

DEDICATORIAS

ARELY GERONIMO DÍAZ

La presente tesis se la dedico principalmente a Dios por haber permitido llegar hasta aquí hoy, por darme salud, fuerzas y sabiduría para comenzar y terminar todo este proceso, por ayudarme a realizar mis objetivos y metas. Quiero darle las gracias por su amor infinito.

A MI FAMILIA

A mis padres, por ser los pilares fundamentales en mi vida y formación, a ellos atribuyo todo lo que he logrado en la vida, gracias a su apoyo incondicional y amor he logrado terminar este trabajo, son la motivación principal en todas las metas que me he propuesto.

A mis hermanos, por su apoyo incondicional a lo largo de estos años, por cada consejo y aliento que me han dado para continuar en este proceso, por estar conmigo en todo momento.

A MI PROFESORA

Especialmente quiero agradecerle a la Lic. Eliza Pérez, con respecto y admiración por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y sus conocimientos, así como también haber tenido la paciencia para explicarme con claridad y exactitud cada duda que me surgiera y por guiarme durante todo el desarrollo de esta tesis. Agradezco también su tiempo dedicado, pues se bien que no le fue nada fácil porque atendía a muchos grupos. Gracias por ser una excelente profesora, Dios la bendiga.

A MIS COMPAÑEROS

Principalmente, a mis compañeros de tesis; gracias por su apoyo en la elaboración de este proyecto, agradezco infinitamente por sus esfuerzos, se bien que no fue nada fácil, que hubieron complicaciones, sin embargo, lo hemos logrado, gracias por todo su empeño, esfuerzo y dedicación.

A mis compañeros de clases, ya que con su compañerismo, amistad y apoyo moral aportaron un alto porcentaje a mis ganas de seguir adelante y continuar en este proceso.

A MIS PADRES

Antes que nada, quiero empezar agradeciendo a mis padres, por darme la vida, por darme una infancia llena de felicidad, por la formación y educación que con mucho esfuerzo e ímpetu lograron enseñarme, por darme unos hermanos tan maravillosos y por darme la lección más grande de vida que es la vida misma.

Gracias a mi madre que siempre ha estado en el momento preciso para extenderme su mano, por convertir los malos pasos en momentos de reflexión, por escucharme y siempre tener algo que decirme, por prestarme su hombro para desahogarme en llanto, por ser mi cómplice en tantas travesuras, por prepararme mis platillos favoritos, y por consentirme hasta el día de hoy.

A mi padre quien me enseñó a valorar los resultados de un gran esfuerzo, a conocer el precio de tener una gota de sudor en la frente, por ser “amigo” y darme palabras de aliento; a ser ejemplo, padre mío, ocupas un lugar muy especial en mi corazón.

A MIS HERMANOS

Gracias a ellos adquirí el don de la paciencia y la reflexión, por compartir alegrías y tropiezos de los cuales salimos triunfadores, por su confianza y por permitirme estar en sus vidas, las amo a todas y cada una de ellas, Arturo, Anthony y Yaya; siempre están presentes en mi vida.

A MI ESPOSO

Por dejarme compartir su vida con la mía, por darme su amor, por saber aguantarme y perdonar, por darme la confianza y no dejarme caer, por su apoyo incondicional, por darme el mayor tesoro que tenemos, ese pequeño rayito de luz y esperanza que es nuestro pequeño Liam.

A MI HIJA

A Monserrath por transformar mi vida tan radicalmente, por devolverme la facilidad y dibujar todos los días una gran sonrisa en mi rostro, por alimentar de amor mi corazón, y por deleitar mis oídos escuchando esa vocecita diciéndome mama, por qué eres la razón para luchar y seguir adelante, ¡¡¡mi vida es hermosa porque existes tú!!!

A MIS PROFESORES

A todos mis profesores no solo de la carrera sino de toda la vida, mil gracias porque de alguna manera forman parte de lo que ahora soy.

A LA UNIVERSIDAD

A la Universidad del Sureste por qué gracias a él descubrimos todo un mundo dentro de sus aulas, compartimos historias de vida, conocimos nuestras fuerzas y debilidades, por darnos cobijo, un temple, una formación y por darnos los conocimientos para afrontar esta vida y vivirla a plenitud.

A MIS COMPAÑEROS

Gracias a todas aquellas personas que en algún momento de mi vida aparecieron como estrellas para iluminar mi camino, por los buenos o malos consejos que me dieron, por darme momentos inolvidables tanto felices como tristes, pero que al final son parte de todo; a todos ellos por compartir un poco de su tiempo, de su

vida, sus molestias, sus sufrimientos, sus logros y que me enseñaron el verdadero concepto de "amistad".

A DIOS

Agradecer a Dios por prestarnos la vida, por llevarnos en el sendero del bien, por cuidar de nosotros y por otorgarme esta familia tan hermosa que tengo.

YOSUANY SANTIZO RAMÍREZ

Principalmente quiero agradecerle a Dios por la vida y por la salud que me ha brindado durante toda esta etapa de mi vida, y también principalmente por verme dado la sabiduría para terminar todo el ciclo escolar.

A MIS PADRES:

Y también quiero agradecer a mis papas HERMELINDA RAMÍREZ BALTAZAR Y FRANCISCO SANTIZO RAMÍREZ, ya que gracias a ellos me han dado fuerzas para seguir a delante, agradezco que me han brindado su apoyo económico y prácticamente sus consejos, su amor, comprensión y su totalidad confianza que me brindan y gracias a ello, eh estado saliendo a delante y nuevamente gracias por haberme brindado su apoyo durante toda mi vida.

A MIS HERMANOS:

Gracias al apoyo de mis hermanos FLORINELSI SANTIZO RAMIREZ, DIDIER SANTIZO RAMIREZ Y DANIA SANTIZO RAMIREZ, les agradezco enormemente por el apoyo que me han brindado durante toda mi vida y principalmente en este ciclo escolar que siempre me ayudaron en distintas maneras y les agradezco de todo corazón que siempre me insistieron a seguir adelante.

A MIS COMPAÑEROS DE TESIS

Principalmente quiero a gradecer a mi compañeras ARELY GERÓNIMO DÍAZ y ADRIANA MONJARAS PÉREZ por el buen corazón y empeño, dedicatoria que han venido manejando durante todo el proyecto gracias a ellas por la coordinación y mi a compañera Areli que siempre estuvo al pendiente y dirigiéndonos , aunque algunas ocasiones hubo disgustos pido disculpas, y también hubo momentos de

alegrías fue un placer haber trabajado con mis compañeras y me alegra que me haya tocado ser parte del equipo de trabajo.

A MI PROFESORA

Le doy gracias a mi profesora la Lic. ELIZA PÉREZ de ante mano le agradezco por instruirnos detalladamente la materia y tener el tiempo suficiente para atendernos ya que no fue nada fácil para usted mantener un numeroso grupo, y por ello la admiro y respeto, usted es un ejemplo claro para seguir, y nuevamente muchas gracias Lic.

INTRODUCCIÓN

La motivación del personal, es un factor determinante dentro de las empresas y la sociedad, debido a que es donde el ser humano puede interactuar y obtener satisfacción propia, donde descubre retos y pone en juego sus capacidades para mostrar su intelecto, así mismo es donde las empresas pueden crecer y dar a conocer grandes equipos laborales, capaces de competir en diversos ámbitos y ocupar lugares de primer orden, es por eso que es fundamental que la empresa, reconozca a sus colaboradores como parte importante de la misma, así mismo que estos sean firmes representante de la empresa, con confianza y libertad para una participación eficiente y activa.

En la actualidad la motivación se ha convertido en un elemento fundamental para el éxito de toda empresa (pública y privada) ya que de ella depende en gran medida al cumplimiento de las metas y objetivos de la empresa. Lo cierto es que en muchos sectores no han notado la importancia de estas cuestiones y siguen la práctica de una gestión que no tiene en cuenta el factor humano, en ellos, ha empezado a darse un déficit de recursos cualificados y es por eso que las empresas están en busca de las formas de motivar al recurso humano. El mercado de trabajo se ha transformado, la motivación es parte importante para el colaborador ya que así se podrá dar una mayor productividad y ayudar a que se genere un mejor ambiente de trabajo. El problema es que algunas organizaciones o empresas donde los colaboradores no están motivados, el cliente o usuario que requiere de los servicios muestra quejas de mala atención, de un mal servicio y demás. Todo lo mencionado es real y por esas debilidades que muestran dichas empresas, la productividad está en un nivel bajo y esto afecta tanto al colaborador como a la empresa.

El presente trabajo de investigación ha sido elaborado en el marco del plan de estudios de la carrera de licenciatura en Administración de Empresas de la Universidad del sureste, específicamente Campus de la Frontera, en Frontera

Comalapa, Chiapas; con la finalidad de sustentar la vital importancia de la motivación en la productividad y las consecuencias que ello implica en los resultados finales de una empresa, para que derivado a los resultados obtenidos sea posible la construcción de estrategias para motivar a los trabajadores y aumentar la productividad empresarial.

El trabajo se presenta en cuatro grandes capítulos, independientemente la información general relacionada a las dedicatorias, índice, introducción, sugerencias y/o propuestas, conclusión, anexos, y la bibliografía.

Los cuatro grandes capítulos antes mencionados comprenden:

Capítulo I. Planteamiento del problema. En este apartado se exponen los datos relevantes que existen sobre el problema en distintos niveles, se definen las interrogantes que han de guiar la investigación, la idea central, el objetivo general, los objetivos específicos, la hipótesis, la justificación de la necesidad de investigar el tema en cuestión, así como la delimitación del estudio.

Capítulo II. Marco de referencia. En este capítulo se presenta información del tema a partir de un marco histórico que ilustra los antecedentes del problema desde tiempos remotos; también encontramos un marco teórico donde podemos conocer las bases teóricas que sustentan nuestra tesis a partir de diversos autores y finalmente un marco conceptual que nos da luz en los distintos términos técnicos relacionados al tema y a nuestra profesión.

Capítulo III. Metodología. En este capítulo se habla del tipo de estudio y metodología aplicada en el proceso de investigación y de manera más concreta se muestran los instrumentos, características y procedimientos utilizados para obtener nuestra información documental y de campo.

Capítulo IV. Finalmente en este capítulo se muestran los resultados de la investigación, los análisis e interpretación de los datos en función a los cuadros y gráficas resultantes.

SUGERENCIAS

A LOS GERENTES:

- ❖ Perseverar en la búsqueda de una mayor motivación de los colaboradores y mejoramiento de su desempeño laboral, acercándose más a ellos para escucharlos y así obtener información de qué es lo que esperan de la empresa, si existe algo que les cause estrés, si se sienten cómodos en el área que laboran, etc.
- ❖ Mantener programas de integración en la empresa y actividades de participación donde se puedan escuchar las opiniones de los colaboradores, en aspectos relacionados con su trabajo y temas para los cuales estén capacitados.
- ❖ Brindar a los colaboradores más oportunidades de crecimiento profesional; permitiéndoles obtener nuevas experiencias, conocimientos y habilidades de esta manera aportarán sus experiencias y conocimientos dentro de la empresa incrementando la productividad.
- ❖ Implementar horarios flexibles para los colaboradores, y así no afectar su rendimiento.
- ❖ Realizar un estudio sobre las condiciones de trabajo y bienestar que ofrece a sus colaboradores a través de una encuesta, donde también puedan aportar sugerencias para mejorar el ambiente de trabajo.
- ❖ Implementar capacitaciones de formación al personal, para que obtengan las herramientas necesarias y se encuentren en capacidad de enfrentar los retos dentro de la organización.

- ❖ Elaborar programas de rotación, de esta forma, el colaborador se familiarizará con otras áreas de la empresa y orientará su desarrollo profesional y personal dentro de la misma.

A LOS COLABORADORES:

- ❖ Establecer buenas relaciones con tus compañeros de trabajo, y sus superiores, manteniendo una buena comunicación.
- ❖ Responsabilizarse en cada una de las tareas que le asignen, sin necesidad de que sus superiores tengan que recordarles todo lo que tienes que hacer.
- ❖ Comprometerse con la empresa, y no sólo ir a trabajar y hacer las cosas bien, es muy importante desarrollar un sentido de empatía y de pertenencia hacia la empresa para la cual se labora.
- ❖ Si tiene la oportunidad, expresar sus opiniones o sugerencias para mejorar el ambiente de trabajo.

PROPUESTA

IMPLEMENTAR UN PLAN DE INCENTIVOS NO ECONÓMICOS PARA MOTIVAR AL PERSONAL E INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD

Los incentivos son una de las mejores estrategias para motivar al personal y mejorar su productividad. En base a los resultados obtenidos, Coppel es una empresa donde la mayor parte de los colaboradores solo tienen una motivación media, así mismo en cuanto a los incentivos no económicos es casi nula, ya que la mayoría de los colaboradores indico que se sentía motivado a lograr las metas por los incentivos económicos. Es por ello que consideramos importante hacer una propuesta de incentivos no económicos.

A través de la siguiente propuesta se pretende aumentar la motivación de los colaboradores y con ello su desempeño laboral.

Consiste en aplicar las siguientes estrategias de motivación:

❖ **Entrega de reconocimientos en público:**

Organizar reuniones con todo el personal para otorgar reconocimientos al colaborador con las mejores ventas en el mes, de igual manera a los colaboradores de diferentes departamentos que hayan tenido un buen desempeño para que el trabajador sienta que su trabajo es valorado y reconocido.

❖ **Elección de día de descanso adicional:**

Otorgar un día de descanso adicional, por cumplir con sus actividades tal como la empresa lo solicite. Y que además él pueda elegir el día que más le convenga.

❖ **Festejo de Cumpleaños:**

Hacer una lista de las fechas de cumpleaños de cada empleado, para no olvidar felicitarlos. Y sorpréndelos con un detalle; por ejemplo un pastel, permitiendo que se retire más temprano para pasar más tiempo ese día con su familia.

❖ **Facilidad de compras en la empresa**

Brindar a los colaboradores la facilidad de comprar productos en la tienda, por ejemplo; si es a crédito con intereses mínimos, y en compras de contado hacerles descuento.

❖ **Recibimiento y despedida**

Recibir al colaborador con una cálida bienvenida al inicio de sus labores y despedida al finalizar por el gerente o representante hacia el trabajador.

Estas estrategias deberán ser realizadas de manera continua, aunque con una prueba piloto de por lo menos 2 meses, para posteriormente evaluar el grado de motivación de los empleados y analizar si dan un efecto positivo.

CONCLUSIONES

Esta investigación se realizó con la finalidad de conocer la motivación del personal y el impacto que tiene en la productividad de una empresa, como administradores reconocemos el valor que tiene el capital humano en la empresa, y sabemos cómo este contribuye a lograr las metas de la empresa. Así mismo sabemos que la motivación es un conjunto de esfuerzos mediante los cuales el ser humano desempeña sus tareas para lograr una meta.

Por ello consideramos que en la actualidad la motivación tiene gran importancia en las empresas, y es uno de los pilares fundamentales para la transformación y desarrollo de la empresa.

Por tal motivo el objetivo de esta investigación fue determinar cuál es el impacto que tiene la motivación del personal en la productividad empresarial en Coppel S.A. de C.V. de Frontera Comalapa. Y así posteriormente poder crear una propuesta que ayude a incrementar la productividad en la empresa. Dicha propuesta se creó después del campo de investigación, ya que los resultados nos arrojaron que la motivación genera un impacto positivo en la productividad de la empresa.

La hipótesis fue “La motivación tiene un impacto positivo en la productividad empresarial a través del desempeño de los colaboradores”

Los resultados concluyentes más sobresalientes son:

- La mayor parte de los resultados obtenidos en nuestra investigación provienen de colaboradores que llevan dos años de laborar empresa y colaboradores que llevan ocho meses, y sus respuestas reflejan que si conocen la forma de trabajar de Coppel.

- En cuanto a las horas de trabajo al día, la mayoría de los colaboradores dijeron que trabajan ocho horas al día, sin embargo una pequeña parte de los colaboradores dijeron trabajar nueve y otros doce horas al día, tomando en cuenta que las condiciones laborales son un factor motivante, y dentro ellas están los horarios flexibles, consideramos que el trabajar muchas horas al día podría afectar el rendimiento de los colaboradores, esto puede notarse ya que la misma cantidad señaló no estar contento con su horario de trabajo.
- Respecto al puesto que ocupan en la empresa, cabe mencionar que los colaboradores encuestados fueron vendedores y promotores de ventas de diferentes departamentos, de los cuales todos respondieron que la motivación es muy importante en una empresa ya que influye en la productividad.
- La mayor parte de los colaboradores conocen que es la motivación, el desempeño laboral y la productividad empresarial, lo cual se refleja en sus respuestas, que son muy acertadas respecto al tema.
- Respecto a los factores para sentirse motivados en la empresa son el puesto de trabajo, ambiente de trabajo, condiciones laborales y la autonomía y participación, pero entre ellos el más sobresaliente es el ambiente de trabajo, con lo que se puede comprobar que cada uno de los factores mencionados influyen en la motivación de los colaboradores y que no solo depende del sueldo asignado, sino también del estado del entorno en el que desarrollan sus tareas.
- En cuanto al factor de motivación puesto de trabajo; la mayor parte de los colaboradores se sienten cómodos en su área de trabajo por lo que siempre están motivados, sin embargo su nivel de motivación es media, ya que en

ocasiones se siente estresados. Por otro lado también consideran que Coppel les brinda la oportunidad de crecer profesionalmente.

- En cuanto a la autonomía y participación, la mayoría de los colaboradores sienten que pueden dar su opinión a sus superiores libremente pero solo algunas veces sus opiniones son tomadas en cuenta.
- Respecto al ambiente de trabajo, la mayoría de los colaboradores aseguran que reciben un buen trato por parte de sus superiores lo que contribuye a tener una buena relación con ellos, así mismo también mantienen una buena relación con sus compañeros.
- En cuanto a las condiciones laborales; los colaboradores si cuentan con prestaciones de ley, además ello la empresa implementa planes de incentivos económicos y no económicos como estrategias para motivar a los colaboradores, entre ellos los más sobresalientes son: las comisiones por ventas, los días de descanso, y los reconocimientos. Por otro lado una tercera parte aproximadamente considera que su sueldo no está bien remunerado.
- Un dato muy interesante y preocupante fue que la mayoría de los colaboradores se siente estresados en su trabajo.
- El desempeño de los colaboradores mejora cuando se sienten motivados, y el recibir un aumento de sueldo o algún incentivo contribuirá a esta mejora.

- Los colaboradores se sienten identificados con la misión, visión y objetivos de Coppel, esto es esencial para que los colaboradores se identifiquen con la cultura empresarial, a su vez esto permite que los empleados se sensibilicen con la empresa, asuman las metas como propias y actúen en beneficio de la empresa, esto puede notarse ya que el total de colaboradores dijo estar motivado a lograr las metas de productividad fijadas por la empresa, y una de las principales causas de su motivación hacia el logro de las metas, son los incentivos económicos y los reconocimientos por tener mejores ventas.

Los resultados globales de nuestra investigación nos indican que Coppel es una empresa que busca tener colaboradores motivados que den una buena atención a los clientes, e impulsar a su personal a que realicen bien sus actividades y con responsabilidad, por lo tanto, implementa estrategias para motivar a su personal, sin embargo la mayor parte de sus colaboradores tienen un grado de motivación media, a pesar de ello, se identifican con la misión, visión y objetivos de la empresa. La motivación del personal tiene un impacto positivo en la productividad empresarial a través del desempeño de los trabajadores, ya que la motivación mejora su desempeño laboral, y son ellos quienes colaboran en gran medida al cumplimiento de las metas de productividad propuestas por la empresa, con su buen desempeño dentro de la misma.

BIBLIOGRAFÍA

- Adecco. (3 de 05 de 2019). Satisfacción laboral e impacto en la productividad. Recuperado el 14 de 05 de 2021, de <https://blog.adecco.com.mx/2019/05/03/satisfaccion-laboral-impacto-en-productividad/>
- Arroyo, D. (2014). LA MOTIVACIÓN. Recuperado el 23 de 05 de 2021, de <https://www.davidstreams.com/mis-apuntes/la-motivacion/>
- Barrios, J. (02 de Diciembre de 2018). Emprendices. Recuperado el 20 de 05 de 2021, de Origen, concepto y teorías sobre Motivación Laboral: <https://www.emprendices.co/origen-concepto-y-teorias-sobre-motivacion-laboral/>
- Bohórquez, E. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Universidad y Sociedad, 385-390.
- Bunge Arturo (1969), "Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa, guía didáctica", Universidad Sur Colombiana, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Neiva, pp. 1-226.
- Cazau, Pablo, (2006) "Introducción a las ciencias sociales" Tercera Edición, Buenos Aires. (PP.194)
- Conexionesan. (09 de 09 de 2019). Motivación laboral: nuevas tendencias globales. Recuperado el 16 de 05 de 2021, de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales/>
- Corcino, S. M. (2018). LA MOTIVACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ARCOR S.A - CHANCAY,. Universida Nacional Jose Faustino Sanchez Carrión, 1-93.
- Cortés Manuel e Iglesias Miriam (2004), "Generalidades de la Investigación" Universidad Autónoma Del Carmen, México. pp. 1-105.
- Coworkingfy. (28 de DICIEMBRE de 2020). Motivación laboral | ¿Qué es y por qué es importante? Recuperado el 19 de 05 de 2021, de <https://coworkingfy.com/motivacion-laboral/>
- Danahe, M. H. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. Recuperado el 26 de Mayo de 2021, de Revista investigación y

negocios: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_isoref&pid=S2521-27372016000100005&lng=es&tlng=es

ENCICLOPEDIA ECONOMICA. (2018). Motivacion laboral. Recuperado el 16 de 05 de 2021, de <https://enciclopediaeconomica.com/motivacion-laboral/>

Espitia, L. F. (2016). Guía para el fortalecimiento de las estrategias de motivación del talento humano (Documento de docencia N° 28). Bogotá: Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia.

EXPANSIÓN. (15 de 09 de 2010). REVISTA DIGITAL. Recuperado el 05 de MAYO de 2020, de <https://expansion.mx/mi-carrera/2010/09/15/cuidado-con-la-desmotivacion-laboral>

EXPANSION. (29 de 08 de 2011). REVISTA DIGITAL. Recuperado el 13 de 05 de 2021, de <https://expansion.mx/mi-carrera/2011/08/29/motivacion-laboral-mitos-y-realidades>

FINANCIERO, E. (01 de AGOSTO de 2013). Recuperado el 16 de MAYO de 2021, de <https://www.elfinanciero.com.mx/archivo/motivado-por-tu-trabajo-solo-32-de-mexicanos-lo-esta/>

Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, Carlos, Baptista Lucio, Pilar. (2006) "Metodología de la investigación", McGraw- Hill interamericana, México, DF. (PP.882)

Maldonado, M. L. (2013). MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD. Universidad Rafael Landívar, 1-172.

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Mejore su negocio: El recurso humano y la productividad.

PageGroup, M. (2020). Estudio de remuneracion. MEXICO.

Salazar, R. S. (2016). LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL SECTOR DE SERVICIOS . REVISTA EMPRESARIAL, ICE-FEE-UCSG, 1-6.

Sanchez, L. (2010 de 01 de 2013). Emrendepyme.net. Recuperado el 13 de 05 de 2020, de La motivación laboral: <https://www.emrendepyme.net/la-motivacion-laboral.html>

Sanchez, L. (20 de 01 de 2013). Emrendepyme.net. Recuperado el 23 de 05 de 2021, de TIPOS DE MOTIVACIÓN: <https://www.emrendepyme.net/tipos-de-motivacion.html>

Startup Guide. (19 de 03 de 2019). Motivación de los empleados: mejora el clima de trabajo y aumenta los ingresos. Recuperado el 13 de 05 de 2021, de <https://www.ionos.mx/startupguide/productividad/motivacion-de-los-empleados/>

Stephen P. Robbins & Timothy A. (2009). COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. MEXICO: PEARSON EDUCACIÓN.

Tamayo Mario. 1999. El proceso de la investigación científica” LIMUSA. 175p.

Tesselar. (2021). Factores que afectan la productividad. Recuperado el 13 de 05 de 2021, de <https://www.tesselar.mx/productividad/como-afecta-la-falta-de-productividad-a-una-empresa/>

Torres, R. (10 de 05 de 2018). Recuperado el 16 de 05 de 2021, de Motivación laboral: ¿Por qué un equipo se desmotiva? causas y consecuencias: <https://fococonsultores.es/causas-y-consecuencias-falta-motivacion-laboral/>

Universiamx. (05 de 09 de 2013). Las empresas mexicanas ¿descuidan a sus empleados? Recuperado el 16 de 05 de 2021, de <https://www.universia.net/mx/actualidad/empleo/empresas-mexicanas-descuidan-sus-empleados-1047322.html>

ANEXOS

FOTOS TOMADAS POR LOS TESISISTAS EL 02 DE JUNIO DEL 2021





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

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

CUESTIONARIO PARA COLABORADORES

LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL

Fecha: 02/06/2021 No: de Cuestionario 1

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: Vendedor Electronica

Tiempo de laborar en la empresa: 2 años

Horas que trabaja al día: 8 horas

III. CONOCIMIENTOS SOBRE EL TEMA

1. ¿Sabe usted que es la motivación?

a) Si

b) No

Si respondió que sí, que es:

Implica estados internos que dirigen el organismo
hacia metas o fines determinados

2. ¿Sabe que es el desempeño laboral?:

a) Si

b) No

Si respondió que sí, que es:

El rendimiento de un trabajador que refleja al momento
de realizar las actividades que le corresponden en
la empresa

3. ¿Sabe que es la productividad empresarial?

a) Si

b) No

Si respondió que sí, que es:

hace referencia al nivel de eficiencia que tienen los
gastos invertidos por una empresa para desarrollar su
actividad en relación a los ingresos recibidos

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) Sí
- b) No

IV. FACTORES QUE INFLUYEN EN LA MOTIVACION

↓ Puesto de trabajo

7. ¿Se siente motivado en su trabajo?

- a) Siempre
- b) Algunas veces
- c) Nunca

8. ¿Cómo se siente emocionalmente en su trabajo?

- a) Feliz
- b) Angustiado
- c) Triste
- d) Preocupado
- e) Estresado

9. ¿Se siente cómodo en su puesto de trabajo?

- a) Siempre
- b) Algunas veces
- c) Nunca

10. 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

11. ¿Cree usted que la empresa le proporciona oportunidades para crecer profesionalmente?

- a) Si
- b) No

Autonomía y Participación

12. ¿Considera que puede dar su opinión libremente a cualquiera de sus superiores?

- a) Si
- b) No

13. ¿Considera que sus opiniones son tomadas en cuenta?

a) Siempre

b) Algunas veces

c) Nunca

✚ **Ambiente de trabajo**

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

a) Si

b) No

15. ¿Recibe un buen trato de sus superiores?

a) Si

b) No

16. ¿Se estresa en su trabajo?

a) Siempre

b) Algunas veces

c) Nunca

✚ **Condiciones laborales**

17. ¿Considera que su sueldo está bien remunerado?

a) Si

b) No

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

a) Si

b) No

19. ¿Cuenta la empresa con prestaciones de ley?

a) Si

b) No

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

a) Si

b) No

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

a) Aumento de sueldo

b) Prestamos

c) Comisiones por ventas

d) Ninguno

e) Otros _____

22. ¿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

23. ¿Cuando se siente motivado su desempeño laboral es mejor?

a) Si

b) No

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

a) Si

b) No

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

a) Si

b) No

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

a) Si

b) No

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

a) Si

b) No

28. ¿Por qué se siente motivado a lograr las metas de productividad?

Por los incentivos (comisiones por ventas)
