad, como la investigación pura, sino la utilidad. En otras palabras, se trata aquí de investigar las maneras en que el saber científico

producido por la investigación pura puede implementarse o aplicarse en la realidad para obtener un resultado práctico (p.683).

### **3.2 TIPOS DE ESTUDIO**

(Cazau, 2006) señala:

La investigación es un proceso por el cual se enfrentan y se resuelven problemas en forma planificada, y con una determinada finalidad.

Esta investigación es de tipo explicativa y descriptiva; es explicativa porque expondremos si los colaboradores de Coppel se sienten motivados en la empresa, y los cuales son los factores que les genera motivación a la hora de desempeñar sus funciones de trabajo en dicha empresa.

Es descriptiva porque explicaremos la importancia de mantener motivado al personal en la empresa y cuál es el impacto o beneficios que genera para esta.

#### **3.2.1 ESTUDIO CORRELACIONAL**

Cortés e Iglesias (2004) mencionan:

Los estudios correlacionales tienen como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables. La utilidad principal de los estudios correlacionales cuantitativos es saber cómo se puede comportar un concepto o una variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas.

### **3.2.2 ESTUDIO DESCRIPTIVO**

Cortés e Iglesias (2004) señalan:

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Describen situaciones, eventos o hechos, recolectando datos sobre una serie de cuestiones y se efectúan mediciones sobre ellas, buscan especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice.

### **3.2.3 ESTUDIO EXPLICATIVO**

Sampieri, Fernández y Baptista (2006) reafirman:

Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o porque se relacionan dos o más variables.

### **3.2.4 ESTUDIO EXPLORATORIO**

Sampieri, Fernández y Baptista (2006) explican:

Los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan solo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas.

### **3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

El presente tema “La motivación del personal y su impacto en la productividad en Coppel Frontera Comalapa”, es una investigación de tipo no experimental, específicamente de corte transversal, ya que solo se estudiara el fenómeno en una sola ocasión sin modificar conductas, no se construirá ninguna situación, sino que se observan la situación ya existente, tal cual en su contexto natural.

#### **3.3.1 INVESTIGACIÓN EXPERIMENTAL**

Malagar, (2008) Considera:

En este método los tratamientos de la variable independiente han sido manipulados por el investigador-X- por lo que se tiene el mayor control y evidencia de la causa y efecto. (p. 149).

Sampieri (2006) señala: En los experimentos se diseñan pruebas en las cuales se inducen cambios es decir se manipulan las variables que intervienen en un proceso o sistema deliberadamente (supuestas causas), de manera que sea posible observar, identificar y analizar las causas en la respuesta obtenida. En un experimento, el investigador construye deliberadamente una situación a la que son expuestos varios individuos. Esta

situación consiste en recibir un tratamiento, condición o estímulo bajo determinadas circunstancias, para después analizar los efectos de la exposición o aplicación de dicho tratamiento o condición. Por decirlo de alguna manera, en un experimento se ‘construye’ una realidad.

### **3.3.2 INVESTIGACIÓN NO EXPERIMENTAL**

Malagar, (2008) refiere:

En este método, existe un grupo de sujetos a los cuales se realiza una prueba-O- de medición de la variable dependiente, pero los tratamientos de la variable independiente-X- no fueron manipulados o controlados por el investigador. También se denomina investigación ex - post - facto. (p.149).

Sampieri (2006) indica: La investigación no experimental es la que no manipula deliberadamente las variables a estudiar. Lo que hace este tipo de investigación es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto actual, para después analizarlo. En un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes.

#### **3.3.2.1 INVESTIGACIÓN TRANSVERSAL**

(Sampieri, 2010), menciona:

Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (p.151)

### **3.3.2.2 INVESTIGACIÓN LONGITUDINAL**

(Sampieri, 2010), señala que:

Son estudios que recaban datos en diferentes puntos del tiempo, para realizar inferencias acerca de la evolución, sus causas y sus efectos. (p.158)

### **3.4 ENFOQUES**

Para realizar una investigación, es necesario la escogencia del enfoque de investigación, es decir, la definición de la naturaleza del estudio a realizar, no escapa de este principio, el cual resulta fundamental para la comprensión del proceso investigativo y, por tanto, una de las claves para aprender a investigar.

Esta investigación es de enfoque mixto debido a que se combinará el enfoque cualitativo con el cuantitativo.

#### **3.4.1 ENFOQUE CUALITATIVO**

(Patton 1980,1990), menciona que:

Los datos cualitativos como descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones, conductas observadas y sus manifestaciones. Por lo expresado en los párrafos anteriores, el investigador cualitativo utiliza técnicas para recolectar datos como la observación no estructurada, entrevistas abiertas, revisión de documentos, discusión en grupo, evaluación de experiencias personales, registro de historias de vida, interacción e introspección con grupos o comunidades. (P. 326)

A su vez Fernández y Pertegás (2004), reafirman que:

La investigación cualitativa evita la cuantificación. Los investigadores cualitativos hacen registros narrativos de los fenómenos que son estudiados mediante técnicas como la observación participante y las entrevistas no estructuradas. La diferencia fundamental entre ambas metodologías es que la cuantitativa estudia la asociación o relación entre variables cuantificadas y la cualitativa lo hace en contextos estructurales y situacionales. La investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su sistema de relaciones, su estructura dinámica.

### **3.4.2 ENFOQUE CUANTITATIVO**

(Sampieri 2006), menciona que:

Cuando hablamos de una investigación cuantitativa damos por aludido al ámbito estadístico, es en esto en lo que se fundamenta dicho enfoque, en analizar una realidad objetiva a partir de mediciones numéricas y análisis estadísticos para determinar predicciones o patrones de comportamiento del fenómeno o problema planteado. Este enfoque utiliza la recolección de datos para comprobar hipótesis, que es importante señalar, se han planteado con antelación al proceso metodológico; con un enfoque cuantitativo se plantea un problema y preguntas concretas de lo cual se derivan las hipótesis.(p.326)

### **3.4.3 ENFOQUE MIXTO**

(Sampieri s/f), menciona:

Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de



datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (meta inferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio. (Cortés e Iglesias, 2004), afirman que:

La investigación es mixta porque se utilizará tanto el enfoque cualitativo como el cuantitativo, en el cualitativo se observará las reacciones de la gente a la hora de responder la encuesta; es cuantitativo porque realizaremos encuestas para cuantificar el problema.

En un enfoque mixto el investigador utiliza las técnicas de cada uno por separado, se hacen observaciones, entrevistas, se realizan encuestas para saber las opiniones de cada cual sobre el tema en cuestión, se trazan lineamientos sobre las políticas a seguir según las personas que intervengan, además esas encuestas pueden ser valoradas en escalas medibles y se hacen valoraciones numéricas de las mismas, se obtienen rangos de valores de las respuestas, se observan las tendencias obtenidas, las frecuencias, se hacen histogramas, se formulan hipótesis que se corroboran posteriormente. (p.11)

### **3.5 UNIVERSO O POBLACIÓN**

La población de estudio será los trabajadores de la empresa Coppel en Frontera Comalapa, Chiapas.

Coppel SA de CV es considerada una tienda departamental muy demandada, el interés que tenemos como profesionistas para abordar este problema en esta empresa es conocer sus estrategias para motivar al personal, y el impacto que es esto tiene en la productividad.

(Leon, 2007) Menciona:

La población de una investigación está compuesta por todos los elementos (personas, objetos, organismos, historias clínicas) que participan del fenómeno que fue definido y delimitado en el análisis del problema de investigación. La población tiene la característica de ser estudiada medida y cuantificada. (p.2)

(Selltiz, 1980), recalca:

Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. (p.238).

### **3.5.1 DELIMITACIÓN ESPACIAL**

Frontera, es un adjetivo refiriéndose al límite que hace con la República de Guatemala y el término Comalapa proviene de la voz náhuatl: Comalapan, "en el agua de los comales", que deriva de las voces: Comalli, comal; Atl, agua; y Pan, adverbio de lugar. Pero también se considera que su nombre se debe al recuerdo de la extinta San Juan Comalapa, y está sobre el paraje Cushú, que se encontraba cerca de Tecpan, Guatemala; es decir en la frontera. El Municipio de Frontera Comalapa es uno de los 122 municipios que conforman el estado mexicano de Chiapas. Se encuentra ubicado en la zona fronteriza del estado. Su cabecera, la localidad de Frontera Comalapa, recientemente fue catalogada como "ciudad". Se localiza en los límites de la Sierra Madre de Chiapas y la depresión central.

Frontera Comalapa se encuentra ubicado en la zona fronteriza del Estado de Chiapas, limita al norte con el municipio de La Trinitaria, al oeste con el municipio de Chicomuselo, al sur con los municipios de Amatenango de la Frontera y Bella Vista, al este limita con Guatemala, en particular con el Departamento de Huehuetenango. Tiene una extensión territorial del 717.90

km<sup>2</sup> que representan el 5.62% de la superficie de la región Fronteriza y el 0.94% a nivel estatal.

Se encuentra ubicado en la transición entre la Sierra Madre de Chiapas y la Depresión Central de Chiapas, por lo que su relieve es diverso, siendo montañoso al sur y desciende en medida que se avanza hacia el norte. El municipio tiene una población de 57,580 habitantes según los resultados del Censo de Población y Vivienda de 2005 realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, de ese total, 27,349 son hombres y 30,231 son mujeres

### **3.6 MUESTRA**

(M. I. Ortego, s/f), afirma que:

Se denomina muestra a un subconjunto de unidades estadísticas extraído del universo del cual se quiere conocer ciertas características. Es a partir de los resultados observados sobre la muestra que se va a extrapolar para producir estimaciones de dicho universo. (p.2)

La muestra de nuestra investigación son quince colaboradores de diferentes departamentos de la empresa Coppel en Frontera Comalapa Chiapas

#### **3.6.1 TIPOS DE MUESTREO**

La investigación que se presenta es probabilística de tipo de muestreo aleatorio simple, probabilística ya que todos los trabajadores de Coppel tendrán la posibilidad de ser encuestadas, y de aleatorio simple debido a

que se encuestaran a los trabajadores de Coppel que se encuentren disponibles en ese momento en la empresa.

A continuación, se describen los diferentes tipos de muestreo.

### **3.6.1.1 PROBABILÍSTICO**

(Salvadó, 2013), define que:

Es requisito que todos y cada uno de los elementos de la población tengan la misma probabilidad de ser seleccionados (azar). Se debe tener disponible un listado completo de todos los elementos de la población, a esto se le llama Marco de Muestreo. (s/p).

#### **3.6.1.1.1 ALEATORIO SIMPLE**

(Velázquez A. P.) Señala:

El muestreo aleatorio es una técnica que permite obtener una muestra representativa de la población. Ésta se basa en el concepto de probabilidad, el cual marca que cualquier elemento de la población tiene la misma probabilidad de ser elegido y que la elección de cada elemento es independiente de cualquier selección previa. Los muestreos probabilísticos son de varios tipos.

### **3.6.1.1.2 ESTRATIFICADO**

(Otzen, 2017) define:

Aleatorio estratificado: Se determina los estratos que conforman la población blanco para seleccionar y extraer de ellos la muestra (se define como estrato a los subgrupos de unidades de análisis que difieren en las características que van a ser analizadas).

### **3.6.1.1.3 SISTEMÁTICO**

(Velázquez M. e., s/f), menciona que:

En este caso se elige de manera aleatoria el sitio de muestreo para un estrato determinado, mientras que en los estratos restantes el sitio de muestreo se determina a partir de la misma posición relativa. Un caso típico de esto consiste en elegir el centro de cada estrato como sitio de la muestra.  
(s/p)

### **3.6.1.1.4 POR CONGLOMERADO**

(Otzen T. , 2017) Menciona:

Consiste en elegir de forma aleatoria ciertos barrios o conglomerados dentro de una región, ciudad, comunidad etc., para luego elegir unidades más pequeñas como cuadras, calles, etc. y finalmente otras más pequeñas, como escuelas, consultorios, hogares (una vez elegido esta unidad, se aplica el instrumento de medición a todos sus integrantes).

### **3.6.1.2 NO PROBABILÍSTICO**

(Sampieri, 2010), menciona que:

En las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra. Aquí el procedimiento no es mecánico ni con base en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación. (p.176)

#### **3.6.1.2.1 MUESTREO POR CONVENIENCIA**

(Casal, 2003) Menciona:

Consiste en la elección por métodos no aleatorios de una muestra cuyas características sean similares a las de la población objetivo. En este tipo de muestreos la “representatividad” la determina el investigador de modo subjetivo, siendo este el mayor inconveniente del método ya que no podemos cuantificar la representatividad de la muestra (p.5).

#### **3.6.1.2.2 MUESTREO POR CUOTAS**

(Salvadó, 2013) señala:

Todos los elementos conocidos de la población tienen que aparecer en la muestra. Se debe asegurar que estos aparezcan en la misma proporción que

en la población. El investigador entrevista a todas las personas de cada categoría que pueda encontrar hasta que haya llenado la cuota.

### **3.6.1.2.3 ACCIDENTAL O BOLA DE NIEVE**

Espinoza (s/f) señala: Se aprovecha o utiliza personas disponibles en un momento dado que se corresponda con el propósito del estudio (p.20).

## **3.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Para esta investigación las técnicas que se aplicaran son; la observación y la encuesta, a través de la aplicación de dos cuestionarios, uno de 25 preguntas cerradas aplicadas los colaboradores, y un cuestionario de 11 preguntas aplicadas al gerente de la empresa, esto con el objetivo de poder obtener respuestas más precisas.

Las técnicas que se usaron en esta investigación son la observación directa, en la que podremos observar la actitud de los trabajadores y el gerente de Coppel al momento de responder la encuesta. A través de la encuesta es posible obtener datos que resultan verdaderamente indispensables para poder comprobar la hipótesis planteada.

### **3.7.1 OBSERVACIÓN**

(POSTGRADO, 2009), da a conocer:

Tradicionalmente el acto de "observar" se asocia con el proceso de mirar con cierta atención una cosa, actividad o fenómeno, o sea concentrar toda su capacidad sensitiva en algo por lo cual estamos particularmente interesados. En la investigación se hará uso de esta técnica, apoyándose del instrumento ficha de observación.

### **3.7.2 ENCUESTA**

(POSTGRADO, 2009), manifiesta que:



Para algunos investigadores no es otra cosa que la recolección sistemática de datos en una población o en una muestra de la población, mediante el uso de entrevistas personales y otros instrumentos para obtener datos. Habitualmente a este tipo de estudio se le denomina así, cuando se ocupa de grupos de personas, numerosas y dispersas. Para otros, la encuesta es solo una pluralidad de técnicas que se utilizan a nivel masivo.

En la investigación se utilizará la encuesta para recopilar datos de la muestra apoyándose del instrumento cuestionario, se elaboraron dos cuestionarios, una que se aplicara al gerente, la cual consta de cinco apartados con un total de 11 preguntas y otra dirigida a los colaboradores de la empresa que se encuentren disponibles, la cual consta de cinco apartados con un total de 25 preguntas.

### **3.8 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **3.8.1 CUESTIONARIO**

A continuación, se presenta el modelo de cuestionario que se utilizará para encuestar a nuestra muestra, el cual se aplicará en la empresa Coppel S.A. de C.V. en el municipio de Frontera Comalapa a 15 trabajadores que se encuentren disponibles en ese momento, y al gerente de la empresa. Dicha encuesta se llevará a cabo el día 2 de Junio del 2021 a las 13:00 pm

**CUESTIONARIO PARA COLABORADORES**  
**LA MOTIVACION DEL PERSONAL Y SU IMPACTO EN LA**  
**PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL**

**Fecha:** \_\_\_\_\_ **No: de Cuestionario** \_\_\_\_\_

**Instrucciones:** A continuación le presentamos una serie de preguntas, le pedimos amablemente nos apoye en contestarlas con veracidad, hacemos de su conocimiento que la información obtenida será tratada con respecto y confidencialidad.

Lea cuidadosamente cada pregunta y subraye la respuesta que considere refleja mejor su situación.

**I. DATOS PERSONALES**

**Edad:** a) 18-23 años b) 24-29 años c) 30-35 años d) más

**Sexo:** a) masculino b) femenino

**Escolaridad:** a) primaria b) secundaria c) preparatoria d) universitario

**II. DATOS DE SU PUESTO DE TRABAJO**

Puesto que ocupa:

Tiempo de laborar en la empresa:

Horas que trabaja:

**III. CONOCIMIENTOS SOBRE EL TEMA**

1. ¿Sabe usted que es la motivación?

a) Si b) no

Si respondió que sí, que es:

---

---

---

2. ¿Sabe que es el desempeño laboral?:

- a) Si    b) No

Si respondió que sí, que es:

---

---

---

3. ¿Sabe que es la productividad empresarial?

- a) Si    b) No

Si respondió que sí, que es:

---

---

---

4. ¿Qué factor considera el más importante para sentirse motivado al desempeñar sus funciones dentro de la empresa?

- a) Puesto de trabajo  
b) Autonomía y participación  
c) Ambiente de trabajo  
d) Condiciones laborales  
e) Ninguno  
f) Otros \_\_\_\_\_

5. ¿Considera que la motivación es importante para una empresa

- a) Si    b) No

6. ¿Cree que la motivación influye en la productividad empresarial?  
a) Si b) No

#### IV. FACTORES QUE INFLUYEN EN LA MOTIVACION

##### Puesto de trabajo

7. ¿Se siente motivado en su trabajo?  
a) Si b) No
8. ¿Se siente cómodo en su puesto de trabajo?  
a) Si b) No
9. Como colaborador, ¿En qué grado de motivación considera que se encuentra al desempeñar sus funciones dentro de la empresa?  
a) Bajo b) Medio c) Alto
10. ¿Cree usted que la empresa le proporciona oportunidades para crecer profesionalmente?  
a) Si b) No

##### Autonomía y Participación

11. ¿Considera que puede dar su opinión libremente a cualquiera de sus superiores?  
a) Si b) No
12. ¿Considera que sus opiniones son tomadas en cuenta?

a) Si b) No

### **Ambiente de trabajo**

13. ¿Cree usted que en la empresa existe buenas relaciones interpersonales entre sus compañeros y jefes de trabajo?

a) Si b) No

14. ¿Recibe un buen trato de sus superiores?

a) Sí b) No

### **Condiciones laborales**

15. ¿Considera que su sueldo está bien remunerado?

a) Si b) No

16. ¿Se siente a gusto con su horario de trabajo?

a) Si b) No

17. ¿Cuenta la empresa con prestaciones de ley?

a) Si b) No

18. ¿Maneja la empresa algún plan de incentivos económicos o no económicos?

a) Si b) No

19. ¿Cuáles son los incentivos económicos que le brinda la empresa?

a) Aumento de sueldo

b) Prestamos

c) Comisiones por ventas

d) Ninguno

e) Otros \_\_\_\_\_

20. ¿Cuáles son los incentivos no económicos que la empresa le brinda?

- a) Viajes
- b) Reconocimientos
- c) Días de descanso
- d) Ninguno
- e) Otros\_\_\_\_\_

## V. DESEMPEÑO LABORAL Y PRODUCTIVIDAD

21. ¿Cuándo se siente motivado su desempeño laboral es mejor?

- a) Si b) No

22. ¿Considera que un aumento de sueldo, prestación económica aumentaría su desempeño laboral?

- a) Si b) No

23. ¿Se identifica usted con la misión, visión y objetivos de la empresa?

- b) Si b) No

24. ¿Cuenta la empresa con fijación de metas de productividad?

- a) Si b) No

25. ¿Se siente usted motivado a alcanzar las metas de productividad de la empresa?

- a) Si b) No

¿Por qué?

---

---

---

## CUESTIONARIO PARA EL GERENTE

### LA MOTIVACION DEL PERSONAL Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL

**Fecha:** \_\_\_\_\_ **No: de**  
**Cuestionario** \_\_\_\_\_

**Instrucciones:** A continuación le presentamos una serie de preguntas, le pedimos amablemente nos apoye en contestarlas con veracidad, hacemos de su conocimiento que la información obtenida será tratada con respecto y confidencialidad.

Lea cuidadosamente cada pregunta y subraye la respuesta que considere refleja mejor su situación.

#### I. DATOS PERSONALES

**Edad:** a) 18-23 años b) 24-29 años c) 30-35 años d) más

**Sexo:** a) masculino b) femenino

**Escolaridad:** a) primaria b) secundaria c) preparatoria d) universitario

#### II. DATOS DE PUESTO DE TRABAJO

Puesto que ocupa:

Tiempo de laborar en la empresa:

Horas que trabaja:



### III. CONOCIMIENTO SOBRE EL TEMA

1. ¿Sabe usted que es la motivación?

- a) Si b) no

Si respondió que sí, que es:

---

---

---

2. ¿Sabe que es el desempeño laboral?

- a) Si b) No

Si respondió que sí, que es:

---

---

---

3. ¿Sabe que es la productividad empresarial?

- a) Si b) No

---

---

---

4. ¿Qué factor considera el más importante para que los colaboradores se sientan motivados al desempeñar sus funciones dentro de la empresa?

- a) Puesto de trabajo  
b) Autonomía y participación  
c) Ambiente de trabajo  
d) Condiciones laborales  
c) Ninguno  
e) Otros \_\_\_\_\_

5. ¿Considera que la motivación es importante para una empresa?  
a) Si b) No

#### **IV. ESTRATEGIAS PARA MOTIVAR**

6. ¿Implementa usted estrategias para motivar a su personal?  
a) Si b) No
7. ¿Cuáles son las estrategias que usted implementa en la empresa para motivar a su personal?

---

---

---

#### **V. MOTIVACION Y PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL**

8. ¿Considera que la motivación influye en el desempeño de los colaboradores?  
a) Si b) No
9. ¿Cree que un colaborador motivado tiene un mejor desempeño laboral?  
a) Si b) No
10. ¿Usted considera que la motivación de sus colaboradores genera un impacto positivo en la productividad?  
a) Si b) No

11. ¿Usted considera que necesita motivar más sus colaboradores para incrementar la productividad?

- a) Si      b) No

## CLAVES PARA MANTENER LA MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO

### *Permanentes*

- Ubicación acertada:** se trata de ubicar a los empleados en los puestos adecuados según su perfil
- Inducción:** facilita la correcta incorporación de una persona a la organización
- Metas:** todo el equipo debe conocer las metas de una organización para un período determinado.
- Reconocimiento:** la acción o acciones tendientes a poner en evidencia el buen desempeño de las personas.
- Participación:** a través de consulta de opiniones y sugerencias, asignación de responsabilidades.

## CLAVES PARA MANTENER LA MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO

### •Evaluaciones periódicas y oportunas:

para conocer y mejorar el rendimiento personal.

### *Puntuales*

### •Oportunidades de formación:

permiten adquirir conocimientos y mantenerse actualizados, mejorando y enriqueciendo la experiencia y tareas del personal

•**Talleres y reuniones:** son espacios creados para poner en práctica una serie de dinámicas diseñadas para orientar a los trabajadores hacia el crecimiento y desarrollo personal.

*Estar motivado es una cuestión de actitud*



Universidad del Sureste



Motivación

Mayo, del 2021.

## MOTIVACIÓN LABORAL

La motivación laboral es un aspecto que nunca debe faltar entre tus empleados. Supone un cambio cualitativo a la hora de llevar a cabo un trabajo, pero también como forma de mantener un ambiente agradable y proactivo.



*La productividad de una organización depende en gran medida del recurso humano*

## TIPOS DE MOTIVACIÓN LABORAL

- **Motivación extrínseca:** esta se da cuando se trata de despertar el interés motivacional de la persona mediante recompensas externas, como por ejemplo dinero, ascensos, etc.
- **Motivación intrínseca:** tiene que ver con la satisfacción que proporciona a tus empleados el trabajo por distintos factores: porque les ayuda a crecer, a desarrollar su creatividad
- **Motivación trascendente:** es aquella que motiva a formar parte de algo, a implicarse con la misión de la empresa.

## IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL

La empresa es un ente que por si solo nunca puede alcanzar sus objetivos ya que siempre necesita personas que la ayuden a lograr sus metas.

Cuando el empleado entra en una fase de desmotivación, empieza a perder el entusiasmo y la ilusión con la que empezó el primer día. Su rendimiento empieza a verse reducido y la calidad del trabajo que realiza queda afectado y por tanto empiezan a cometer ineficiencias por la falta de atención hacia las tareas a realizar