



República del Ecuador

Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil – UTEG

Trabajo de Titulación para la obtención del título de:

Psicóloga Laboral y Empresarial

Tema:

Factores motivacionales y su incidencia en el rendimiento laboral.

Un caso de estudio.

Autora:

Priscilla Stepania Moreno Sánchez

Director del trabajo de Titulación:

Msc. José Bohórquez Zavala

2024

Guayaquil – Ecuador

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento es primero a Dios por darme Vida y salud, por ser mi guía en el día a día para absorber todos esos conocimientos impartidos a lo largo de esta hermosa carrera.

Agradezco a todos y a cada uno de los docentes que fueron parte de este proceso de investigación por su tutoría experta, han sido pilares fundamentales en la dirección y enriquecimiento de esta investigación. A mi familia por su apoyo constante y a mis amigas que han formado parte de este viaje académico, su ayuda y apoyo han sido fundamentales y siempre recordare todos los momentos vividos.

DEDICATORIA

El presente artículo lo dedico a mi esposo Francisco De la Rosa, quien ha sido y es un pilar fundamental para mí y mi hermosa familia, por incentivar me a estudiar esta hermosa profesión, por su apoyo incondicional a lo largo de todo el proceso académico. A mis amadas hijas Milena y Emily quienes son mi razón para esforzarme cada día, por su alegría y paciencia en este arduo proceso. A mi madre por su apoyo constante por ser siempre mi fortaleza a no rendirme y luchar por mis objetivos.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Priscilla Moreno Sánchez, aseguro solemnemente que el trabajo que he detallado es de mi propia creación. No ha sido presentado antes para ningún grado académico ni consulta bibliografía de la que no haya dado crédito adecuadamente.

Priscilla Moreno Sánchez.

FACTORES MOTIVACIONALES Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL. UN CASO DE ESTUDIO.

Priscilla Stepania Moreno Sánchez

Stefy_sanchez@yahoo.com

RESUMEN

Este artículo tuvo como objetivo general determinar la incidencia de la motivación de los trabajadores de una empresa papelera, en su rendimiento laboral, puesto que, actualmente se ha constatado que la compañía presenta inconvenientes relacionados con la motivación de su recurso humano, tal premisa, pudo ser corroborada en el desarrollo de las encuestas donde los trabajadores mencionaron no sentirse lo suficientemente motivados. Por otra parte, se llevó a cabo una metodología basada en técnicas de recolección de datos como la encuesta, haciendo uso de un enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación descriptiva y exploratoria. Entre los principales resultados se obtuvo que la empresa dedica poco tiempo a enseñar y guiar a sus trabajadores a través de los mandos altos. Finalmente, los empleados sintieron que no querían pasar mucho tiempo enseñando y administrando las actividades de los asociados. Por último, se concluye que el estudio ha destacado la importancia del apoyo del supervisor, la buena relación con los compañeros de trabajo, la capacitación y el desarrollo, los planes de incentivos y reconocimiento y la carga de trabajo adecuada en el lugar de trabajo para mantener motivado a los trabajadores

Palabras clave: Motivación, rendimiento laboral, trabajadores, recurso humano, personal.

Abstract

The general objective of this article was to determine the impact of the motivation of the workers of a paper company on their work performance, since it has currently been found that the company has problems related to the motivation of its human resources, such a premise could be corroborated in the development of the surveys where workers mentioned not feeling sufficiently motivated. On the other hand, a methodology was carried out based on data collection techniques such as the survey, using a quantitative approach, with a type of descriptive and exploratory research. Among the main results, it was obtained that the company spends little time teaching and guiding its workers through senior management. Finally, employees felt that they did not want to spend a lot of time teaching and managing associate activities. Finally, it is concluded that the study has highlighted the importance of supervisor support, good relationship with co-workers, training and development, incentive and recognition plans and adequate workload in the workplace for keep workers motivated.

Keywords: Motivation, work performance, workers, human resources, personnel.

INTRODUCCIÓN

El elemento fundamental presente en todas las empresas a nivel global es su composición de individuos, quienes colaboran para alcanzar los objetivos principales de la organización al trabajar en conjunto. La efectividad y eficiencia de una empresa dependen en gran medida de su capital humano, ya que este personal es crucial para garantizar la efectividad de los demás recursos disponibles. El personal es considerado como el recurso intangible de mayor importancia dentro de una empresa. (Carriel, 2017).

Un gran desafío en el mundo empresarial competitivo a nivel global es generar motivación entre los trabajadores. Su dedicación, esfuerzo y compromiso en el trabajo son fundamentales para impulsar una fuerza laboral más competitiva y eficiente. Esto a su vez enriquece el capital intelectual y contribuye al nivel de satisfacción laboral (Baquix, 2018). A medida que los logros empresariales contribuyan al éxito de las metas corporativas, la calidad total y la mejora continua emergen como enfoques aplicables y generalizables para los cambios tanto reactivos como proactivos. Esto implica que la empresa, junto con sus colaboradores o empleados, fomente la innovación y el crecimiento personal, laboral y social, integrando las fuerzas externas para aprovechar oportunidades productivas. La motivación sirve como punto de partida para cultivar un clima organizacional positivo, mediante incentivos tanto internos como externos, lo que genera diversas preguntas que enriquecen el desarrollo interno y la imagen corporativa de la empresa (Chiavenato, 2004). Por otra parte, las empresas tienen sus propias políticas, estatutos y normativas rígidas al

código laboral, en el que también se trabaja para el enriquecimiento personal, el mismo que genera mayor motivación en el puesto de trabajo además del ambiente el cual es parte de la cultura social. Para eso es crucial que la retroalimentación y el sistema de recompensas siga causando mayores efectos positivos para el equilibrio laboral.

Cabe mencionar que el objeto de estudio, no cuenta con un proceso adecuado de planes de incentivos para colaboradores internos. Dichos procesos aumentan la rentabilidad y los resultados implantados con éxito, por ello es importante que la empresa cuente con estos métodos para una mejor motivación de los trabajadores y así mejore el desempeño laboral, además crear de manera interna un sistema de recompensas creativo y dinámico.

La retroalimentación y las recompensas juegan un papel crucial en el equilibrio laboral. Sin embargo, algunas empresas carecen de planes de incentivos adecuados, lo que podría impactar negativamente en su rentabilidad y resultados. La motivación del personal es un factor clave en la eficacia organizacional, y su medición a través del clima laboral permite tomar acciones para fortalecer el desempeño y la dinámica organizacional.

En el entorno empresarial actual, caracterizado por la globalización y el avance tecnológico, surge la necesidad de encontrar nuevas ventajas competitivas para el éxito empresarial. La gestión adecuada de los recursos humanos se presenta como una ventaja sostenible que contribuye a la eficacia empresarial y al logro de objetivos a largo plazo.

Pregunta de investigación

¿Cuál es la incidencia de la motivación de los trabajadores de una industria de productos de papel en el periodo 2021-2022 en su rendimiento laboral?

Objetivo General

Determinar la incidencia de la motivación de los trabajadores de una Industria de productos

de papel en su rendimiento laboral.

Objetivos específicos

- Definir la motivación actual de los trabajadores de la industria mediante una investigación de campo para la medición de su incidencia con el rendimiento laboral.
- Identificar mediante la fórmula de la productividad el rendimiento actual de los trabajadores de la industria de productos de papel en el cantón Duran.
- Diseñar una propuesta basada en estrategias de motivación para el mejoramiento laboral de los trabajadores.

MARCO TEÓRICO

La investigación presentada por Barrientos (2017), en el Perú titulada “Clima laboral y productividad en los trabajadores de la empresa Tritón Trading S.A. Lima-2016” donde se planteó determinar la relación entre el clima laboral y la productividad, para ello realizaron un estudio no experimental, donde evaluaron el comportamiento de 40 trabajadores que mediante cuestionarios aplicados a la población en estudio. En ella concluyen que existe una relación significativa entre las variables de estudio, y establecen que la relación de mayor significancia valor=0.930, $p<0.05$) se da entre la productividad y la recompensa salarial. Finalmente, se sugiere la implementación de programas diseñados para fomentar una relación más sólida entre los superiores y sus subordinados, con el objetivo de que los empleados se sientan más conectados con la empresa y se esfuercen constantemente por mejorar su desempeño laboral, lo que a su vez contribuiría a aumentar la productividad.

Por su parte Landivar (2018) en la investigación llevada a cabo en Ecuador, titulada “La gestión del talento humano para la innovación empresarial de las PYMES en Ecuador y sus efectos en el cambio de la matriz productiva” postula que en Ecuador el cambio de la Matriz

Productiva es un tema de relevancia dentro de la economía del país, por lo que la Gestión del Talento Humano ha cobrado un protagonismo dentro de las organizaciones. En tal sentido, el autor se planteó identificar las falencias de la gestión del talento humano que afectan directamente la productividad. Concluye que entre las principales fallas detectadas destacan la falta de apoyo de la directiva, la carencia de capacitaciones, el desconocimiento de los colaboradores en las empresas encargadas de la gestión del talento humano.

Sorleidy, (2018) en Colombia en su investigación titulada “Relaciones interpersonales en el clima laboral de la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba”, busca resaltar la importancia de las relaciones laborales en el desarrollo del talento humano, aspecto que afecta de manera directa al Clima Laboral y en consecuencia el nivel productivo de la institución. En dicho estudio se analizó mediante un enfoque mixto ocho dimensiones; relaciones inter-personales, cultura organizacional, comunicación, disponibilidad de recurso físico y de conocimiento, autonomía y toma de decisiones, motivación y apoyo. Concluye que la dimensión de comunicación es aquella que mostraba mayor correlación con las dimensiones estudiadas ($r=0.28$, $p<0.035$), por lo que resultaba clave el mantenimiento de las relaciones interpersonales.

Motivación

El término motivación se refiere a la causa de una acción, también conocido como un proceso dinámico que desarrolla alguna actividad impulsada por algunos estímulos, lo que significa que se persiste hasta que esté completamente satisfecho con él. Cabe mencionar que las motivaciones de una persona son variables y se deben a diversas circunstancias o una tendencia hacia un comportamiento que afecta positiva o negativamente una actividad (Suarez, 2017).

De acuerdo con lo mencionado Tapia (2018) , la motivación se define como un proceso

fisiológico y psicológico que incluye una descripción de las fuerzas internas y externas que influyen en el comportamiento de un individuo al realizar una tarea. La motivación requiere tres elementos importantes, tales como: intensidad, dirección y persistencia del comportamiento, para lograr el desempeño y los resultados deseados. Motivación significa mantenerse la mente humana motiva hacia lograr el objetivo deseado (Mosquera, 2016).

Ciclo de motivación

Las motivaciones comienzan a desarrollarse en el momento en que surge una necesidad, afectando el estado normal de una persona hasta lograr lo que desea. Es un proceso de seis etapas, comenzando con un estímulo que crea una necesidad que conduce a una necesidad o tensión para actuar para satisfacerla (Becerra, 2018). En otro caso, si esta necesidad no es atendida en tiempo y forma, se pueden generar ciertas reacciones y acciones negativas que afectan el desempeño laboral.

Factores motivacionales

Según la teoría de los dos factores de Herzberg, los factores motivacionales son aquellos contenidos en los eslabones superiores de la pirámide de Maslow (reconocimiento, autoestima y realización personal) (Peña, 2019). Estos factores producen satisfacción personal, y en su caso menciona los siguientes: éxito de la empresa, poder, independencia laboral, empoderamiento, la promoción o el ascenso, la creatividad, espiritualidad, intelecto, moralidad y valores éticos (Tubay, 2021).

Según Brooke & Mills (2018), Los factores motivadores están estrechamente ligados a las experiencias satisfactorias que los empleados tienen en sus roles laborales, incluyendo logros personales, reconocimiento por su desempeño, oportunidades de desarrollo profesional y un sentido de responsabilidad. Como resultado, los miembros del equipo

muestran un mayor nivel de motivación, lo que se refleja en un mejor desempeño en sus tareas y una mayor alineación entre los requisitos del puesto, las habilidades y destrezas del trabajador, así como sus necesidades personales. En la figura 2 se puede observar los distintos factores de motivación.

Figura 1

Factores motivacionales



Fuente: (Guerrero & Livia, 2018).

Basándonos en los conceptos revisados, se puede inferir que el reconocimiento, la estima y la autorrealización son factores que generan motivación en los trabajadores. Estos elementos también contribuyen significativamente a la satisfacción personal y profesional de los individuos, permitiéndoles crecer en ambos aspectos. Esta mejora personal y profesional, a su vez, repercute positivamente en el desempeño y la productividad de la

empresa (Pin, 2019).

Tipos de motivación

La motivación es un aspecto altamente variable entre individuos, y su gestión eficaz requiere tener en cuenta tanto la capacidad intrínseca de cada persona como los factores ambientales que la rodean. La combinación de estos elementos busca influir positivamente en el rendimiento y comportamiento de los empleados (Loayza, 2017). En la tabla 1 se exponen los diferentes tipos de motivación.

Tabla 1.

Tipo de Motivación

Por el individuo	Motivación intrínseca: surge de elementos internos de las personas. Motivación extrínseca: lleva a la acción principalmente por los resultados externos que se esperan obtener
Por comportamiento	Motivación positiva: impulsa al trabajador a realizar una acción motivado por la expectativa de recibir una recompensa. Motivación negativa: lleva al trabajador a realizar una acción principalmente para evitar un castigo o consecuencia desfavorable.
Por origen	Micro-motivación: se fortalece mediante los incentivos internos proporcionados por la empresa. Macro-motivación: los estímulos surgen del contexto social sin una planificación específica.

Fuente: (Peña, 2019)

Importancia del objetivo que se desea alcanzar; enfocándonos en el ámbito laboral, la motivación extrínseca se refiere a las acciones que impulsan al trabajador a actuar de determinada manera para conseguir una recompensa, mientras que la motivación intrínseca se refiere al grado de importancia que se le da al trabajo asignado con la intención de aportar en los objetivos empresariales (García, 2022). En la actualidad estos tipos de motivación

tienen un papel fundamental en las empresas, ya que a través de ella se logra mantener equipos de trabajo motivados, y comprometidos con la empresa.

Rendimiento laboral

El rendimiento se puede entender como el resultado del esfuerzo desplegado por un individuo o un equipo dentro de una empresa en un momento determinado. Este refleja la eficacia con la que el individuo o grupo alcanza los objetivos establecidos, en línea con la misión y las metas de la organización (Brooke & Mills, 2018).

El desempeño laboral de un empleado puede estar influido por diversos factores, que van desde el equipo utilizado hasta el entorno físico de trabajo, la naturaleza del trabajo en sí, los procedimientos operativos estándar, los sistemas de recompensa y retroalimentación, así como las expectativas y actitudes del empleado. La investigación ha explorado extensamente cómo el entorno laboral puede afectar los comportamientos laborales y, en última instancia, el rendimiento en las tareas asignadas.

Se ha estudiado en detalle la influencia del entorno laboral en el rendimiento del empleado, ya que este puede facilitar, interrumpir o limitar los comportamientos laborales. Es fundamental contar con el apoyo adecuado por parte de la gerencia y los líderes de la empresa, así como experimentar satisfacción en el trabajo y mantener la concentración en las tareas cotidianas para lograr un rendimiento óptimo en la oficina. A continuación, se enumeran algunos de los factores que pueden impactar en el rendimiento laboral de un trabajador.

- **Asuntos personales**

Si un empleado experimenta problemas en el hogar, es posible que no pueda lograr un rendimiento óptimo en el trabajo. Factores tales como problemas matrimoniales y familiares, y problemas financieros pueden distraer a una persona (2018). Las preocupaciones por la salud, incluidas las condiciones médicas o las luchas por el abuso de sustancias, también pueden monopolizar la mayor parte del enfoque de una persona, por lo que no le queda mucho por dar en el trabajo.

- **Idoneidad laboral**

Cuando una persona está bien preparada para un trabajo, es más probable que tenga un alto Rendimiento que alguien que no esté preparada para asumir el rol. Una trabajadora con las habilidades y la experiencia necesarias para realizar los deberes esperados está ansiosa por sobresalir en su trabajo, y su Rendimiento a menudo refleja este entusiasmo (Estrada, 2016).

- **Motivación para tener éxito**

Una cultura de empresa que reconoce y celebra el éxito motiva a los empleados a trabajar duro. Cuando se reconocen los logros, ya sea con incentivos monetarios, promociones u otras recompensas, se anima a una persona a cumplir con sus estándares más altos (Tamayo, 2016). La alabanza por un trabajo bien hecho hace que un trabajador se sienta apreciado y valorado, lo que generalmente se refleja en su Rendimiento.

- **Las condiciones de trabajo**

El Rendimiento laboral depende en gran medida de las condiciones laborales en las que se espera que el empleado se desempeñe. Cuando un trabajador tiene suficiente tiempo, el equipo apropiado y el apoyo necesario para completar una tarea, está en mejores condiciones de producir un trabajo de alta calidad. Sin embargo, cuando se le dan

condiciones inadecuadas para trabajar, los resultados pueden ser menos que estelares (Forehand & Gilmer, 2017).

- **Formación profesional**

Un empleado debe recibir la capacitación adecuada antes de comenzar a trabajar en una nueva posición y de forma continua a partir de entonces. Si no recibe la capacitación inicial, no aprenderá correctamente los procesos que existen para completar el trabajo de acuerdo con los estándares de la compañía (Uria, 2013). De manera similar, ofrecer programas de educación continua a un trabajador que ha ocupado el mismo puesto durante varios años le permite mantenerse al día con las nuevas prácticas en el campo, ayudándole a mantener su trabajo por encima de los estándares de la industria y las expectativas de la empresa.

- **Retroalimentación de rendimiento**

Un trabajador confía en su supervisor para hacerle saber si su trabajo cumple con las expectativas. Es responsabilidad del gerente elogiar a un empleado por un trabajo bien hecho o hacerle saber cuándo necesita mejorar su trabajo. Sin esta retroalimentación valiosa, es probable que esté confundida sobre si su Rendimiento se encuentra en un nivel aceptable o no.

Evaluación de Rendimiento laboral

La mayoría de las empresas examinan a sus empleados con regularidad, normalmente al menos una vez al año. Las evaluaciones generalmente implican evaluar las diversas tareas y hábitos de trabajo de un empleado en comparación con las expectativas (Forehand & Gilmer, 2017). Los resultados de la evaluación suelen ser una consideración importante en los ascensos, bonificaciones y aumentos salariales.

Las evaluaciones periódicas ayudan a los empleados a comprender mejor lo que se espera de ellos, mejorar la comunicación entre la gerencia y los empleados y garantizar que los

empleados sean reconocidos adecuadamente por su trabajo. Una evaluación del desempeño de un empleado es la valoración y evaluación periódica del desempeño laboral de un empleado (Brooke & Mills, 2018).

Los gerentes suelen realizar revisiones integrales del desempeño anualmente, así como revisiones periódicas durante todo el año. Las evaluaciones de desempeño permiten a los empleadores establecer expectativas claras y medir el éxito de los empleados. La información recopilada como parte de una revisión de desempeño ayuda a tomar decisiones sobre aumentos salariales, ascensos y despidos.

Las evaluaciones de desempeño a menudo incluyen la evaluación que hace el gerente del desempeño del empleado y la autoevaluación del éxito del empleado (Tagiuri, 2018). Las revisiones de desempeño deben evaluarse en función de objetivos específicos utilizando indicadores claramente definidos. Las evaluaciones de los empleados se utilizan para diversos propósitos para mejorar el desempeño individual y la cultura empresarial. Algunos de los beneficios de las evaluaciones de personal profesional incluyen:

- Facilitar la comprensión de las expectativas laborales por parte de los empleados.
- Obtener una mejor comprensión de las fortalezas y motivaciones de los empleados.
- Proporcionar a los empleados comentarios útiles sobre cómo mejorar el rendimiento en el futuro.
- Ayudar a los empleados y gerentes a planificar su futuro.
- Proporcionar una evaluación objetiva de la fuerza laboral basada en datos estandarizados que pueden ser útiles para evaluar adecuadamente ascensos, aumentos salariales y bonificaciones.

Para evaluar eficazmente a los empleados, una empresa debe tener un sistema de evaluación

estándar y evaluar a cada empleado individual en función de esas métricas estándar (Great Place to Work, 2017).

METODOLOGÍA

Método

El presente artículo científico es una investigación de tipo descriptiva ya que se desea determinar la incidencia de la motivación de los trabajadores de una industria de productos de papel en su rendimiento laboral y para ello es necesario buscar información mucho más relevante en el lugar de los hechos para así poder analizar las situaciones dentro de su contexto natural. También será de tipo exploratoria puesto que se dará irán recolectando para conocer las posibles causas de la situación problemática y del tema de investigación en general, se pretende obtener información que va más allá de los sujetos de estudios para comprender la relación existente entre la motivación del trabajador y su rendimiento laboral.

Enfoque

La investigación tiene un enfoque cuantitativo porque utiliza técnicas de recolección de información como la encuesta, las cuales describen en detalle la problemática de la investigación, que es precisamente la falta de motivación de los actuales trabajadores , por otro lado, permite en detalle presentar perspectivas de los trabajadores con respecto a su situación de los mismos en la empresa objeto de estudio.

Diseño

El presente estudio tiene un diseño no experimental, puesto que, no se manipularán deliberadamente las variables presentes en el tema de investigación, es decir, se analizará la situación actual de la industria de productos de papel en un contexto natural. Es el tipo de investigación que no implica la manipulación de control o variable independiente, siendo

así, en este trabajo se miden las variables como ocurren naturalmente sin ninguna manipulación adicional.

Alcance

El alcance de la investigación está relacionado directamente con la finalidad de conocer como es la motivación del trabajador que actualmente se lleva a cabo en la empresa para así conocer de qué manera dicha compañía podría mejorar la gestión del talento humano y motivar a sus trabajadores.

Unidad de análisis

Los datos cuantitativos incluyen información cerrada, como la encontrada para medir actitudes, comportamientos del personal de la empresa, adicionalmente de las acciones que se realizan en la empresa para retener a sus actuales clientes internos es decir los trabajadores. El análisis de este tipo de datos se lo realiza estadísticamente con las puntuaciones recopiladas en instrumentos.

Población y muestra

En el caso del presente artículo científico la población de estudio será el total de trabajadores actuales de la industria de productos de papel del cantón Duran, que actualmente cuenta con 108 trabajadores distribuidos en las distintas áreas de la compañía objeto de estudio del presente trabajo, para el cálculo del universo muestral se aplicara el muestreo por conveniencia, el cual indica que un investigador selecciona su universo muestral de acuerdo a su beneficio, por ende se toma como muestra el total de la población de estudio.

Técnicas e instrumentos

Encuestas

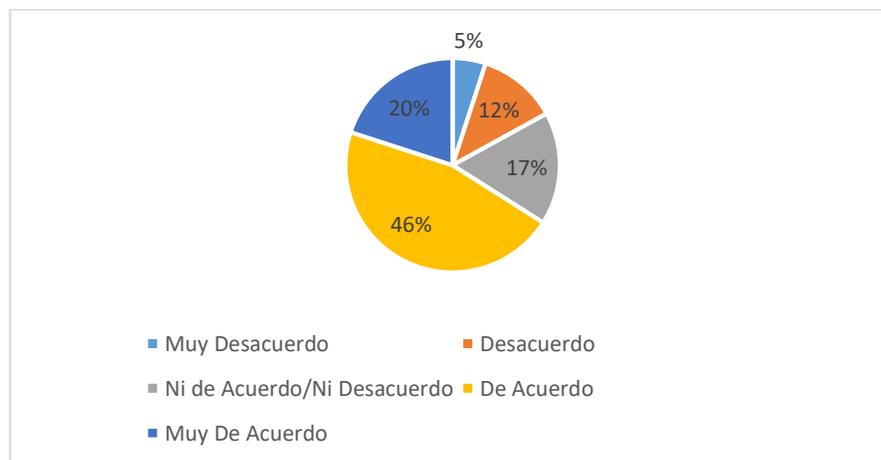
La idea de realizar la aplicación de la encuesta como método de recolección de información

implica identificar un grupo específico o categoría de personas y la recopilación de información de algunos de ellos con el propósito de obtener una visión general de las actividades y opiniones del grupo en conjunto. Para efectos de la investigación, la encuesta estará dirigida al personal de la compañía objeto de estudio a fin de diagnosticar la situación actual de la motivación de los trabajadores de la industria de productos de productos de papel del Cantón Duran y de qué manera incide en su rendimiento laboral.

RESULTADOS

Preguntas del objetivo general

1. **¿Considera importante recibir retroalimentación constructiva sobre su desempeño para mantener tu motivación?**



Elaborado por: Priscilla Moreno.

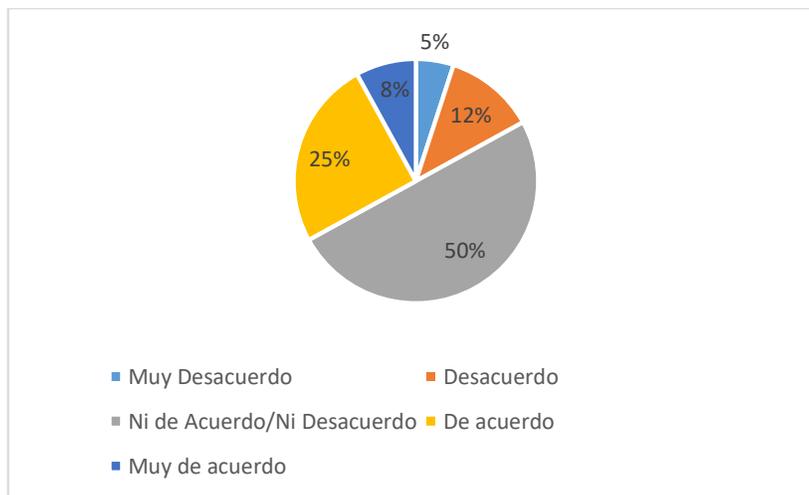
Fuente: Investigación de campo

Del total de encuestados, el 66% está de acuerdo en recibir una retroalimentación para mantener su desempeño, y el 34 % está en desacuerdo con recibir retroalimentación. En resumen, la mayoría de los encuestados valoran la retroalimentación constructiva como un elemento motivador en su desempeño, pero hay una proporción significativa que no la

considera tan importante. Sería útil explorar más a fondo las razones detrás de estas diferencias de opinión para comprender mejor cómo mejorar el proceso de retroalimentación en el entorno de trabajo.

Preguntas del objetivo específico 1

2. ¿Cree usted que la empresa le brinda estabilidad y motivación para realizar y cumplir sus funciones laborales?

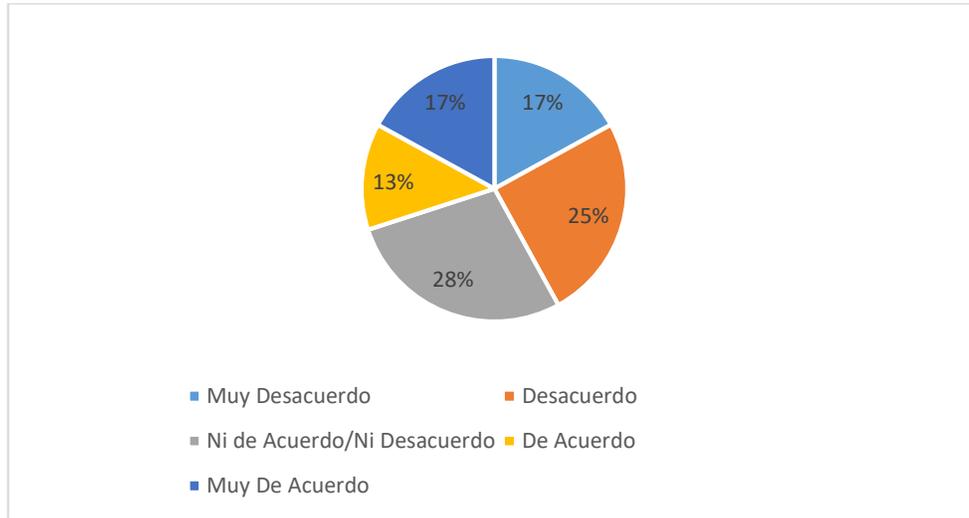


Elaborado por: Priscilla Moreno.

Fuente: Investigación de campo

Del total de encuestados, Apenas un 33% están de acuerdo con la que la empresa brinda estabilidad y motivación sin embargo el 50% restante no se interesan o no se conocen x lo que es importante se tomen correctivos, aunque hay un porcentaje considerable de encuestados que no tienen una opinión clara sobre la estabilidad y motivación proporcionadas por la empresa, también hay una proporción notable que está en desacuerdo. Esto sugiere que hay áreas en las que la empresa podría mejorar para satisfacer las necesidades y expectativas de sus empleados en términos de proporcionar un entorno laboral estable y motivador.

3. ¿Cree usted que actualmente existen problemas organizacionales dentro de la institución para la que labora?



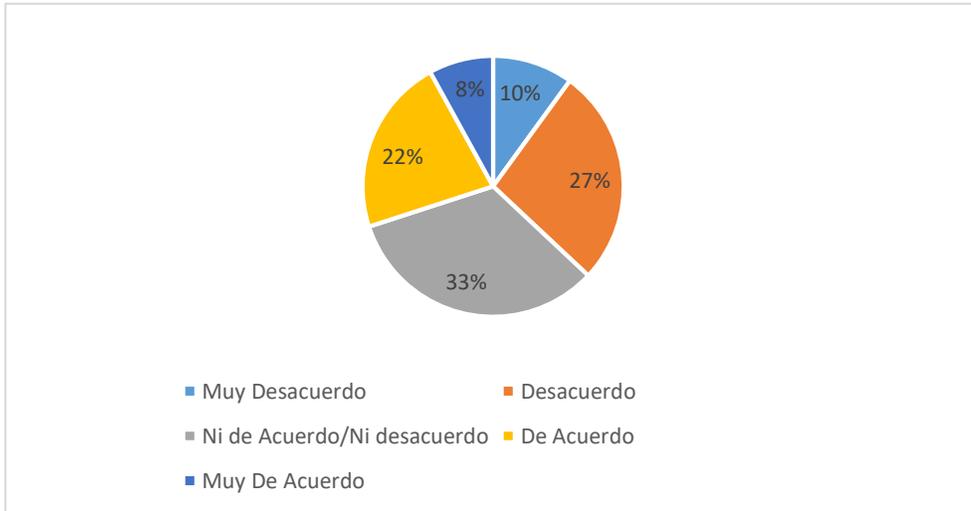
Elaborado por: Priscilla Moreno

Fuente: Investigación de campo

El análisis de la encuesta indicó que el 30% pertenecen al grupo que están en acuerdo, el 42% en desacuerdo, el 28% ni de acuerdo ni en desacuerdo, que los empleados identifiquen los desafíos que enfrentan las empresas. Está claro que los empleados no son tan conscientes de los problemas organizacionales.

Preguntas del objetivo específico 3

4.¿Considera que la empresa debe proporcionar incentivos laborales para motivar a sus trabajadores?

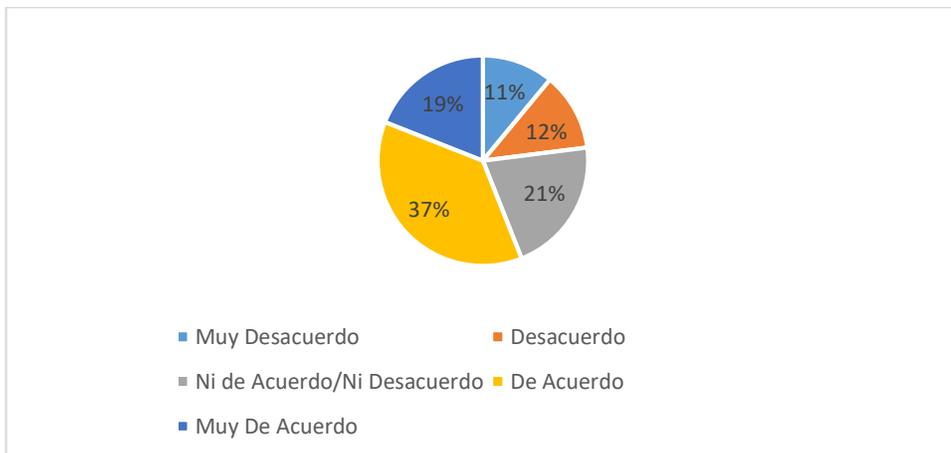


Elaborado por: Priscilla Moreno

Fuente: Investigación de campo

Del total de encuestados, 30% están de acuerdo, 37% en desacuerdo, 33% ni de acuerdo ni en desacuerdo. En resumen, aunque hay una parte significativa de los encuestados que no percibe que la empresa promueva el ascenso a través del cumplimiento de las funciones laborales, también hay una proporción notable que sí lo percibe

4. ¿Considera que la empresa debería motivar a los trabajadores a explorar otras formas de trabajar que beneficien a la empresa?



Elaborado por: Priscilla Moreno

Fuente: Investigación de campo

En cuanto a los incentivos del jefe para recibir beneficios, los hallazgos son que 11% está muy en desacuerdo, 12% en desacuerdo, 21% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 37% de acuerdo y 19% muy de acuerdo. En resumen, aunque hay una parte de los encuestados que no ven la importancia de explorar nuevas formas de trabajar, la mayoría percibe que la empresa debería motivar a los trabajadores a hacerlo. Sería importante para la empresa fomentar una cultura que promueva la exploración y la innovación para mantenerse competitiva y adaptada a los cambios del mercado.

Objetivo 2.

Identificar mediante la fórmula de la productividad el rendimiento actual de los trabajadores de la empresa La Reforma S.A. en el cantón Duran

En lo que respecta a los resultados del análisis documental, se escogerán las ventas de los años 2021, 2022 y 2023 de la empresa de seguros privados para el cálculo de la productividad laboral en esos años.

Descripción	2021	2022	2023
Ventas	\$2.193.568,19	\$1,856.377,75	\$2.488.657,42
No. De trabajadores	100	100	108
Productividad	\$21.935,68	\$18.7563,77	\$23.043,12

Fuente: Departamento comercial de la empresa

Aunque las ventas aumentaron de 2021 a 2023, hubo una disminución en 2022. Esto podría indicar una fluctuación en la demanda del mercado o cambios en la estrategia de ventas de la empresa.

El aumento en el número de trabajadores de 2022 a 2023 podría haber contribuido al aumento en las ventas, ya que más personal puede haber permitido una mayor capacidad de producción o una mejor atención al cliente.

A pesar del aumento en el número de trabajadores, la productividad disminuyó en 2022,

pero luego aumentó en 2023. Esto puede indicar que inicialmente, la empresa experimentó dificultades para integrar a los nuevos empleados o para optimizar los procesos de trabajo, pero luego pudo mejorar la eficiencia y la producción.

CONCLUSIONES

El ambiente laboral o clima laboral desempeña un papel crucial en el nivel de productividad de los empleados. Factores como el respaldo de los supervisores, las relaciones positivas con los colegas, la formación y el desarrollo profesional, los incentivos y sistemas de reconocimiento efectivos, así como una carga de trabajo equilibrada, contribuyen a crear un entorno laboral que favorece el rendimiento de los empleados.

Los resultados obtenidos destacan la importancia para las organizaciones de desarrollar un ambiente laboral favorable, ya que esto puede mejorar y mantener la motivación de los empleados, lo que a su vez repercute en su desempeño laboral. Dado que los empleados son fundamentales para el progreso de las empresas y las instituciones financieras, invertir tiempo y recursos en su capacitación y retención, así como prepararlos para los desafíos futuros, subraya la importancia de abordar de manera prioritaria la creación de un ambiente de trabajo favorable.

El estudio ha destacado la importancia del apoyo del supervisor, la buena relación con los compañeros de trabajo, la capacitación y el desarrollo, los planes de incentivos y reconocimiento y la carga de trabajo adecuada en el lugar de trabajo para mantener motivado a los trabajadores. Los hallazgos recomiendan que las organizaciones desarrollen estrategias que sean útiles para desarrollar un ambiente de trabajo propicio en el lugar de trabajo.

Entre las estrategias para mejorar la motivación del personal, se proponen las siguientes:

- Promover un estilo de liderazgo saludable entre los supervisores que dirigen distintos equipos de trabajo.

- Fomentar la autonomía para que los empleados se sientan capaces de expresar sus ideas y contribuir al desarrollo laboral.
- Incentivar a los jefes a considerar las ideas y propuestas de los colaboradores para fomentar un espíritu emprendedor y una sensación de participación.
- Los jefes deben estar dispuestos a escuchar las preocupaciones de los colaboradores, ya sean de naturaleza laboral o emocional, ya que ser escuchados puede aliviarles cargas emocionales que podrían afectar su rendimiento laboral.
- Establecer canales de comunicación para que las opiniones, ideas y sugerencias de los empleados sean tenidas en cuenta, promoviendo así un sentido de pertenencia y valoración.
- Fomentar un trato cordial entre todos los miembros del equipo, ya que esto es fundamental para mantener un ambiente laboral saludable y evitar repercusiones en el desempeño.
- Brindar oportunidades de capacitación en áreas de interés para los colaboradores.
- Promover una relación positiva entre los supervisores y los empleados de cada área, con el fin de mejorar la eficiencia a través de la colaboración.

BIBLIOGRAFÍA

- Baquiáx, A. (2018). *Motivación como herramienta para el recurso humano dentro de las Cooperativas de Ahorro y Crédito en la ciudad de Totonicapán*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/01/01/Baquiáx-Edvin.pdf>
- Becerra, L. (2018). *El clima organizacional de la escuela*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/551/55120205.pdf>
- Brooke, K., & Mills, F. (2018). *El ejecutivo visionario*. Bogotá: McGraw Hill. Obtenido de <https://www.abebooks.com/9789586009775/Ejecutivo-Visionario-Brooke-Michael-Z-9586009777/plp>
- Brooke, K., & Mills, F. (2018). *El ejecutivo visionario*. Bogotá: McGraw Hill.
- Carriel, B. (2017). *DISEÑO DE PLAN ESTRATÉGICO DE MARKETING PARA DEPENDIENTES Y CLIENTES DE FARMACIAS SANA SANA LOS RÍOS A, EN LA LOCALIDAD DE QUEVEDO*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/16948>
- Chiavenato, I. (2004). *Planeación estratégica de la Gestión del Talento Humano*. McGraw Hill. Obtenido de [https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/#:~:text=En%20este%20se%20ntido%2C%20Chiavenato%20\(2009,recompensas%20y%20evaluaci%C3%B3n%20de%20desempe%C3%B1o%E2%80%9D](https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/#:~:text=En%20este%20se%20ntido%2C%20Chiavenato%20(2009,recompensas%20y%20evaluaci%C3%B3n%20de%20desempe%C3%B1o%E2%80%9D).
- Estrada, R. (2016). *El costo de la rotación del personal*. Quito: Dialogos.
- Forehand, & Gilmer. (2017). *Clima Organizacional Vol 1*.
- García, A. (2022). *EL CLIMA LABORAL EN LOS/AS COLABORADORES/AS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL HOSPITAL REGIONAL DE COBÁN, A.V. SAN JUAN*

CHAMELCO, ALTA VERAPAZ: UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR.

Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Sierra-Maria.pdf>

Great Place to Work. (2017).

Guerrero, L., & Livia, G. (2018). *La satisfacción laboral y su relación con la productividad laboral en la Empresa Novaplaza, Huaraz-2018*. Trujillo: Universidad Cesar

Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29055>

Guerrero, L., & Livia, G. (2018). *La satisfacción laboral y su relación con la productividad laboral en la Empresa Novaplaza, Huaraz-2018*. Trujillo: Universidad Cesar

Vallejo.

Loayza, N. (2017). *La productividad como clave del crecimiento y el desarrollo en el Perú y el mundo*. Lima: Revista Estudios Económicos. Obtenido de

<https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/31/ree-31-loayza.pdf>

Mosquera, D. (2016). *Efectos de los programas de capacitaciones efectivas en la productividad laboral, en la empresa Caxamarca gas de Cajamarca, 2015-2016*.

Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/102>

Peña, L. (2019). *Percepción y satisfacción laboral como precursores de rotación de personal*. Granada: Universidad de Granada. Obtenido de

<https://digibug.ugr.es/handle/10481/42600>

Pin, J. (2019). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Obtenido de

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=B4C055FB0B90C530876139CA1A86DDF6.jv>

m1?sequence=1

Suarez, P. (2017). *Clima Organizacional Vol 1*. Diaz de Santos. Obtenido de

<https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/02CA201601.pdf>

Tagiuri. (2018). *Organizational Climate: Explorations of Concept*.

Tamayo, P. (2016). *Percepción y satisfacción laboral como precursores de rotación de personal*. Granada: Universidad de Granada.

Tapia, E. (2018). *Organizational Climate: Explorations of Concept*. Obtenido de

<https://www.worldcat.org/es/title/organizational-climate-explorations-of-a-concept/oclc/575>

Tubay, J. (2021). *EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL*

DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE ANDELAS CÍA. LTDA.

DE LA CIUDAD DE AMBATO. Ambato: Universidad Tecnica de Ambato.

Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/1376>

Uria, D. (2013). *EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL*

DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE ANDELAS CÍA. LTDA.

DE LA CIUDAD DE AMBATO. Ambato: Universidad Tecnica de Ambato.

ANEXO.

Anexo1 : Formulario de Google aplicado.

Encuesta Motivacional.

B I U ↺ ↻

A continuación encontraras una serie de preguntas sobre la motivación en la empresa. Agradecemos respondas de manera sincera y honesta ,ya que esto nos ayudara a tomar las mejores decisiones para el beneficio de todo el personal.

1.¿Cree usted que la empresa le brinda estabilidad y motivación para realizar y cumplir sus funciones laborales? *

Muy de acuerdo

De acuerdo

Indiferente

En desacuerdo

Muy en desacuerdo

2.¿Considera que la empresa promueve la inclusión en el mercado laboral? *

Muy de acuerdo

De acuerdo

Indiferente

En desacuerdo

Muy en desacuerdo

3.¿Considera importante recibir retroalimentación constructiva sobre su desempeño para mantener la motivación? *

Muy de acuerdo

De acuerdo

Indiferente

En desacuerdo

Muy en desacuerdo

4.¿Considera que la empresa promueve el ascenso a los trabajadores a través del cumplimiento de sus funciones laborales? *

Muy de acuerdo

De acuerdo

Indiferente

En desacuerdo

Muy en desacuerdo

5.¿Considera que la empresa debe proporcionar incentivos laborales para motivar a sus trabajadores? *

Muy de acuerdo

De acuerdo

Indiferente

En desacuerdo

Muy en desacuerdo

6. ¿Considera que los trabajadores tienen libertad de opinión y pueden hacer su trabajo con la aprobación de sus superiores? ^

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

7. ¿Considera que la empresa debería motivar a los trabajadores a explorar otras formas de trabajar que beneficien a la empresa? ^

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

8. ¿Considera que es importante sentirse parte de un equipo colaborativo y solidario? ^

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

9. ¿Considera que de recibir remuneración adicional podría asumir diferentes tareas? ^

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

10. ¿Cree usted que actualmente existen problemas organizacionales dentro de la institución para la que labora? ^

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo