



DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2559>

Ciencias Económicas y Empresariales
Artículo de Investigación

***Estrategias de motivación para mejorar el rendimiento laboral de la Microempresa
Hermanos "S" del cantón Pedro Carbo***

***Motivational strategies to improve the work performance of the Hermanos "S"
Microenterprise of the Pedro Carbo canton***

***Estratégias motivacionais para melhorar o desempenho do trabalho da
Microempresa Hermanos "S" do cantão Pedro Carbo***

Esterlín Arturo Carvajal-Zavala ^I
arturo.carvajal@unesum.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-5075-4706>

Alison Lisbeth Reyes-Peña ^{II}
reyes-alison9031@unesum.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-9622-525X>

Leonela Alexandra Zambrano-López ^{III}
zambrano-leonela9847@unesum.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-6357-3269>

Correspondencia: arturo.carvajal@unesum.edu.ec

***Recibido:** 02 de enero 2022 ***Aceptado:** 24 de enero de 2022 *** Publicado:** 05 de febrero de 2022

- I. Ingeniero en Administración de Empresas Agropecuarias. Especialista en Formulación, Evaluación y Gestión de Proyectos Sociales y Productivos, Magister en Administración Empresarial, Mención Dirección Financiera, Docente de la Carrera Administración de Empresas, Coordinador Académico de Nivelación, Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador.
- II. Profesional en formación de la carrera de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador.
- III. Profesional en formación de la carrera de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador.

Resumen

Las empresas necesitan de los individuos para conseguir sus fines organizacionales, es por esto que las empresas, instituciones, permanecen constituidas primordialmente por personas, que mutuamente se buscan y se requieren para conseguir sus fines con un mínimo de precio, de tiempo, de esfuerzo y de problema. El presente artículo tiene como fin conocer el grado de rendimiento en la microempresa Hermanos “S”, para la aplicación de estrategias de motivación que contribuyan a la optimización del manejo y el rendimiento laboral, fortaleciendo ciertos puntos de vista relevantes como la motivación, capacitación, satisfacción gremial y en si las competencias laborales hasta llegar a un óptimo resultado de la productividad. Como objetivo principal se revisará la literatura existente para conocer estrategias de motivación, que permitan mejorar el desempeño laboral. La metodología que se usó para obtener los datos ha sido el enfoque cualitativo en el cual se ha podido obtener y recopilar datos reales, es de grado exploratorio, detallado y bibliográfica-documental tiene como finalidad brindar tácticas laborales para mejorar el rendimiento gremial de los trabajadores, que deberá aplicarse buscando mejorar el desempeño mediante la evaluación oportuna y sistemática de los resultados del trabajo del personal de la microempresa los Hermanos “S” del Cantón Pedro Carbo. Es importantes para mejorar las condiciones internas y externas de la organización y en si está delegada a aprender todo lo relativo con el ingenio humano y contribución al costo de la organización lo cual influyen de manera directa en el rendimiento del personal y a sus resultados.

Palabras claves: Microempresa; estrategias de motivación; rendimiento laboral; evaluación del desempeño.

Abstract

Companies need individuals to achieve their organizational purposes, that is why companies, institutions, remain constituted primarily by people, who mutually seek each other and require each other to achieve their ends with a minimum of price, time, effort and of problem. The purpose of this article is to know the degree of performance in the Hermanos “S” microenterprise, for the application of motivational strategies that contribute to the optimization of management and work performance, strengthening certain relevant points of view such as motivation, training, union satisfaction and in itself the labor competencies until reaching an optimal productivity result. As the main objective, the existing literature will be reviewed to find out motivational strategies that allow improving job performance. The methodology that was used to obtain the data has been the qualitative approach in

which it has been possible to obtain and collect real data, it is exploratory, detailed and bibliographic-documentary in order to provide labor tactics to improve the union performance of workers , which should be applied seeking to improve performance through the timely and systematic evaluation of the results of the work of the staff of the micro-enterprise Los Hermanos “S” of Canton Pedro Carbo. It is important to improve the internal and external conditions of the organization and if it is delegated to learn everything related to human ingenuity and contribution to the cost of the organization which directly influence the performance of the staff and its results.

Keywords: Micro-enterprise; motivation strategies; job performance; performance evaluation.

Resumo

As empresas precisam de indivíduos para atingir seus objetivos organizacionais, por isso empresas, instituições, permanecem constituídas principalmente por pessoas, que se buscam mutuamente e exigem umas das outras para atingir seus objetivos com um mínimo de preço, tempo, esforço e problema. O objetivo deste artigo é conhecer o grau de atuação na microempresa Hermanos "S", para aplicação de estratégias de motivação que contribuam para a otimização da gestão e desempenho do trabalho, fortalecendo alguns pontos de vista relevantes como motivação, formação, união satisfação e em si as competências laborais até chegar a um resultado ótimo de produtividade. Como objetivo principal, a literatura existente será revisada para conhecer as estratégias de motivação que permitem melhorar o desempenho no trabalho. A metodologia que foi utilizada para obter os dados foi a abordagem qualitativa em que foi possível obter e coletar dados reais, é de grau exploratório, detalhado e bibliográfico-documental, sua finalidade é fornecer táticas de trabalho para melhorar a desempenho sindical dos trabalhadores. , que deve ser aplicado buscando melhorar o desempenho através da avaliação oportuna e sistemática dos resultados do trabalho do pessoal da microempresa Hermanos “S” do Cantão Pedro Carbo. É importante melhorar as condições internas e externas da organização e se delega aprender tudo relacionado ao engenho humano e contribuição para o custo da organização, que influenciam diretamente no desempenho do pessoal e seus resultados.

Palavras-chave: Microempresa; estratégias de motivação; desempenho laboral; avaliação de desempenho.

Introducción

En los últimos años, la motivación eficaz de los trabajadores es una inquietud constante de los administradores de cualquier organización. Al respecto, la teoría de Herzberg es un referente importante que plantea dos categorías de factores, los motivadores y los de higiene, dando más importancia al factor de la motivación. Actualmente las empresas dedican la mayoría de su tiempo a crear estrategias sobre sus negocios, de ventas, de crecimiento, de marketing, financieras y de fidelización de sus clientes etc., pero en muy pocas ocasiones crean estrategias de compensación para sus empleados y de fidelización para los mismos. Siendo este el reto más importante para retener sus mejores talentos (Ruelas, 2017).

Es frecuente comparar datos entre España, Europa y Estados Unidos al oír hablar de productividad, de horas trabajadas, de duración de la jornada, pero ¿Qué tienen todas estas variables que ver con el rendimiento laboral? ¿Podría hablarse de equivalencias en algunos casos? ¿Pueden darse unas sin las otras? (Workmeter, 2017). Aumentar el rendimiento laboral de tu organización debe convertirse en uno de los pilares principales de tu estrategia del negocio. Solo así podrás maximizar la productividad, ser eficiente, y lograr tus objetivos en el tiempo establecido.

Según la Real Academia Española, el rendimiento laboral o productividad es la relación existente entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, etc. Sin embargo, esta no es la única definición de estos términos, existen otras un poco más específicas:

- Como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: así, cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema.
- el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida.
- En el mundo empresarial, la productividad vendría dada por el rendimiento laboral, que es la relación entre los objetivos/metas/tareas alcanzadas y el tiempo (en horas trabajadas de calidad) que se han necesitado para lograrlo; teniendo en cuenta que la variable más importante son las personas; es decir, los recursos humanos, que son los encargados de ejecutar las funciones propias de un cargo o trabajo.

¿Qué es lo que se debería medir?

- Tiempo y trabajo dedicados realmente a trabajar.

- Conocer en qué punto de productividad y rendimiento se encuentra tanto la empresa como los empleados, para así poder hacer mejoras.
- Tomar conciencia en cómo se trabaja y cómo se gestiona el tiempo.

La organización actual no es la misma de ayer, los cambios que emergen diariamente en el mundo influyen notoriamente en el diario accionar de la organización, con esto cada uno de los elementos de ella debería moldearse para adaptarse óptimamente a dichos cambios, es por esto que las organizaciones destinan varios recursos al capital humano y como contestación a este esfuerzo se esperan los superiores resultados, por esto se debe evaluar para mejorar.

El Capital Humano, es lo más relevante de una organización debido a que es su nervio esencial, una organización puede tener la mejor infraestructura, tecnología, planta industrial los accesorios más nuevo, empero no va a ser suficiente para avanzar y tener una garantía de triunfo en el planeta competitivo en el que nos desenvolvemos; sólo, las personas con sus conocimientos, capacidades, reacciones y capacidades, o sea con sus competencias son capaces de promover o eliminar cualquier organización o institución, por consiguiente, su aporte e importancia es inconmensurable.

Es lógico que en el momento de describirse al capital humano, es imposible apartar a la persona de las cualidades innatas, propiedades, habilidades, ingenio creatividad e innovación, como algo propio que tiene el ser, o sea solo basta la motivación y que ellos mismos sean sus dirigentes en sus diferentes ocupaciones para que se cumpla con éxito la tarea de la organización con éxito y todavía más una vez que la población se implica a lo largo del proceso de tomas de elecciones su crítica poseen trascendencia a la hora de diseñar novedosas políticas estratégicas.

Cada individuo es un fenómeno individuo a la predominación de muchas cambiantes y entre ellas las diferencias referentes a capacidades y patrones de comportamiento resultan muy varios, causas suficientes para hacer evaluaciones a su funcionamiento por medio de procedimientos que posibilite salvar sus competencias expertas, lo que afectará de manera directa en el servicio de calidad que se brindara a los aliados.

En el panorama empresarial y, en general, en la incertidumbre que caracteriza el presente, el imperativo de hacer del aprendizaje continuo una parte fundamental de cómo trabajamos y vivimos es más importante que nunca. Los métodos de aprendizaje corporativos tradicionales están obsoletos y ya no son atractivos para los trabajadores de hoy en día, ni resultan propicios para nuestro entorno actual de teletrabajo. Por ello, Shelley Osborne, vicepresidenta de Aprendizaje de Udemy, plataforma de formación online, apunta que "el aprendizaje es el futuro del trabajo. Hemos entrado en una era de

cambios impredecibles y no hay forma de que sobrevivamos sin un aprendizaje continuo” (Salas, 2020).

En este sentido, revela los 5 pasos para construir una organización donde el aprendizaje permita desbloquear la innovación y aumentar el rendimiento:

- 1) **Desarrolla y fomenta empleados ágiles.** Las organizaciones deben empoderar a las personas para que accedan a los recursos de aprendizaje en el momento que los necesiten.
- 2) **La retroalimentación es el motor de las culturas de aprendizaje.** La retroalimentación debe maximizar las fortalezas y alentar a las personas a convertirse en la mejor versión de sí mismas. La gente habitualmente deja de poner todo su esfuerzo en una actividad cuando cree que los demás solo aceptarán la perfección; es importante entender que también se pueden cometer errores y que se puede hablar de ellos.
- 3) **Piensa como un especialista en marketing para impulsar el aprendizaje y el desarrollo.** La mejor manera de retener a los empleados inscritos en un curso es comprender sus necesidades y tenerlas en cuenta antes, durante y después del aprendizaje.
- 4) **Incluye el aprendizaje en el flujo del trabajo.** Las oportunidades de desarrollo profesional deben democratizarse en toda la organización, permitiendo que los empleados puedan perfeccionar sus habilidades, compartir sus conocimientos con otros compañeros y equipos, etc.
- 5) **Muestra el valor del aprendizaje.** Construye un argumento sólido para crear una cultura de aprendizaje que evidencie los beneficios a nivel de eficiencia, motivación y sentimiento de equipo en toda la organización. Esto es fundamental para abordar los numerosos desafíos que plantea el rápido cambio tecnológico.

La motivación es un tema de gran importancia para las organizaciones, si se aplica de una buena forma puede ayudar a que los trabajadores tengan una mayor productividad, es importante para el desempeño laboral de los individuos, y así obtener mayores y mejores resultados. No se debe olvidar que la motivación es de gran relevancia si se desea tener un buen desempeño de los colaboradores, ya que es la misma la que lleva a que el individuo actúe de cierta manera, en una organización se pretende alcanzar los objetivos establecidos y el cumplimiento de las metas y así traerá grandes beneficios (MAZARIEGOS, 2015).

Metodología

Encuesta

Ruso (2012) apunta que “la encuesta es una técnica de averiguación consistente en un plan (oral o escrita) cuyo objetivo es obtener información sobre un definido asunto, siendo el cuestionario como herramienta asociada a la misma”. Para el presente plan de indagación se aplicó la encuesta llamada Escala de Rendimiento Gremial Personal, una herramienta que fue desarrollado para medir los puntos que reflejan las conductas y competencias de los trabajadores con en relación a sus funcionalidades y responsabilidades; comentado instrumento fue validado obteniendo valores pertinentes de alfa de Cronbach para sus 3 magnitudes, oscilando los mismos entre 0.73 y 0.89 (Gabini & Salessi, 2015, p. 129).

El cuestionario de la Escala de Rendimiento Gremial Personal dejará recolectar información y van a ser evaluadas las magnitudes que ayudarán a medir el rendimiento del personal en la compañía. El instrumento se les presentará al ingenio humano, explicándoles en qué radica, cuál es su finalidad y las metas que se persiguen con el análisis. Además, se les asegurará el compromiso de confidencialidad de los datos, siendo dichos usados solamente como material didáctico para el desarrollo de la presente indagación La escala ha sido dividida en 3 magnitudes concretas las cuales son: rendimiento de la labor, Comportamiento contraproducentes, rendimiento en el entorno. Cada pregunta tuvo posibilidades según la escala de Likert asignándole una puntuación que era de: 1 jamás, 2 casi jamás, 3 a veces, 4 casi constantemente y 5 continuamente

Métodos

El plan de averiguación corresponde con un enfoque cuantitativo que, a mencionar de Jensen (2014), los mismos “se abordan desde sus categorías y métodos básicos en medición numérica y estudio estadístico, así como a partir de la pertinencia de las encuestas, los experimentos y los estudios del contenido para diferentes preguntas investigativas” (pp. 327-328).

Para la presente investigación se usará el enfoque cuantitativo, que se basará en las propiedades cuantificables que ayudarán a medir y evaluar el grado de rendimiento desde la aplicación de las herramientas con el objeto de obtener la interpretación de los resultados.

Investigación bibliográfica-documental

Según, Víctor Hugo Abril Porras (2008:55-56), estima que la averiguación bibliográfica-documental tiene el objetivo de conocer, mercar, expandir profundizar e inferir diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones y criterios de diferentes autores sobre una cuestión definida, basándose en

documentos (fuentes primarias), o en libros, revistas, periódicos y otras publicaciones (fuentes secundarias).

Además se aplicó la Averiguación bibliográfica-documental, ya que para el conocimiento de los componentes estudiados y el estudio de los datos conseguidos tuvimos que apoyarnos con obras referentes al asunto, donde se recopiló, amplió y profundizó la información disponible en libros, textos especializados, páginas Web para categorizar las cambiantes, comprendidos en la indagación piensan que una vez que se emplean 2 o más maneras de averiguación, el resultado que se recibe es un plan posible o de mediación social, el cual posibilita mejorar el caso de la entidad y arreglar falencias que se muestran en el diario vivir.

Investigación detallada

Según Babbie (1979), Selltiz (1965) nos comentan que los estudios descriptivos buscan desarrollar una imagen o fiel representación (descripción) del fenómeno estudiado a partir de sus propiedades. Explicar en esta situación es sinónimo de medir. Miden cambiantes o conceptos con el objeto de especificar las características relevantes de sociedades, personas, conjuntos o fenómeno bajo estudio. El hincapié está en el análisis libre de cada característica, es viable que de alguna forma se integren las mediciones de 2 o más propiedades con la intención de establecer cómo es o cómo se declara el fenómeno. Sin embargo, en ningún instante se pretende implantar la manera de interacción entre estas propiedades. En algunas ocasiones los resultados tienen la posibilidad de ser utilizados para pronosticar.

Se aplicó una averiguación detallada por que permitió estar al tanto del ámbito de la organización y los eventos que se presentaron en la Evaluación del Funcionamiento Gremial, notar cada una de las propiedades que sirvieron para profundizar el razonamiento objetivo del problema, individuo de la indagación y describirlo de la misma forma que se crea en la verdad en una época y espacio definido, involucrando a los individuos, hechos, procesos y sus interacciones.

El rendimiento laboral en la empresa

Para (Workmeter, 2017), Entonces, ¿por qué las empresas no tienen un rendimiento laboral óptimo? Puede ser porque sus recursos no están optimizados, ya sea a nivel de personas o a nivel de ingresos. Sin embargo, aunque el primer factor puede resultar difícil de medir o cuantificar, es el recurso más importante para las empresas y, por extensión, el que más se tiene que cuidar.

En base a nuestra experiencia, podemos afirmar que existe una fórmula sencilla que de forma muy acertada resume el concepto de rendimiento laboral o productividad:

(Capacidad * Foco * Estrategia = Productividad)

Esta fórmula se desarrolla en base a tres variables: capacidad, foco y estrategia que articulan la capacidad de producción y el modo de optimizar los recursos disponibles. Son esos elementos que, combinados acertadamente, pueden lograr que se obtengan más y mejores resultados.

No hay que perder de vista que, simplificando, el rendimiento laboral es una ratio que relaciona el coste de los recursos y los resultados o producción. Y por eso, el error más frecuente es medir sólo el producto final, la consecución de objetivos, o lo que es lo mismo, medir la producción (N.º horas trabajadas x N.º trabajadores), y no la productividad.

Evaluar el desempeño laboral

El desempeño laboral es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que le corresponden. De esta manera, se considera si la persona es apta o no para el puesto asignado. Las empresas, para crecer, necesitan realizar una evaluación del rendimiento laboral. Esta les permitirá conocer qué aspectos se pueden mejorar, cómo gestionar las tareas de manera eficaz y qué decisiones tomar para alcanzar sus objetivos.

La evaluación del rendimiento laboral de los trabajadores es imprescindible en cualquier compañía. Conocer cómo medir su productividad para que los resultados se ajusten lo máximo a la realidad y contar datos fiables, resulta importantísimo. Solo de esta forma se podrán plantear las medidas adecuadas para la consecución de objetivos de negocio (bizneoblog, 2019).

Es una de las tareas más importantes que el Departamento de Recursos Humanos de toda empresa debería realizar. Para hacerlo de manera correcta, es necesario considerar los siguientes factores:

- Fijar el objetivo de la investigación
- Considerar la trayectoria del empleado
- Los criterios de referencia deben de estar relacionados con el área de trabajo
- El empleado debe de saber qué se evalúa y estar de acuerdo
- El encargado debe dar propuestas que mejoren los errores detectados en el proceso

El rendimiento laboral, según la RAE, es la relación existente entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, etc. Aplicando este concepto a la empresa, la productividad vendría determinada por el rendimiento laboral, que es la relación entre los objetivos y el tiempo que se ha necesitado para lograrlos (Development, 2020).

- Cada vez que hablamos de productividad en el trabajo, tenemos que hacer referencia al tiempo que se tarda en hacer una tarea y, sobre todo, medirlo.
- Medir el tiempo nos permite tomar conciencia de uno de nuestros recursos más preciados, centrarse en lo que es más importante y saber usarlo de forma más eficiente.
- Poder medir la productividad y los rendimientos de los empleados es una de las tareas más importantes de las empresas.

El trabajador

Varias empresas más democráticas permiten que al mismo sujeto responda por su manejo y haga su auto evaluación. En estas empresas cada trabajador autoevalúa su funcionamiento, eficiencia y efectividad, teniendo presente límites establecidos por el gerente o la organización (Alles, M., 2013).

Los equipamientos de trabajo

Los equipamientos de trabajo del área administrativa además pueden evaluar el manejo de todos sus miembros y desarrollar con todos ellos las medidas elementales para mejorarlo cada vez más. En esta situación, los accesorios responden por la evaluación del manejo de sus miembros y define sus fines y metas (Amoros, E., 2010).

Cuadro de mando integral

Es una herramienta o metodología de administración que permite la implementación de la táctica de la organización de una manera eficiente, debido a que da el marco, la composición y el lenguaje correcto para comunicar o traducir la tarea y la táctica en fines e indicadores organizados en 4 perspectivas: finanzas, consumidores, procesos internos, formación y aumento, que permiten que se haga un proceso constante de manera que la perspectiva se realice explícita, compartida y que todo el personal canalice sus energías hacia la consecución de la misma. En otros términos, la organización se ve impuesta a mantener el control de y examinar las operaciones actuales, ya que están afectando al desarrollo de mañana. Por consiguiente, se fundamenta en 3 magnitudes: ayer, hoy y mañana (Chuquitarco, E., & Taipe, E, 2016).

En la actualidad el capital humano es considerado el componente de triunfo empresarial más importante en las empresas, de allí el valor que representa para la dirección de Ingenio Humano contar con un sistema que posibilite una administración correcta e integral de los individuos (Chuquitarco, E., & Taipe, E, 2016).

- **Financiera:** Como tenemos la posibilidad de contribuir al rendimiento financiero a partir del enfoque del rendimiento de los individuos (Cota, L., & Rivera, J, 2017).

- **Consumidores:** Cual debería ser la aportación a la satisfacción de los consumidores externos e internos por medio de los servicios prestados por el departamento (Cota, L., & Rivera, J, 2017).
- **Procesos internos:** Como mejorar la efectividad y eficiencia en la calidad de los procesos (Cota, L., & Rivera, J, 2017).
- **Potenciales:** Como tenemos la posibilidad de mejorar las habilidades, capacidades y prácticas de los individuos para que sirvan de motor e fomento al resto de perspectivas (Cota, L., & Rivera, J, 2017).

Satisfacción del Trabajador

La satisfacción gremial de los trabajadores, puede considerarse como un fin en sí misma, que compete muchos al trabajador como a la compañía; que también de crear beneficios a los empleados al ayudarles a conservar una buena salud psicológica, puede ayudar a mejorar la productividad de una organización y con ello su productividad; ya que un trabajador motivado y satisfecho está en superiores condiciones de realizar un trabajo conveniente, que otro que no lo se encuentre (Molina, L., & Rodríguez, A, 2018).

Trabajo en grupo

Un equipo de trabajo es un grupo de individuos que se organizan de una manera definida para poder hacer un objetivo común. Guarda una estrecha interacción con la disposición natural de las personas a su convivencia en sociedad. Bajo el término de equipo tienen que entenderse diferentes expertos que conforman pequeños conjuntos de trabajo para hacer ciertas labores (Pernía, K., & Carrera, M., 2014).

La característica distintiva de dicho conjunto son su un comportamiento de participación, las colaboraciones recíprocas subjetivamente fuertes y la colaboración igualitaria de todos los miembros en la disputa de los procedimientos, contenidos y fines de su trabajo. Por otro lado, dichos conjuntos poseen un intenso sentido de sociedad (el espíritu de equipo), y una cohesión de subjetivamente intenso (Pernía, K., & Carrera, M., 2014).

Capacitación del trabajador

La capacitación del trabajador es la compra de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo de los individuos en el manejo de una actividad Se puedo señalar, entonces, que el término capacitación es muchísimo más abarcador. La capacitación actualmente representa para las unidades productivas uno de los medios más efectivos para afirmar la formación persistente de sus recursos humanos en relación a las funcionalidades laborales que y tienen que realizar en el

puesto de trabajo que ocupan. Si bien es cierto que la capacitación no es el exclusivo camino por medio del cual se asegura el conveniente cumplimiento de labores y ocupaciones, si se muestra como un instrumento que presenta, realiza sistemáticamente y sitúa en situaciones de competencia a cualquier persona (Pernía, K., & Carrera, M., 2014).

Mejorar el funcionamiento gremial: Motivar, un elemento clave

Para un óptimo manejo gremial es primordial que los trabajadores entiendan cuáles son sus funcionalidades o labores concretas, los métodos que se tienen que continuar, las políticas que se tienen que respetar y las metas que tienen que consumir. Si ciertos de dichos puntos no permanecen claros, es bastante posible que los empleados no rindan bien, debido a que continuamente van a tener dudas cada vez que quieran realizar un método y jamás sabrán cuáles son sus fines, por lo cual no van a poder entablar prioridades de manera correcta (Coronado, V, 2019).

Una buena forma de mejorar el funcionamiento gremial de los trabajadores es motivándolos una y otra vez, y para eso tenemos la posibilidad de usar diferentes técnicas como tienen la posibilidad de ser delegarles una más grande autoridad, darles más grandes responsabilidades, recompensar los logros conseguidos, dar un óptimo clima gremial (Pernía, K., & Carrera, M., 2014)

Métodos para mejorar el funcionamiento gremial

Hay muchas técnicas y procedimientos que permiten motivar a los empleados y de esta forma poder realizar su tarea de forma más eficaz y más provechosa. Para saber cual ejercer, la compañía debería conocer las necesidades del trabajador y actuar debido a lo cual. Ciertos de dichos procedimientos son (Coronado, V, 2019).

- Maslow

Además, conocido como pirámide de Maslow o jerarquía de las necesidades humanas. Según esta teoría acorde se satisfacen las necesidades primordiales los individuos desarrollamos necesidades menos simples.

- Herzberg

Llamada Teoría de ambos componentes. Según esta teoría los individuos estamos influenciadas por 2 componentes, la satisfacción y la insatisfacción.

- McGregor

Teoría X y Teoría Y. Son 2 teorías contrapuestas, en la primera los directivos de las organizaciones creen que los empleados solo trabajan bajo amenazas y la segunda se fundamenta en que los jefes creen que los trabajadores desean y requieren laborar.

- Locke

Teoría de la fijación de metas. Según esta teoría el fin de conseguir una meta es elemental para la motivación.

+ Motivación = + Manejo gremial

La motivación está presente en todos los puntos de nuestra vida, los individuos requerimos ser apreciadas y valoradas, que nuestros propios esfuerzos sean ubicados y poseemos necesidades que no se satisfacen precisamente con dinero.

La productividad de una organización es dependiente en gran medida del buen funcionamiento de los trabajadores. A más grande confort más grande rendimiento y más grande productividad. Es por todo lo mencionado que tiene gran trascendencia llevar a cabo políticas claras y efectivas de motivación gremial (Coronado, V, 2019).

Estrategias para la Motivación personal y empresarial

1. Realizar una campaña interna la cual difunda los valores de la microempresa, que el colaborador conozca los recursos que tiene para desempeñar mejor sus actividades.
2. Establecer un método de integración entre colaboradores, es decir manejar actividades en las cuales los trabajadores se integren entre sí con las diferentes áreas y la interacción sea diversa; se recomienda actividades de reacción, que incluya trabajo en equipo, actividades al aire libre como competencias para que haya mayor confraternidad y fines comunes.
3. Entregar reconocimientos a los colaboradores que sobresalen en el cumplimiento de los objetivos empresariales.
4. Desarrollar políticas empresariales en función del beneficio de los empleados, es decir crear un ambiente de pertenencia hacia la organización.
5. Implementar un sistema de quejas en el cual el colaborador pueda reportar alguna anomalía sin temor a ser sancionado por alguna autoridad o represalia entre compañeros; la idea es que el empleado se sienta escuchado y tomado en cuenta para mejorar la satisfacción personal y de la empresa.
6. Establecer objetivos en paralelo, es decir que los objetivos de la empresa vayan en concordancia con los objetivos de superación de los empleados.
7. Desarrollar procesos de capacitación y mejoramiento del perfil ocupacional de los trabajadores.

8. Implementar políticas enfocadas al valor del recurso humano, en la cual el colaborador se sienta identificado y reconocido por la empresa.

Con estas estrategias se pretende mejorar las áreas de oportunidad de la empresa, las cuales fueron analizadas en el trabajo de investigación, y están basadas principalmente en temas de motivación, la importancia que se debe brindar y los beneficios que se obtendrá si se mantiene una estrategia de motivación que sea el resultado del pensamiento y sentir de los colaboradores de la microempresa Hermanos “S” del cantón Pedro Carbo. Así mismo las variables reflejan de manera directa la eficacia y efectividad que alcanzaría la organización con una clara visión de sus objetivos y los indicadores precisos para medir la eficiencia del rendimiento de los empleados de del negocio estudiado.

Resultados

El presente trabajo de investigación ayudó a analizar los factores que tienen impacto en la motivación de una microempresa, así como de la relación directa con la eficacia de la misma; es decir que el éxito de una organización es directamente proporcional a la motivación y desempeño que tienen sus colaboradores para realizar sus actividades.

Por lo tanto, es importante lograr que los representantes participen activamente en la planificación y ejecución de las actividades que le permitan solucionar los problemas que confrontan las organizaciones con el fin de lograr proporcionarles a sus colaboradores un clima organizacional efectivo, debido a que la comercialización de papelería es muy dinámica y el factor humano es fundamental, debido a que la venta de útiles escolares y de oficina es una de las más importantes generadoras de empleo en este país y que si no se toman estrategias de motivación adecuadas puede afectar de manera negativa a la eficacia en la organización.

Es por ello que, con la ejecución de la propuesta de estrategias motivacionales se puede lograr dicha integración para llevar a cabo un trabajo conjunto y mantener relaciones interpersonales estables y que ayuden a sentir que los colaboradores son parte de la organización y que sin ellos la productividad y el desempeño de la misma no es óptimo, así mismo que la organización pueda reconocer que el recurso humano es lo más valioso para el éxito y el crecimiento.

Además, lo ideal para esta investigación es comprobar la hipótesis implementando las estrategias propuestas para poder visualizar si se cumple, debido a que en esta investigación solo se limita a proponer estrategias más no se llegan a implementar, por lo cual encontramos un área de oportunidad para continuar con dicha investigación en estudios posteriores.

Estrategias de motivación para mejorar el rendimiento laboral de la Microempresa Hermanos “S” del cantón Pedro Carbo

En la presente indagación los trabajadores consideraron falencias en cuanto al tiempo y esfuerzo por los empleados, por trabajo acumulado esto puede producir insatisfacción continua por parte de los empleados, escasez de motivación y desperfectos en los recursos financieros, tecnológicos, materiales y humanos, lo cual comienza una detención o desorientación de los procesos de la organización, que deben ver con la productividad, calidad, capacidad y liderazgo. Por otro lado, los empleados se ven limitados a la función de exponer resoluciones creativas ante los nuevos inconvenientes, debido que los empleados carecen de ideas, vivencias, entendimiento, capacidades; lo cual se limita a conseguir que se cumplan las metas y metas de la compañía.

Los empleados poseen un comportamiento apegado permanentemente a producir reclamos o quejas, lo cual puede dañar de forma directa a los miembros de la compañía; debido que los puntos negativos provienen de las inconformidades e problemas de los empleados en sus labores cotidianas, pues crea un erróneo ambiente gremial, donde se dificulta en un nivel notable en el rendimiento por diferentes componentes como la comunicación entre los niveles de la organización (directivo y operativo), lo cual afecta a los empleados y la imagen de la organización, disminuyendo la competitividad de la misma

La mayoría de los empleados no planifican correctamente su trabajo, de tal manera que a veces no tienen la posibilidad de cumplirlo en la época y forma correcta esto crea que los empleados cometan pluralidad de errores pues no adquieren sus capacidades laborales actualizadas, elemento que se da primordialmente por el elaborado de que la microempresa no ha llevado a cabo los esfuerzos necesarios para evaluar y capacitar a sus empleados, lo cual disminuye el rendimiento en el trabajo y no se puede consumir los resultados deseados.

Para la preparación de las tácticas hemos escogido todos los procesos convenientes para el rendimiento de los trabajadores debido que entienden el alineamiento de las tácticas empresariales con la revisión de construcciones, procesos, indicadores, métodos y sistemas de información que aguantan los servicios del ingenio humano, los mismos se relacionan entre sí y administran la administración del ingenio humano que todos los días se convierte en algo imprescindible para el triunfo de la organización. Los procesos son los próximos: integrar personas, poner al personal, recompensar al personal, desarrollar al personal, retener al personal y monitoria al personal. En los procesos mencionados existe una secuencia de componentes que influyen en el rendimiento personal, entre los que tienen la posibilidad de destacar a la personalidad, los valores, las reacciones, las percepciones, la capacidad y la motivación de cada empleado. Dichos componentes no son interdependientes en su

impacto sobre el funcionamiento, por otro lado, son mutuamente incluyentes en los resultados de lo producido, por consiguiente, el desarrollo de tácticas propuestas debería implicar un sistema integral que se centrará en optimizar el rendimiento.

Análisis de resultados

Para poder determinar las áreas de oportunidad se utilizó la metodología de correlación la cual brinda la oportunidad para conocer cómo se puede comportar un concepto o una variable al conocer el comportamiento de otras variables relacionadas (en este caso la relación entre la Motivación y el Rendimiento laboral), es decir, intenta predecir el valor aproximado que tendrá el grupo de casos de una variable a partir del valor que poseen en la variable relacionada, por lo que nos permite determinar de manera simultánea el grado y la dirección de una relación con un solo estadístico. La cual puede ser positiva o negativa, es decir que puede o no ser directamente proporcional a la otra variable y si no existe correlación se entiende que no hay relación entre factores.

Conforme a la metodología, se analizó por variable la cual nos arrojó que el 47% corresponde al tema de la Motivación y el 53% al Rendimiento laboral. (Ver gráfico de medición por variable).



Gráfica 1. Variables de la investigación valor real.

Es decir, se encuentran por debajo de lo ideal, al contrario de las demás dimensiones que están por arriba del porcentaje ideal el cual nos señala la relación positiva y que la organización tiene claros los conceptos de las características, sus elementos, que tipos de motivación existen para aplicarse.

En el análisis de la variable Motivación podemos observar que el resultado obtenido de la investigación arroja la distribución del porcentaje para cada una de las dimensiones; tomando en

Estrategias de motivación para mejorar el rendimiento laboral de la Microempresa Hermanos “S” del cantón Pedro Carbo

cuanto el valor ideal se tiene que las áreas en las cuales existe menos relación son la Beneficios con un 9% real contra un 11% que se debe de manejar y la importancia con un 18% obtenido contra lo real que debe ser un 26%. (Ver grafica 2)



Grafica 2. Variables de la motivación.

Por lo que podemos concluir que la organización no tiene claro la importancia de la motivación a sus colaboradores y que por lo mismo no conoce los beneficios que puede obtener con ella; por lo que los colaboradores no se sienten motivados y no le ven algún beneficio ya sea en grupo o particular. Se puede observar con más detalle en la siguiente tabla:

Colaboradores	% Ideal	% Real
1	16%	19%
2	16%	17%
3	21%	26%
4	11%	12%
5	26%	18%
6	11%	9%

Tabla 1. Fuente: Elaboración propia.

Se observa que el problema está en la importancia que se le da al tema de motivación y se desconocen los beneficios que se pueden tener con una motivación adecuada a cada uno de los colaboradores.

Discusión

La evaluación del Rendimiento laboral busca conocer el estándar de funcionamiento del trabajador según ciertos límites que se establecen para tal fin, como una forma de medida del manejo que tiene el capital humano, en las distintas ocupaciones labores que hace no obstante hay componentes internos y externos que inciden en este funcionamiento que tenga en la organización.

Es correcto que se entienda que el Rendimiento laboral tiene diferentes componentes incidentes en el mismo, como tienen la posibilidad de ser componentes motivacionales, extensamente conocidos, o la vida de fuerzas del medio ambiente que logren estar incidiendo en su funcionamiento. Una vez que son del medio ambiente, frecuentemente tienen la posibilidad de ser consideradas como pretextos para excusar la baja producción del trabajador, otras como malas condiciones de trabajo, grupos defectuosos, falta de cooperación, supervisión defectuosa, e información insuficiente obstaculiza el verdadero rendimiento del trabajador.

En la microempresa los Hermanos “S”, se deberá implementar una evaluación sobre el rendimiento que medirán el esfuerzo desplegado por el trabajador, teniendo puntos relevantes que intentan medir lo cual hace el trabajador como parte del cumplimiento de sus obligaciones, identifican fortalezas y debilidades del trabajador. Estas evaluaciones tienen que ser aplicadas por personal preparado, periódicamente y sobre todo se debería ofrecer retroalimentación al personal evaluado para que se logren arreglar fallas.

Al hacer una mezcla de capital humano, más motivación, dicha microempresa tendrá un manejo óptimo y este paralelamente se reforzará con trabajo en grupo y de esta forma se obtendría un capital humano de alta competitividad gremial y empresaria.

Así mismo se puede concluir que el objetivo de esta investigación se cumplió, debido a que se propusieron estrategias de motivación que afectan a la eficacia no solo de la microempresa sino de los colaboradores que pertenecen a ella. En este sentido, es relevante la participación de los colaboradores ya que se enfrentó barreras de comunicación y de colaboración para aplicar el cuestionario, se presentó un poco de resistencia de los colaboradores en todas las áreas para contestar dicha encuesta. Las contribuciones de esta investigación inducirán a una mayor vinculación entre los colaboradores y la organización con el objeto de asumir el principio de corresponsabilidad que tienen dentro de la organización para mejorar el desempeño de la misma.

Referencias

1. Alles, M. (2013). *Comportamiento organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias*.
2. Amoros, E. (2010). *Comportamiento organizacional*.
3. bizneoblog. (31 de Octubre de 2019). *Como medir el desempeño laboral*. Obtenido de ¿Como medir el desempeño laboral?: <https://www.bizneo.com/blog/rendimiento-laboral>.
4. Chuquitarco, E., & Taípe, E. (2016). *Modelo de gestión de talento humano para elevar el desempeño laboral en la florícola “Safety Flowers”*.
5. Coronado, V. (2019). *Estrategias de clima organizacional para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Señor de Sipán-Peru. Chiclayo*.
6. Cota, L., & Rivera, J. (2017). *La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados*.
7. Development, O. B. (21 de Junio de 2020). *Rendimiento laboral y procesos de mejora*. Obtenido de Rendimiento laboral y procesos de mejora: <https://operatrece.com/rendimiento-laboral/>
8. MAZARIEGOS, M. I. (2015). *MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL. QUETZALTENANGO: UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR*.
9. Molina, L., & Rodríguez, A. (2018). *Estrategia Para Mejorar el Desempeño Laboral de las Secretarías de Facultad en las Unidades Académicas de Universidad Laica “Eloy Alfaro de Manabí”, de la ciudad de Manta. Manta: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí*.
10. Pernía, K., & Carrera, M. (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral*.
11. Ruelas, J. L. (2017). *Salario emocional y su relación con el rendimiento laboral. Arequipa*.
12. Salas, R. (18 de Septiembre de 2020). *Estrategias de negocios*. Obtenido de ¿Como mejorar el rendimiento y la productividad en una organización: <https://estrategiasdenegocios.blogspot.com/2020/09/como-mejorar-el-rendimiento-y-la.html>
13. Workmeter. (28 de Julio de 2017). *El rendimiento en el trabajo: Profesional y empresarial*. Obtenido de ¿Qué es el rendimiento laboral?: <https://www.workmeter.com/blog/que-es-el-rendimiento-laboral/>