



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA.
PROCESO DE TITULACIÓN
MAYO 2023 – SEPTIEMBRE 2023
EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA
PRUEBA PRÁCTICA

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN COMERCIO

TEMA:
MOTIVACIÓN LABORAL EN LA EMPRESA AGRIPAC S.A DEL
CANTÓN BABAHOYO.

ESTUDIANTE:
MIGUEL REYNALDO PEÑAFIEL CEDEÑO

TUTOR:
GLADYS GABRIELA MUÑOZ CHAVEZ

AÑO 2023

CONTENIDO

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
JUSTIFICACIÓN	5
OBJETIVOS	6
LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN.....	7
MARCO CONCEPTUAL	9
MARCO METODOLÓGICO.....	23
RESULTADOS.....	24
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	28
CONCLUSIONES	30
RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	35

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En las organizaciones ante el nivel de competitividad del mercado actual, se ha vuelto una necesidad el contar con un equipo de trabajo motivado, que este comprometido con la excelencia en cada tarea a realizar, y así contribuyan a la productividad de la empresa, debido a que si no se dispone de un personal que se desempeñe eficientemente, se darían errores a nivel interno que pueden afectar al negocio en varios aspectos, como sería el caso de no cumplir con la demanda de los clientes, incumplimientos, retrasos con los pedidos y otras falencias que perjudicarían gravemente a la empresa.

Para consiguiente, se puede mencionar que para toda empresa es prioridad disponer de un equipo de trabajo comprometido con la excelencia en cada tarea a realizar, por lo que es un requisito para las organizaciones que los empleados estén satisfechos y conformes con el día a día de labores, de modo que no haya un impacto negativo en su desempeño.

En la empresa AGRIPAC S.A. del cantón Babahoyo, se han aplicado cierto tipo de estrategias para mantener al personal satisfecho y con un desempeño eficiente, sin embargo ante problemas financieros a raíz de la pandemia la empresa consideró suprimir aquellos beneficios dirigidos al personal.

La empresa AGRIPAC S.A. en el primer semestre del año 2023 realizó ciertas reformas internas que involucraron cambios en las actividades y labores de los empleados tales como recorte de personal, eliminación de jornadas de capacitación, horarios rotativos, conjuntamente con una disminución del salario, lo que ha influido para que la empresa no consiga ser productiva en el desarrollo de sus múltiples gestiones internas, se den errores, retrasos e incumplimientos con los clientes, lo cual afecta en gran medida a la organización, de manera que la ausencia de motivación laboral provoca que los empleados no se desempeñen de forma óptima.

Al interior de la empresa AGRIPAC S. A. es notable que existe una situación problemática que radica en la falta de factores de motivación al personal, por lo que es necesario proponer alternativas que consigan motivar a los colaboradores y así se mejore la productividad en todas las áreas de la entidad.

Por consiguiente, surge la interrogante ¿cómo incide la motivación laboral en la productividad de la empresa AGRIPAC S.A. del cantón Babahoyo?, de manera que es un requisito profundizar el estudio del caso y precisar argumentos acertados del tema.

JUSTIFICACIÓN

La importancia de este Estudio de caso tiene sus bases en que la motivación laboral es uno de los elementos clave para que las empresas dispongan de un personal que esté comprometido y satisfecho con el trabajo que realiza, conjuntamente con todos los factores que se integran al desempeño de sus labores diarias, debido a que si un empleado se siente conforme con su trabajo en sentido general, será mucho más eficiente y así la empresa sería más productiva coló efecto del aporte que cada uno de los colaboradores brinda a la institución.

La presente investigación se desarrolla en la empresa AGRIPAC S.A. del cantón Babahoyo, en el año 2021, con la finalidad de proponer estrategias de motivación laboral que permitan mejorar la productividad del negocio, como efecto de que los trabajadores han bajado su nivel de desempeño, y varias áreas de la empresa se están viendo afectadas, existiendo la necesidad de estudiar y profundizar en el tema expuesto, con el propósito de distinguir todos los aspectos a considerar para establecer alternativas que sean un aporte positivo para la empresa.

Este trabajo de investigación se considera factible partiendo desde la base que el personal es uno de los pilares fundamentales para la empresa y que su desempeño será determinante para el éxito o fracaso de todas las operaciones que se ejecuten en la organización, por lo que es trascendental el contar con empleados motivados a trabajar de la mejor forma, haciendo que toda la empresa sea muy productiva en sus gestiones internas y servicios a ofrecer al mercado. Con el desarrollo de este trabajo se beneficiará a la empresa AGRIPAC S.A. en un sentido muy amplio, a causa de que tras la aplicación de estrategias de motivación laboral, el personal será más eficiente en el desempeño de sus funciones, y todas las áreas de la empresa serían así muy productivas, lo que por ende trae beneficios en aspectos económicos al negocio.

OBJETIVOS

Objetivo General

Analizar estrategias de motivación laboral, considerando teorías de expuestas por autores para mejorar la productividad en la empresa AGRIPAC S.A. del cantón Babahoyo.

Objetivos específicos

- Estudiar los fundamentos teóricos revisando fuentes de investigación fiables para contextualizar el tema de motivación laboral y la productividad en las organizaciones.
- Identificar los factores internos que afectan la productividad, considerando la perspectiva del personal de la empresa AGRIPAC S.A. del cantón Babahoyo.
- Establecer las principales teorías de motivación que tendrían un impacto positivo en el desempeño laboral, mediante el estudio de sus fundamentos y la realidad de la empresa AGRIPAC S.A. del cantón Babahoyo.

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

El presente Estudio de caso, se realiza teniendo en cuenta la línea de investigación Gestión financiera administrativa, tributaria, auditoría y control; mientras que a su vez se considera la sub línea Empresas e instituciones públicas y privadas.

En el desarrollo de la investigación, se han revisado contextualizaciones sobre la motivación, su incidencia en la productividad laboral y con ello el impacto que tiene para los resultados financieros de una compañía, interpretando que ante un poco compromiso o empleados desmotivados, es posible que el negocio sufra repercusiones negativa, y por tanto la administración analice el tema como una prioridad.

Se mantiene dicho enfoque, puesto que es posible afirmar que cuando el empleado llega al punto de obtener una satisfacción laboral a modo personal, mayor va hacer su eficacia y eficiencia que pondrá en su desempeño de las actividades laborales que este o vaya a realizar.

Por consiguiente, se entiende que la motivación en las empresas privadas, es un tema de competencia administrativa, ya que las teorías que hablan acerca de la motivación laboral nos detalla de como el trabajador a nivel personal se enfoca en obtener el reconocimiento dentro de la empresa, además de saciar sus necesidades personales, familiares y laborales.

ARTICULACIÓN CON PROYECTO DE PRACTICAS PRE-PROFESIONALES

El presente estudio de caso tiene su enfoque a partir de las experiencias adquiridas en el periodo de prácticas pre-profesionales, considerando que dicha etapa implicó trabajo de carácter administrativo, según las políticas de una empresa privada al interior del cantón Babahoyo. En las prácticas pre-profesionales se realizó diversas tareas que permitieron constatar el impacto del compromiso de cada empleado en los resultados del negocio, así también se tuvo en cuenta todo lo competente a la gestión administrativa sobre decisiones que

permitan motivar al personal con estrategias viables y efectivas respectivamente. Por consecuencia, se puede agregar que al contar con la supervisión y guía docente, el proceso de prácticas se desarrolló con éxito, posibilitando la adquisición de nuevos conocimientos según la realidad interna de una empresa privada dedicada a la actividad comercial a nivel local. De este modo, se considera que existe una relación contundente entre el proyecto de prácticas pre-profesionales y el estudio de caso con el tema “Motivación laboral en la empresa AGRIPAC S.A del cantón Babahoyo” puesto que se aplicaron técnicas para conseguir la satisfacción de los empleados e incidir en su desempeño, siendo así el vínculo existente entre el trabajo reflejado en el presente estudio de caso.

Las prácticas pre-profesionales se cumplieron en las instalaciones de una empresa dedicada al comercio de productos terminados, teniendo como mercado de consumidores a los ciudadanos babahoyenses y manteniendo una estructura organizacional muy similar a la de otros negocios locales, como es el caso de la empresa “AGRIPAC S.A” del cantón Babahoyo. Durante las prácticas pre-profesionales se conocieron muchos aspectos de la empresa comercial, la organización del personal y la trascendencia de la motivación laboral para conseguir objetivos empresariales.

MARCO CONCEPTUAL

La empresa AGRIPAC de la ciudad de Babahoyo, es una sucursal de la compañía con el mismo nombre que opera a nivel nacional desde el año 1972, con la comercialización de insumos agropecuarios, la agencia en Babahoyo comienza a partir del año 2000, contando con 8 empleados y un local modesto, situado en la zona céntrica.

El negocio dentro de la ciudad de Babahoyo ofrece al mercado una línea de productos para resolver o mejorar situaciones en el campo agropecuario, de manera que expenden semillas, herbicidas, y a su vez, productos para atención animal, como balanceados, o medicinas.

Hoy por hoy, AGRIPAC Agencia Babahoyo, cuenta con un amplio establecimiento en el que brindan atención al público, su localización exacta es en Av. Enrique Ponce Luque, a pocos metros frente de la Unidad Educativa Ecomundo, manteniendo un equipo de trabajo de 31 empleados, y diferentes principios administrativos para su labor en el mercado local.

Motivación laboral

La motivación en un contexto general puede definirse como ese impulso que lleva a una persona a comportarse de mejor forma y actuar con mayor eficiencia en cualquier aspecto para así conseguir el medio deseado (Moyano, 2019).

Se dice que la motivación al interior de las organizaciones es un punto a considerar muy importante, ya que en base a ello se puede proponer diferentes factores a ofrecer a los empleados y conseguir que estos se entusiasmen, se mantengan interesados y así se enfoquen en realizar sus tareas de mejor manera, ya que tendrían un impulso, una motivación que los

llevará a actuar de mejor forma y que tras ese comportamiento consigan obtener ese objeto que la empresa ha propuesto.

Las personas son capaces de optimizar de forma individual su conducta a fin de llevar a cabo un buen proceso, y que este sea el indicador que les permita conseguir una mayor posibilidad para alcanzar sus metas (Martinez, 2019).

Para las entidades el aplicar la motivación como un medio para lograr que sus colaboradores estén motivados y dispuestos a laborar día a día de mejor forma en el cumplimiento de sus funciones, es un gran método, que al ser empleado de la manera idónea, puede garantizar que los trabajadores den su mejor desempeño.

Un punto clave que los empresarios deben tener muy en cuenta para aplicar técnicas que motiven a su personal, será que la motivación sea en sí, un beneficio y aporte adicional al empleado, más no se lo quiera incentivar diciéndole que no habrá multas o cosas por el estilo, que no constituyen factores de motivación correctos y eficaces (Mora & Mora, 2020).

Los colaboradores de las empresas independientemente de sus habilidades o competencias, se verán influidos por el entorno que los rodea, y las situaciones que perciben en su ambiente laboral, por lo que la empresa debe optar por generar un clima idóneo donde los empleados se desempeñen eficientemente y tengan un nivel de satisfacción sobre todo lo que disponen para realizar su trabajo diario.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es la sensación de plenitud y realización de un empleado en relación al trabajo que desempeña, a su organización y demás factores que se involucran a ella,

donde el trabajador percibe que todos los factores con lo que se relaciona día a día en la empresa son los idóneos y necesarios para que de un cumplimiento eficaz a sus tareas (Bendezú, 2020).

Para que un empleado tenga claro que se siente satisfecho en su entorno laboral y todo lo que ello involucra, este considera generalmente varios aspectos internos, como las relaciones interpersonales, la comunicación organizacional, la información y recursos que se le ofrece para que el desempeño las labores y también el compromiso e interés que la empresa demuestre por el crecimiento profesional de los empleados (Lozano, 2020).

Partiendo de tal punto se puede agregar que uno de los factores que indican a un empleado que la empresa se interesa por el crecimiento del mismo, es haciéndolo participe de jornadas de capacitación y preparación sobre las actividades o roles que el empleado desempeña en la empresa, las cuales son un aporte muy valioso para que el empleado garantice su constante aprendizaje en su área específica.

La satisfacción laboral comprende un aspecto importante que debe presentarse al interior de las empresas para que exista un buen clima organizacional, y que el personal se sienta con toda la predisposición para cumplir con sus tareas de la mejor forma, aportando a la institución con un buen desempeño (Meléndez, 2020).

El hecho de que los empleados dispongan de todos los recursos para realizar sus tareas, es un punto clave a considerar en la empresa, ya que para conseguir un buen desempeño laboral del personal, estos deben ser acreedores de todo tipo de elemento que se integre a su función a realizar, tanto recursos materiales, tecnológicos así como la información necesaria para desarrollar sus tareas.

Trascendencia de la motivación laboral

Ante el entorno cambiante donde se desenvuelven el mundo empresarial y sus múltiples recursos, se ha denominado que el activo más importante es el personal, que constituye el recurso o talento humano de la entidad, responsable de que la empresa consiga sus metas propuestas o fracase en el intento.

La motivación en las empresas es uno de los pilares principales para que se consiga que los empleados se desempeñen al máximo y desarrollen sus actividades de forma correcta, sintiéndose comprometidos con la empresa y tratando de conseguir sus objetivos empresariales de forma exitosa (Llatas, 2019).

Se puede afirmar que los colaboradores de la empresa, alcanzan un mejor nivel de productividad según la intencionalidad que posean para actuar y realizar sus tareas específicamente, esto dependerá de las situaciones que se presenten en el entorno, las que podrían influir en los colaboradores de buena forma o por el contrario afectar su rendimiento y ser un perjuicio para la entidad.

La motivación laboral es trascendente para las empresas que desean contar con empleados comprometidos con el desempeño de sus funciones, un personal que mediante incentivos consiga actuar de buena forma y beneficiar a la empresa.

Las organizaciones al contar un personal motivado y comprometido a dar lo mejor de sí, para que la empresa alcance sus objetivos, es un aporte de mucho valor a nivel empresarial, ya que al saber que los empleados muestran tal compromiso con la instituciones se haría evidente que en la empresa exista un mayor índice de productividad.

Frente a la competitividad del mercado actual, las empresas deben apalancarse en sus diferentes recursos para conseguir que su marca sea aceptada por el público, por lo que el

personal con el que se disponga debe rendir al máximo y actuar en favor de la institución (Girón, 2021).

Para ello las empresas no deben esperar que su personal se sienta motivado o tenga compromiso con la institución por el hecho de percibir una remuneración mensual, sino que se debe optar por aplicar técnicas efectivas que sean un incentivo para los trabajadores y estos se sientan motivados a ser un aporte para su empresa, desempeñándose de buena forma y actuando convenientemente en toda actividad que se deba realizar.

Teorías de Motivación Laboral

➤ Teoría de Maslow

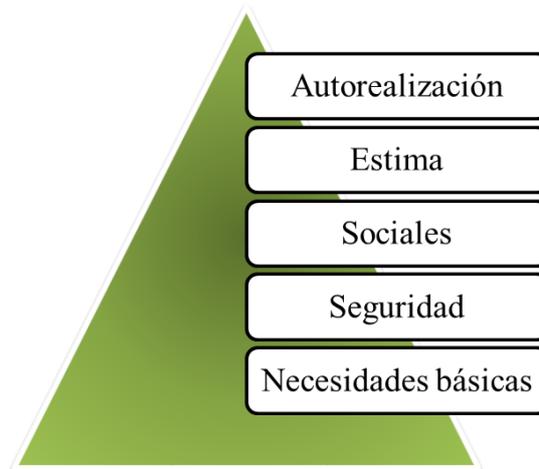
La motivación según la teoría de Maslow tiene su origen basándose en que el ser humano va a sentir un mayor interés en dar cumplimiento a sus actividades, conforme con el deseo que tenga para sentirse realizado en cuanto a las necesidades que anhele ver cumplidas y cubiertas respectivamente (Maguiña, 2019).

El autor en cuestión describe la función que ejercen los diferentes factores de motivación posibilitan que las personas consigan actuar con un comportamiento más óptimo y de tal modo comportarse con la finalidad de dar cumplimiento al proceso a seguir para ver alcanzado o cubierta su necesidad, por lo que los factores de motivación conseguirían que una persona mejore y potencialice sus habilidades de forma práctica con el propósito de satisfacer sus necesidades (Rubiano & Barco, 2022).

En la teoría de Maslow el detalle clave, para la comprensión de sus fundamentos se base en una pirámide la cual muestra diferentes necesidades humanas, que las personas requieren e intentan conseguir respectivamente, por lo que a raíz del deseo de satisfacer dichas necesidades

las personas actúan con mayor eficacia, tratando de mejorar su comportamiento o simplemente cumplir con lineamientos a seguir para ver que sus necesidades se vean cubiertas.

De tal manera, se describen las necesidades que según Maslow consiguen que las personas para verlas cumplidas, actúen de mejor forma, optimizando su conducta y comportamiento, estas necesidades son:



Elaboración: Propia
Fuente: (Maguiña, 2019).

Es evidente que al presentar Maslow su teoría de motivación partiendo desde la base de las necesidades que el ser humano quiere satisfacer cada una de ellas aplicará a diferentes ámbitos de la vida, donde las personas en diferentes situaciones se acogerán a la motivación para conseguir su propósito, siendo su impulso principal esa necesidad a cubrir.

Cada una de las necesidades que se describen en la pirámide de Maslow, hace referencia a un distinto tipo de motivación, de las cuales no todas son aplicables al ámbito laboral, de tal manera los factores de motivación según la teoría de Maslow son:

Necesidades básicas o fisiológicas

Al referirse a necesidades básicas o fisiológicas Maslow se refería al grupo de requerimientos que son indispensables para la supervivencia diaria, y de tal modo se podría mencionar que la teoría ubica a este conjunto de necesidades como la base de los factores de motivación ya que sin distinción cada persona en algún momento se ubicará en dicha situación donde por motivos de alimentación, salud u otras se vea incentivado a tener un cambio en su comportamiento.

Necesidades de seguridad y protección

Acercas de las necesidades de seguridad y protección, se puede evidenciar que se ubican en el segundo piso de la pirámide de los factores de motivación de Maslow, teniendo como fundamento que las personas tras ver cubiertas sus necesidades básicas, buscan el asegurar la seguridad y protección, a un nivel físico, de empleo fijo, de salud o algún otro aspecto que garantice confianza y tranquilidad al ser humano.

Necesidades sociales

Para el tercer puesto en las necesidades componen los deseos y requerimientos que anhela una persona respecto a su desarrollo en la sociedad y relación con otros miembros de la misma. En este apartado se influyen las necesidades de la persona por ser parte de asociaciones y demás cooperativas que sean de su interés.

Necesidades de estima

Las necesidades de estima, según menciona el autor hacen referencia a las necesidades humanas de ser escuchados y comprendidos por los demás miembros de la sociedad. Se incluye también el reconocimiento y la comprensión de acciones o actitudes dadas en las relaciones interpersonales de los diferentes actores en una organización u otro organismo social.

Necesidades de autorrealización

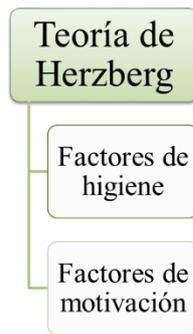
Respecto a las necesidades de autorrealización cabe recalcar que se ubican en la parte superior de la pirámide, siendo así el factor de motivación guiado únicamente por la satisfacción de los propios logros y méritos, de manera que cierto grupo de personas en su vida van a requerir ver alcanzado un nivel de autorrealización y verse superado en ocasiones a sí mismos, para tener la percepción de la satisfacción.

➤ **Teoría de Herzberg**

La teoría de Herzberg establece, que los factores que generan satisfacción al ser humano, son complemente opuestos a los que no, por lo que se menciona que las personas se encuentran generalmente ante necesidades dobles, ya que quieren satisfacer un deseo innato, y a su vez quieren evitar o prevenir algo que les desagrada e incómoda (Subater, 2019).

La teoría que presenta el autor, es conocida como la teoría de la Motivación- higiene, donde a partir de ello se establecen factores tanto de higiene y de motivación, que son los aspectos que por una parte las personas quieren ver realizados y por otro lado intentar no caer o verse afectados por el lado negativo de dicho ámbito (Cieza, 2022).

La forma más clara de explicar lo que se establece en esta teoría de motivación e higiene, surge a través de la descripción respectiva de los factores que se pueden presentar al interior de un lugar trabajo. De tal modo los factores que se estudian en esta teoría son:



Elaboración: Propia

Fuente: (Subater, 2019)

Factores de higiene

Los factores de higiene que establece el autor según su teoría, son elementos bastante comunes en el lugar de trabajo, van ligados estrechamente a la buena condición del espacio físico en el lugar a desempeñar las funciones organizacionales, estos son:

- ✓ Ambiente físico
- ✓ Supervisión
- ✓ Estatus
- ✓ Seguridad laboral
- ✓ Sueldo y beneficios
- ✓ Consolidación
- ✓ Políticas de la empresa y su organización
- ✓ Relaciones con los compañeros de trabajos.

Factores de motivación

A diferencia de los factores de higiene, que se mencionan en la teoría, los factores de motivación no se los enlista como tal, sino por su parte son aquellos que se dan influenciados por un nivel considerable de satisfacción laboral, los que consigo traen bienestar a las personas.

Al interior de las empresas, es una certeza que para contar con un buen equipo y productividad en todas las áreas de la empresa, se debe disponer de personas satisfechas con sus labores, sus horarios y sus demás aspectos con los que se involucran y relacionan para desempeñarse de forma diaria, la empresa no podrá garantizar que sus empleados estén satisfechos, si la misma organización no se ha esforzado por ofrecer un ambiente propicio e ideal para que sus colaboradores se desempeñen con eficiencia y eficacia.

Entre los factores de motivación que se mencionan en la teoría del autor Herzberg, se ubican que los factores que son aplicables para el entorno laboral, no se exactamente como un protocolo para conseguir una mayor motivación en los grupos de trabajo, sino como estímulos aceptables y de aporte para las relaciones interpersonales organizacionales, las cuales se dan a partir de ciertos aspectos, que serán detallados a continuación:

- ✓ Trabajo estimulante
- ✓ Logro y autorrealización
- ✓ Reconocimiento
- ✓ Responsabilidad

Trabajo estimulante

En la teoría de Herzberg se menciona que el trabajo estimulante, consigue que el empleado se sienta con mayor interés partiendo del aprecio que se le ha otorgado de forma especial al mismo como estímulo para que desarrolle sus tareas de forma eficiente, reconociéndole que es una persona capaz e importante para la empresa en sentido general.

Logro y autorrealización

Es punto importante a considerar, el hecho de que cuando un individuo ha conseguido alcanzar sus metas y se siente autorrealizado se encontrará también motivado a enfrentar

nuevos retos y definirse otras metas a cumplir, para ello las personas se sienten con un nivel de satisfacción sobre sí mismos, lo que lo hace muy positivo e importante, siendo dicho logro el determinante o impulso que lo guíe a actuar de mejor forma en sus próximas labores.

Reconocimiento

Herzberg expresa que en su teoría de higiene-motivación otro de los elementos claves que consiguen impactar a una persona, es la satisfacción personal tras la obtención de un reconocimiento. Estos reconocimientos en el ámbito laboral son un valioso aporte para conseguir que el personal se sienta satisfecho y consiga que su conducta mejora a causa de la motivación que posee, por el reconocimiento ganado.

Responsabilidad

En el ámbito laboral, un factor que entra en juego es el tema de la responsabilidad individual que cada uno de los empleados siente por sus obligaciones en la entidad, donde se considera que el empleado al notar que se le han cedido más responsabilidades o se le dejado de controlar de forma estricta en una función exacta, considerará que de parte de quienes son sus superiores se le ha otorgado cierto nivel de confianza por lo que al verse apoyado y respaldado por sus superiores, se encontrará también con una perspectiva diferente de sí mismo, teniendo ahora más autoconfianza y más autoestima, lo que daría como resultado un colaborador más eficiente, y más participativo en la empresa.

Productividad laboral

La productividad laboral es aquel nivel de desempeño que se evidencia en las organizaciones cuando todo funciona en su máximo rendimiento y por ende se consigue que la empresa en contexto general logre ser más productiva en sus operaciones (Baltodano, 2020).

La productividad laboral en las empresas constituye ese rendimiento óptimo de cada uno de los recursos que funcionan en la empresa, incluyendo los recursos humanos, los cuales deben ser uno de los principales elementos que deben dar un cumplimiento eficiente a todas las labores al interior de la empresa (Prada, 2020).

Desde cierta perspectiva la productividad laboral hace referencia únicamente al desempeño de los trabajadores, donde si este alcanza un alto nivel, se podrá considerar que la empresa tiene una buena productividad en todas sus actividades, y las tareas internas se están realizando con eficiencia y calidad (Quijia, 2021).

En las diferentes operaciones que las empresas deben desarrollar, estarán cierto grupo de tareas que están directamente relacionadas con la oferta que se llevará al mercado en una instancia futura, por lo que los departamentos del negocio deben gestionar sus tareas de forma idónea y conseguir así buenos resultados que se vean reflejados en su nivel de ventas.

En ese punto, la productividad se enfoca también en tareas de servicio al cliente, adicionalmente a las actividades como son la producción y el mercadeo, previo a iniciar los procesos de venta con los clientes, y para la empresa se vuelve fundamental el conseguir que el personal realice sus tareas de forma exitosa y consiga un buen desempeño.

La productividad en las empresas es trascendental para que se pueda ofrecer servicios de calidad al mercado, si en una organización no se consigue ser productivos, optimizando los recursos, reduciendo costos, y sacando el máximo provecho al capital, la empresa estaría atravesando momentos críticos y por ende la oferta que lleve al mercado será afectada por dicha realidad.

En las empresas la productividad se puede percibir desde un contexto general, al indicar que la empresa, consigue buenos resultados y todas sus áreas, procesos y recursos tienen un óptimo funcionamiento.

Por otra parte, se puede agregar que en las empresas también se define a la productividad laboral al específico desempeño de los colaboradores de la empresa, donde estos al dar una correcta realización de las tareas, se consideran que hay productividad de parte del recurso humano de la institución.

Desde ciertas perspectivas se puede considerar que la productividad laboral es una ventaja competitiva para las empresas, ya que sin importar su área o sector donde laboran el hecho de tener un equipo eficiente, les deja mayor posibilidades para tener beneficios en temas económicos.

Es posible considerar que la productividad laboral es una de las garantías que tiene la empresa, cuando ha conseguido una eficiencia de parte de todos los actores que se integran a ella, ya que así sus elementos ofrecerían beneficios a la institución teniendo la certeza de que se tendrán buenos resultados como efecto de la productividad que registra el negocio.

Importancia de la productividad en las empresas

La importancia de la productividad en las empresas radica en que las diferentes áreas del negocio deben desempeñarse de buena forma para que se logre alcanzar los objetivos institucionales, los que generalmente giran en torno al nivel de ingresos o la rentabilidad que tiene la empresa al final de un periodo, donde para que tales aspectos sean positivos, el indicador determinante, es la productividad de cada elemento, recurso, sistema interno de la empresa.

Para las organizaciones es importante que se alcance un buen nivel de productividad a raíz de que si se desea tener buenos resultados y que todo en la empresa funcione de buen modo, es necesario que los recursos estén optimizados y trabajando con eficiencia, para que así la organización desarrolle sus operaciones con éxito y se obtengan beneficios tras cada correcta tarea realizada.

Cuando una organización tiene un buen nivel de productividad uno de los beneficios que percibe de ello es el saber que los recursos funcionan de buena forma y que se pueden definir otros propósitos a cumplir, tras ver alcanzado las metas propuestas.

MARCO METODOLÓGICO

En este proyecto se emplea la investigación descriptiva, ante la necesidad de conocer a profundidad sobre la motivación laboral y la incidencia de ésta en la productividad de la empresa AGRIPAC en la ciudad de Babahoyo, donde se realiza un estudio para hacer una distinción de los factores de interés, y se genere aporte favorablemente al presente trabajo.

Se propone emplear el método deductivo para llevar a cabo el desarrollo de la investigación, realizando un estudio a fuentes directas e indirectas, iniciando desde argumentos en un sentido más amplio, para posteriormente centrarse en la situación planteada, y así continuar con una deducción del tema expuesto.

Se presenta como técnica de investigación, una encuesta para la obtención de datos de forma directa, donde se tiene como fin el indagar sobre cuestiones ligadas a la problemática planteada en la empresa AGRIPAC de la ciudad de Babahoyo.

Se toma a consideración un cuestionario de 10 preguntas cerradas, para la aplicación de la encuesta, el mismo que se propone formulando interrogantes claves que aporten a la situación de interés en este proyecto, que es la motivación laboral, así como la productividad de un negocio local.

En el presente proyecto, se plantea una encuesta dirigida al personal de la empresa AGRIPAC de la ciudad de Babahoyo, los que constituyen la población objeto de estudio, siendo un total de 31 empleados, de los cuales se hace necesario llevar a cabo la aplicación del cuestionario y así descifrar ciertos argumentos que son de interés para el desarrollo exitoso de este trabajo.

RESULTADOS

De los principales hallazgos por la aplicación de la encuesta al personal de AGRIPAC, se detallan los siguientes datos:

Tabla 1

1. ¿Tiene conocimiento sobre la motivación laboral?

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente	31	100%
De ningún modo	0	0%
Parcialmente	0	0%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal de AGRIPAC S.A.

Elaborado por: Miguel Reynaldo Peñafiel Cedeño

Tabla 2

2. ¿Tiene conocimiento sobre la incidencia de la motivación en la productividad laboral?

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente	22	72%
De ningún modo	0	0%
Parcialmente	9	28%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal de AGRIPAC S.A.

Elaborado por: Miguel Reynaldo Peñafiel Cedeño

Tabla 3

3. ¿Cree usted que en la empresa Agripac se motiva al personal?

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente	6	20%
De ningún modo	15	48%
Parcialmente	10	32%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal de AGRIPAC S.A.

Elaborado por: Miguel Reynaldo Peñafiel Cedeño

Tabla 4

4. ¿Considera usted importante que se motive a los empleados?

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente	17	55%
De ningún modo	0	0%
Parcialmente	14	45%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal de AGRIPAC S.A.

Elaborado por: Miguel Reynaldo Peñafiel Cedeño

Tabla 5

5. ¿Cree usted que es un factor de motivación válido, las jornadas de capacitaciones en la empresa?

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente	28	90%
De ningún modo	0	0%
Parcialmente	3	10%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal de AGRIPAC S.A.

Elaborado por: Miguel Reynaldo Peñafiel Cedeño

Tabla 6

6. ¿Actualmente se siente satisfecho con su entorno y condiciones de trabajo?

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente	0	0%
De ningún modo	19	62%
Parcialmente	12	38%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal de AGRIPAC S.A.

Elaborado por: Miguel Reynaldo Peñafiel Cedeño

Tabla 7

7. ¿Con que frecuencia cree usted que se debe motivar a los empleados?

Alternativa	Frecuencia	%
Anual	5	15%
Semestral	0	0%
Trimestral	3	11%
Mensual	0	0%
De forma constante	23	74%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal de AGRIPAC S.A.

Elaborado por: Miguel Reynaldo Peñafiel Cedeño

Tabla 8

8. ¿Cree usted que adicionalmente a la remuneración y cuestiones monetarias, debe motivarse al personal considerando otros aspectos?

Alternativa	Frecuencia	%
--------------------	-------------------	----------

Totalmente	22	71%
De ningún modo	0	0%
Parcialmente	9	29%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal de AGRIPAC S.A.

Elaborado por: Miguel Reynaldo Peñafiel Cedeño

Tabla 9

9. ¿Considera factible que la empresa Agripac muestre compromiso para el crecimiento profesional de cada empleado?

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente	31	100%
De ningún modo	0	0%
Parcialmente	0	0%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal de AGRIPAC S.A.

Elaborado por: Miguel Reynaldo Peñafiel Cedeño

Tabla 10

10. ¿Considera necesario que en la empresa Agripac se motive al personal con el fin de mejorar la productividad?

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente	28	90%
De ningún modo	0	0%
Parcialmente	3	10%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal de AGRIPAC S.A.

Elaborado por: Miguel Reynaldo Peñafiel Cedeño

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Conforme a lo indagado, se establece que a menudo, las empresas contratan expertos o consultores externos cuando los ejecutivos creen que necesitan motivar a sus empleados para lograr un objetivo en particular, para ello, desarrollan en ellos nuevos talentos tales como: el liderazgo, cómo superar el miedo, la excelencia y la calidad, el trabajo en equipo, cómo ser un triunfador, entre otros.

La motivación ha sido uno de los factores más importantes para lograr los objetivos de sus empresas y promover el desarrollo de sus empleados. Uno de los sellos distintivos de este mundo altamente competitivo y globalizado es que las empresas se esfuerzan por mejorar cada vez más. Para ello, utilizan todos los medios disponibles para lograr sus objetivos.

En el caso de la empresa AGRIPAC, los empleados consideran que no existen factores de motivación que impulsen su desempeño, ante ello, el personal cree que además de las compensaciones a nivel económico, es conveniente motivar al personal a partir de otros aspectos, mientras que a su vez indican que es totalmente factible que la entidad se muestre comprometida con el crecimiento profesional del equipo.

Se puede afirmar que motivar a una persona proporciona un estímulo específico que hace que ésta realice una determinada acción deseada. También crea condiciones adecuadas para que ciertas conductas aparezcan ante las personas. La importancia de la motivación radica en que los trabajadores generalmente son capaces de dirigir sus esfuerzos, energías y acciones hacia el logro de metas que afectan a la organización y al individuo.

Es posible acortar, según las bases teóricas revisadas que la productividad en las empresas es aquel nivel óptimo de desempeño que se alcanza cuando existe eficiencia y eficacia de parte de todos los recursos que se integran al cumplimiento de las funciones organizacionales, por lo que gran parte de la productividad que se consiga o no en las empresas, tendrá como indicador el desempeño de los recursos humanos en especial.

En el negocio babahoyense, los colaboradores tienen la noción de que el ambiente de trabajo no es cómodo, y existe insatisfacción laboral, por lo que se interpreta que dicha situación genera que haya un perjuicio en su nivel de desempeño, y sea más necesario que la empresa priorice el tema, para favorecer la productividad en el negocio.

CONCLUSIONES

- En la empresa AGRIPAC del cantón Babahoyo, se dedujo que los empleados no se encuentran motivados debido a diferentes factores internos, los cuales giran en torno a la inconformidad del personal con cambios dados en su entorno de trabajo, principalmente la suspensión de jornadas de capacitación dadas en la empresa, las que según lo indagado constituyen un factor válido de motivación desde la perspectiva de los mismos empleados, de modo que esto desencadena afecciones a la productividad del negocio, generando que la empresa registre un desempeño no del todo bueno, a raíz del poco compromiso de los empleados al realizar sus tareas.
- Conforme a los fundamentos teóricos revisados, se logra concluir que la motivación laboral tiene una alta incidencia en la productividad de la empresa, esto considerando que la motivación es uno de los indicadores que influyen en los empleados para que tengan un desempeño satisfactorio al cumplir con sus tareas, siendo fundamental a nivel interno en las organizaciones, y en caso de la empresa AGRIPAC se vuelve un requisito optar con técnicas que permitan conseguir más compromiso de los empleados y haya más eficiencia al realizar sus labores.
- Considerando la realidad de la empresa AGRIPAC respecto a la productividad laboral y las percepciones de los empleados, fue necesario profundizar en el estudio de teorías de motivación presentadas por autores como Maslow y Herzberg, lo cual permitió reconocer que lo propuesto por el segundo autor puede incidir convenientemente en la empresa AGRIPAC, como efecto de generar satisfacción en el personal e incentivarlos en el día a día, para mejorar la productividad del negocio en sus diversas áreas.

RECOMENDACIONES

- En la empresa AGRIPAC del cantón Babahoyo, es importante que se busque motivar a los empleados, a partir de la gestión de jornadas de capacitación internas que se efectúen dentro de las mismas instalaciones, por tanto es viable optar por encargar dicha labor a los jefes de área, de modo que no sea una cuestión que afecte en gran medida a las finanzas de la entidad, dando como resultado una mejora en la productividad laboral.
- Al considerar la importancia de la motivación laboral en las organizaciones, es prudente que en la empresa AGRIPAC, el personal administrativo designe espacios en donde se traten opciones para aplicar técnicas de motivación de forma constante, lo cual sea factible para el negocio y resulte efectivo para incidir en los empleados, esto debido a que el desempeño laboral es fundamental en el negocio y por tanto, se debe priorizar el tema entre las decisiones administrativas.
- Por último, se recomienda que en la empresa AGRIPAC se tenga en cuenta alternativas de motivación laboral que se enfoque en la teoría de Herzberg, ya que dichos preceptos se acoplan más a la realidad del negocio, las instalaciones y el rol que desempeña cada empleado, por tanto se debe buscar la satisfacción de los empleados, siendo una opción la entrega de reconocimientos avalados por la marca empresarial o mejoras en la seguridad del local, lo cual tendría un impacto positivo en los empleados, y se alcanzará un mejor compromiso al prestar sus servicios profesionales a la empresa.

REFERENCIAS

- Baltodano, G. (2020). La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México. *Revista Ciencia Jurídica y Política*, 15-30.
- Bendezú, P. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1), , 22-28.
- Cieza, E. (2022). *Plan de motivación según la teoría de herzberg para el desempeño laboral de docentes Universidad Nacional Autónoma de chota Cajamarca*. Obtenido de Universidad César Vallejo:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78506/Cieza_SE-SD.pdf?sequence=1
- Girón, A. (2021). *Motivación y satisfacción laboral en la empresa Aquanoah*. Obtenido de Repositorio Institucionanl UNP:
<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2841/FCAD-GIR-VIL-2021.pdf?sequence=1>
- Llatas, E. (2019). *Felicidad y motivación laboral del profesional docente de la Institución Educativa San Ramón Cajamarca 2019*. Obtenido de Repositorio nstitucional UPN:
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/22248>
- Lozano, J. (2020). *Estudio de la motivación laboral en la empresa SELCOM*. Obtenido de Repositorio UCV:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75079/Garc%C3%ADa_RCA-SD.pdf?sequence=1
- Maguiña, N. (2019). *La teoría de motivación de MASLOW y el desempeño laboral del personal administrativo en la escuela de Post Gradoy centro de idiomas de la Universidad*

Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Obtenido de Repositorio Institucional UNASAM:

http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3608/T033_43165889_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martinez, J. (2019). Motivacion Laboral. *Una revisión conceptual*, 45-63.

Meléndez, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. . *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 1510-1523.

Mora, E., & Mora, M. (2020). Desarrollo de la motivación . *Conocimiento libre y licenciamiento CLIC 22*, 36-39.

Moyano, G. (2019). *La importancia de una buena motivación laboral*. Obtenido de Universidad Nacional de San Martín : <http://ri.unsam.edu.ar/handle/123456789/1195>

Prada, R. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. . *Revista Espacios*, 57-75.

Quijia, J. (2021). Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas en el Periodo 2009-2014. . *Revista Politécnica*, 17-26.

Rubiano, J., & Barco, D. (2022). *Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Riviera pizzería de la ciudad de Cúcuta, una mirada desde la teoría de las necesidades de Abraham Maslow*. Obtenido de Univeridad Libre : <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/25085/PROYECTO%20FINAL%20-%20CORREGIDO%20%281%29.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Subater, D. (2019). *La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg*. Obtenido de Cuadernos de trabajo social:

https://www.researchgate.net/profile/Carmen-Sabater/publication/334684892_La_satisfaccion_laboral_de_los_trabajadores_sociales_en_La_Rioja_de_acuerdo_con_la_teor%C3%ADa_bifactorial_de_Herzberg/links/5dc13c2192851c81802d1cc7/La-satisfaccion-laboral-de-los-traba

ANEXOS

Anexo N° 1: Cuestionario de encuesta

La motivación laboral y su incidencia en la productividad de la empresa AGRIPAC S.A. del cantón Babahoyo.

1. ¿Tiene conocimiento sobre la motivación laboral?

TOTALMENTE

DE NINGUN MODO

PARCIALMENTE

2. ¿Tiene conocimiento sobre la incidencia de la motivación en la productividad laboral?

TOTALMENTE

DE NINGUN MODO

PARCIALMENTE

3. ¿Cree usted que en la empresa Agripac se motiva al personal?

TOTALMENTE

DE NINGUN MODO

PARCIALMENTE

4. ¿Considera usted importante que se motive a los empleados?

TOTALMENTE

DE NINGUN MODO

PARCIALMENTE

5. ¿Cree usted que es un factor de motivación válido, las jornadas de capacitaciones en la empresa?

TOTALMENTE

DE NINGUN MODO

PARCIALMENTE

6. ¿Actualmente se siente satisfecho con su entorno y condiciones de trabajo?

- TOTALMENTE
- DE NINGUN MODO
- PARCIALMENTE

7. ¿Con que frecuencia cree usted que se debe motivar a los empleados?

- ANUAL
- SEMESTRAL
- TRIMESTRAL
- MENSUAL
- DE FORMA CONSTANTE

8. ¿Cree usted que adicionalmente a la remuneración y cuestiones monetarias, debe motivarse al personal considerando otros aspectos?

- TOTALMENTE
- DE NINGUN MODO
- PARCIALMENTE

9. ¿Considera factible que la empresa Agripac muestre a sus colaboradores compromiso para el crecimiento profesional de cada empleado?

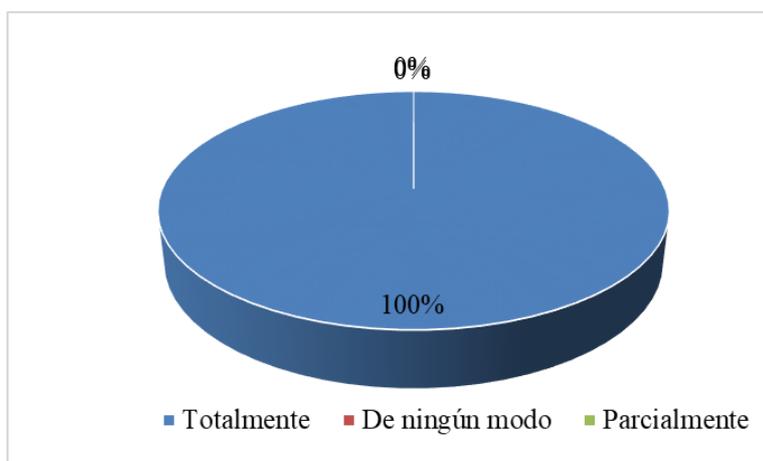
- TOTALMENTE
- DE NINGUN MODO
- PARCIALMENTE

10. ¿Considera necesario que en la empresa Agripac se motive al personal con el fin de mejorar la productividad?

- TOTALMENTE
- DE NINGUN MODO
- PARCIALMENTE

Anexo N° 2: Tabulación de la encuesta realizada al personal de AGRIPAC

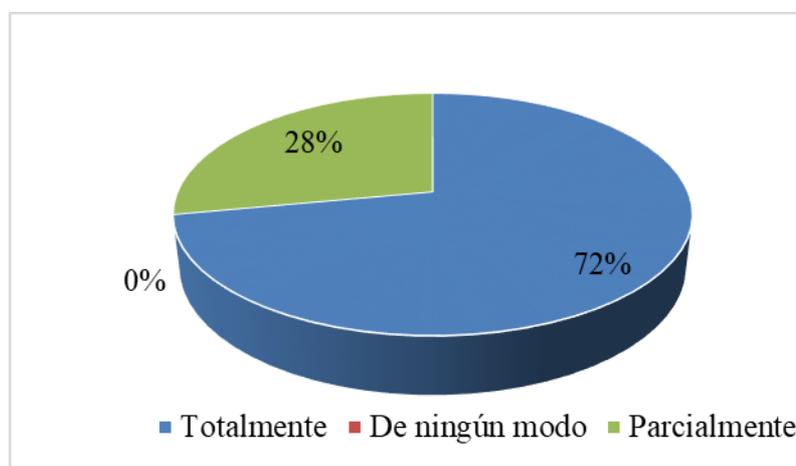
1. ¿Tiene conocimiento sobre la motivación laboral?



Análisis:

De los encuestados, el 100% comparte que totalmente conocen sobre el tema de la motivación laboral.

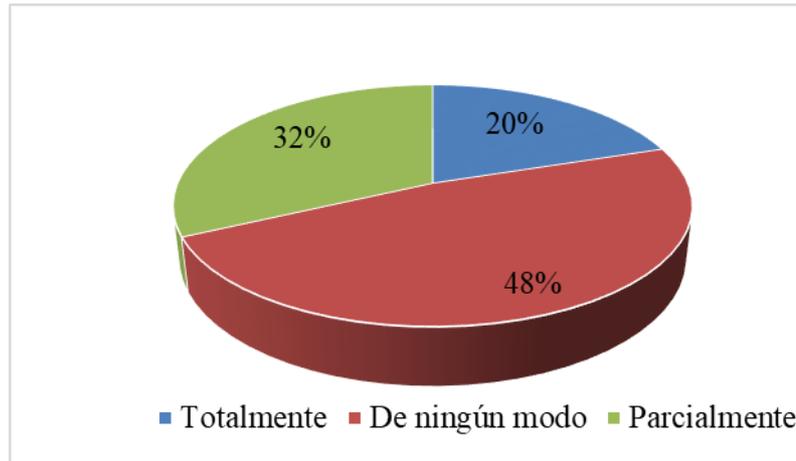
2. ¿Tiene conocimiento sobre la incidencia de la motivación en la productividad laboral?



Análisis:

Entre los encuestados el 72% comparte que totalmente tienen conocimiento sobre la incidencia de la motivación en la productividad laboral, mientras que un 28% del personal de la empresa Agripac indica que conocen de la cuestión de forma parcial.

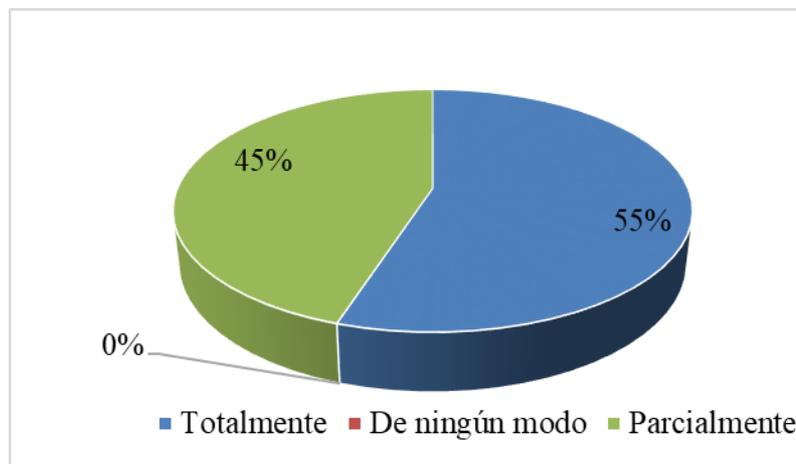
3. ¿Cree usted que en la empresa Agripac se motiva al personal?



Análisis:

De la encuesta realizada el 48% de los encuestados comparte que en la empresa Agripac de ningún modo se motiva al personal, un 32% indica que se lo realiza de forma parcial y un 20% responde que se da de manera total.

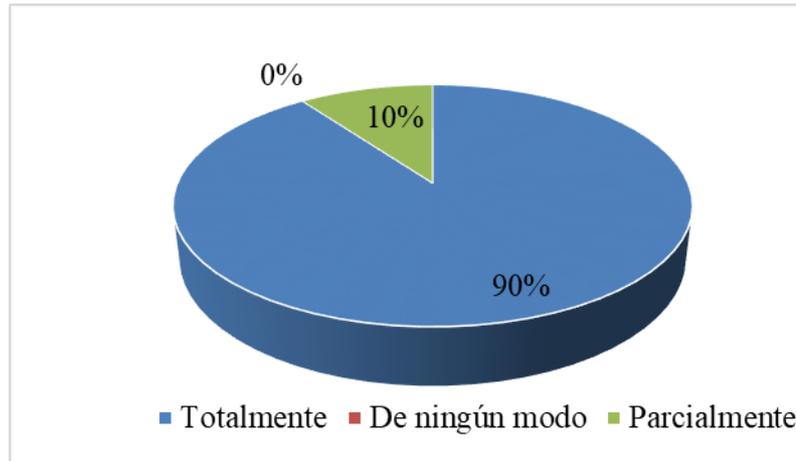
4. ¿Considera usted importante que se motive a los empleados?



Análisis:

Los encuestados en un 55% respondieron que totalmente es importante que se motive a los empleados, mientras que un 45% comparte que esto en la empresa se da de modo parcial.

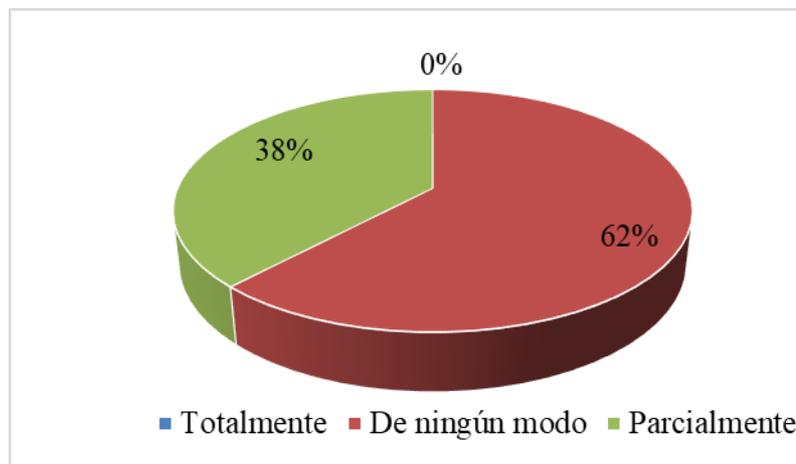
5. ¿Cree usted que es un factor de motivación válido, las jornadas de capacitaciones en la empresa?



Análisis:

Del personal de la empresa Agripac, un 90% responde que totalmente creen que las jornadas de capacitación son un factor de motivación válido, mientras que un 10% cree que es lo es de modo parcial.

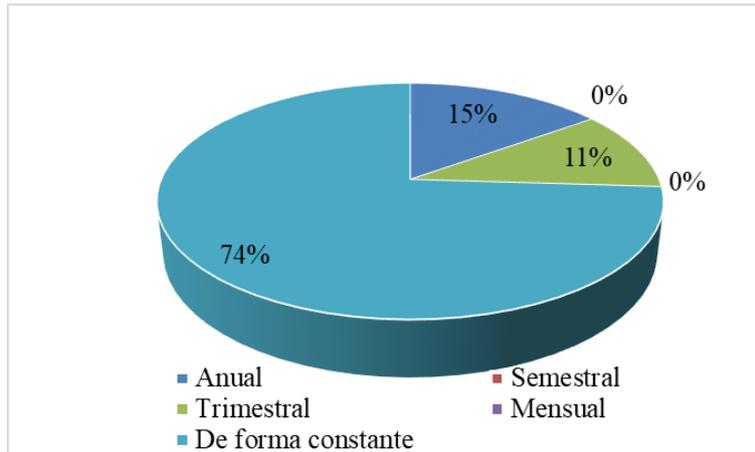
6. ¿Actualmente se siente satisfecho con su entorno y condiciones de trabajo?



Análisis:

Un 62% de los empleados considera que actualmente se siente de ningún modo satisfecho con su entorno y condiciones de trabajo, mientras que por su parte un 38% comparte que se sienten parcialmente satisfechos.

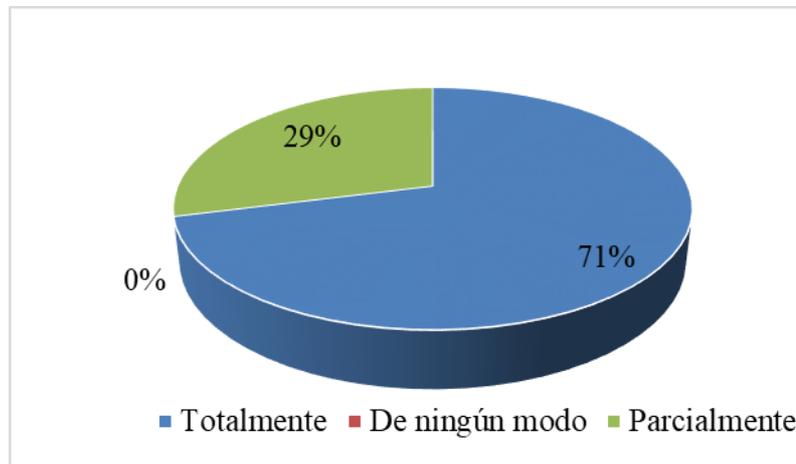
7. ¿Con que frecuencia cree usted que se debe motivar a los empleados?



Análisis:

Del personal encuestado, un 74% responde que creen que se debe motivar a los empleados de forma constante, mientras que un 15% explica que esto debe darse con una frecuencia anual y un 11% indica que trimestralmente se debe realizar.

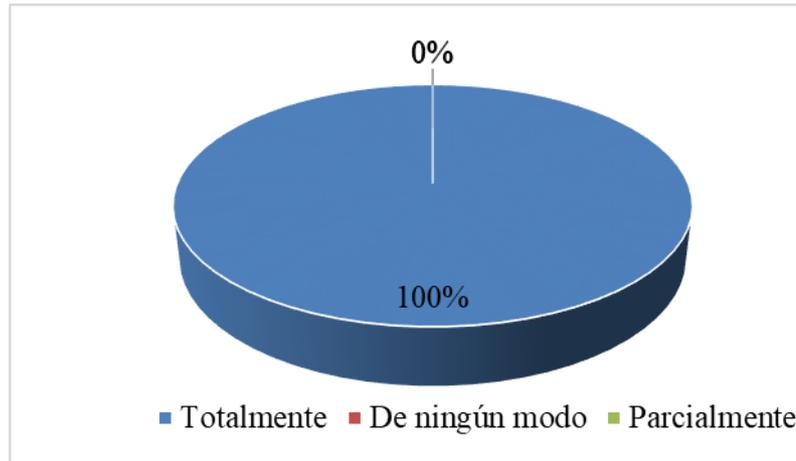
8. ¿Cree usted que adicionalmente a la remuneración y cuestiones monetarias, debe motivarse al personal considerando otros aspectos?



Análisis:

El 71% de los encuestados comparte que totalmente creen que además de la remuneración y cuestiones monetarias, debe motivarse al personal desde otros aspectos y un 29% indica que están de acuerdo de forma parcial.

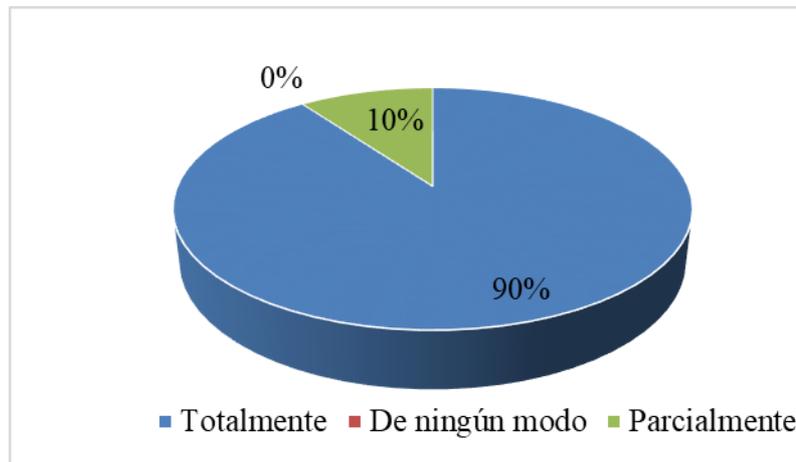
9. ¿Considera factible que la empresa Agripac muestre compromiso para el crecimiento profesional de cada empleado?



Análisis:

Los encuestados, en un 100% comparten que en la empresa Agripac resulta factible que se muestre compromiso para el crecimiento profesional de cada empleado.

10. ¿Considera necesario que en la empresa Agripac se motive al personal con el fin de mejorar la productividad?



Análisis:

El personal encuestado, indica en un 90% que totalmente es necesario que en la empresa Agripac se motive al personal con el fin de mejorar la productividad, mientras que un 10% comparte que de forma parcial es un requerimiento tal cuestión.

Anexo N° 3: Informe de plagio

 **CERTIFICADO DE ANÁLISIS**
magister

Peñafiel Miguel - trabajo final

0% Similitudes

0% Texto entre comillas
0% similitudes entre comillas

0% Idioma no reconocido

Nombre del documento: Peñafiel Miguel - trabajo final.docx ID del documento: aaca5a112bbb0862fa87f26677b5086315a26641 Tamaño del documento original: 220,78 kB	Depositante: MUÑOZ CHAVEZ GLADYS GABRIELA Fecha de depósito: 14/9/2023 Tipo de carga: interface fecha de fin de análisis: 14/9/2023	Número de palabras: 5606 Número de caracteres: 34.876
--	--	--

Ubicación de las similitudes en el documento:

☰ Fuentes

Anexo N° 4: Certificado de Informe de plagio

 **CERTIFICADO DE ANÁLISIS**
magister

Peñafiel Miguel - trabajo final

0% Similitudes

0% Texto entre comillas
0% similitudes entre comillas

0% Idioma no reconocido

Nombre del documento: Peñafiel Miguel - trabajo final.docx ID del documento: aaca5a112bbb0862fa87f26677b5086315a26641 Tamaño del documento original: 220,78 kB	Depositante: MUÑOZ CHAVEZ GLADYS GABRIELA Fecha de depósito: 14/9/2023 Tipo de carga: interface fecha de fin de análisis: 14/9/2023	Número de palabras: 5606 Número de caracteres: 34.876
--	--	--

Ubicación de las similitudes en el documento: