

Universidad Autónoma de Querétaro

Facultad de Contaduría y Administración



“La motivación y su relación con la productividad”

Tesis

Que como parte de los requisitos para obtener el grado de
Maestro en Administración con Especialidad en Alta Dirección

Presenta:

José Ángel Gamba Verástegui

Santiago de Querétaro, Mayo 2015



Universidad Autónoma de Querétaro
Facultad de Contaduría y Administración
Maestría en Administración



LA MOTIVACION Y SU RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD

TESIS

Que como parte de los requisitos para obtener el grado de
Maestro en Administración especialidad en Alta Dirección

Presenta:

José Ángel Gamba Verástegui

Dirigido por:

Dra. Ma. Luisa Leal García

SINODALES

Dra. Ma. Luisa Leal García
Presidente

Dr. Juan Manuel Peña Aguilar
Secretario


Dr. Arturo Castañeda Olalde
Vocal

M.I. Martín Vivanco Vargas
Suplente

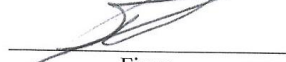
Dr. Alberto de Jesús Pastrana Palma
Suplente


Dr. Arturo Castañeda Olalde
Director de la Facultad de Contaduría y
Administración

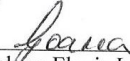

Firma


Firma


Firma


Firma


Firma


Dra. Ma. Guadalupe Flavia Loarca Piña
Director de Investigación y
Posgrado

Centro Universitario
Santiago de Querétaro
Junio 2014.
México

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo fundamental el identificar la relación entre la motivación y la productividad. Para llevar a cabo la investigación se eligió un método no experimental, de campo, descriptivo, transversal y correlacional. Por conveniencia se optó por una muestra no probabilística que quedó conformada por 30 operadores de diferentes aéreas de la empresa, a los cuales se le aplicó una encuesta con escala tipo Likert ordinal. Se realizó el coeficiente de correlación para analizar la relación entre productividad y motivación. El resultado es una correlación moderado entre las dos variables. Los factores de productividad más destacados son los que se respetan los estándares establecidos dentro de la empresa y el personal desempeña las actividades de acuerdo a su preparación. Para la motivación encontramos que el ambiente de trabajo es ideal para desarrollar las tareas, así como también encontramos que la retroalimentación de como realizan su trabajo, entre los directivos con los operadores de los distintas aéreas es bastante sana. Se concluyó que la empresa tiene una buena motivación, por los índices de producción dentro de sus estándares.

(Palabras clave: motivación, productividad, organización)

SUMMARY

This study aims to identify the relationship between motivation and productivity. In order to carry out the investigation a non-experimental, descriptive, cross-sectional, correlational study was chosen. For the sake of the experimental a non-probabilistic sample was used. The sample consisted of 30 operators from different areas in the company, to whom an ordinal Likert type scale survey was applied. A correlation coefficient was performed in order to analyze the relationship between productivity and motivation. Results show a moderated correlation between both variables. The most outstanding productivity factors are those which observe the standards established within the Company and the personnel perform the activities related to their backgrounds. For motivation, results show that working atmosphere is ideal in order to develop their tasks, and we also found that feedback between executives of the company and operators from the different areas is pretty healthy. We conclude that the company shows a high level of motivation as productivity indicators are within the standard values.

DEDICATORIAS

A Dios por la vida y por todas las bendiciones recibidas.

A mis dos grandes pilares de la vida: Papá y Mamá

A mi esposa, amiga y compañera: Alma Ruth

A mis dos grandes amigos: Rafael y Ma Concepción

A las personas que me han hecho llorar, reír, gritar y vivir la vida: Mis primos

A toda mi familia de pila y política

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a la Dra. María Luis Leal, el haberme impulsado y a realizar este trabajo que cierra otro capítulo en mi vida.

Agradezco a la Universidad Autónoma de Querétaro por haberme admitido en la maestría de Administración con área terminal de Alta Dirección.

Agradezco a Giuseppe Ciciliani por apoyarme para realizar mis estudios.

ÍNDICE

	Página
Resumen	iii
Summary	iv
Dedicatorias	v
Agradecimientos	vi
Índice	vii
Índice de figuras	ix
1. INTRODUCCIÓN	1
2. MARCO TEÓRICO	3
2.1. Antecedentes	3
2.2. Productividad	3
2.2.1. <i>Productividad Laboral</i>	7
2.3. Motivación	9
2.3.1. <i>Aspectos</i>	15
2.4. Características de la empresa	15
2.4.1. <i>Misión</i>	16
2.4.2. <i>Valores</i>	16
2.4.3. <i>Objetivos</i>	17
2.5. Investigaciones Relacionadas	22
3. CARACTERÍSTICAS DE LA INVESTIGACIÓN	28
3.1. Justificación	28
3.2. Planteamiento del Problema	29
3.3. Objetivos.	30
3.3.1. <i>Objetivo General.</i>	30

3.3.2. <i>Objetivos Específicos</i>	30
3.4. Definición del Universo	30
3.5. Tamaño y tipo de muestra	30
3.6. Definición de Variables	31
3.7. Hipótesis	31
4. METODOLOGÍA	32
4.1. Diseño del Estudio	32
4.2. Tipo de Estudio	32
4.3. Instrumento	33
4.4. Procedimiento	34
4.5. Procesamiento de la información.	35
5. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	36
5.1. Datos Generales	36
5.2. Variables de productividad	45
5.3. Variables de motivación	55
5.4. Análisis de los Resultados	65
5.5. Comprobación de la hipótesis	66
PROPUESTAS Y CONCLUSIONES	67
REFERENCIAS	69
APÉNDICE	71

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura		Página
1.	Organigrama General de la Empresa	21
2.	Organigrama FF Plástico	22
3.	Género	36
4.	Edad	37
5.	Estado Civil	38
6.	Departamento	39
7.	Dependientes económicos	40
8.	Educación Escolar	41
9.	Antigüedad en la Empresa	42
10.	Experiencia en el puesto de trabajo.	43
11.	Nivel económico	44
12.	Se lleva a cabo el plan de mantenimiento para el equipo y maquinaria.	45
13.	La empresa da a conocer las políticas, bajo las cuales se desempeña.	46
14.	Se respetan las políticas de la empresa.	47
15.	Se respetan los estándares establecidos dentro de la empresa.	48
16.	Ha aumentado la productividad por el uso de estándares.	49
17.	La empresa te brinda los recursos necesarios para realizar tu trabajo.	50
18.	Tus compañeros cumplen correctamente con los objetivos y propósitos propios de su cargo y funciones.	51
19.	Se te brinda la capacitación necesaria para mejorar tus actividades.	52
20.	Desempeñas actividades acorde a tu preparación.	53
21.	El horario establecido, te es suficiente para realizar las actividades asignadas.	54
22.	En la empresa son accesibles al otorgar el período vacacional.	55
23.	En la empresa se fomenta el compañerismo y unión entre los trabajadores.	56

24.	Recibes un justo reconocimiento por parte de la empresa.	57
25.	El ambiente de trabajo, es propicio para desarrollar tus tareas.	58
26.	Trabajando duro, tienes posibilidad de progresar en la empresa.	59
27.	Enfrentas retos en el trabajo.	60
28.	Te sientes satisfecho trabajando en la empresa.	61
29.	Tus funciones y responsabilidades están bien definidas.	62
30.	Recibes retroalimentación de como desempeñas tu trabajo.	63
31.	Te sientes parte de un equipo de trabajo.	64

1. INTRODUCCIÓN

En la últimas décadas, en la sociedades industrializadas ha ocurrido una serie de cambios sociales, económicos y culturales que ha impactado con fuerza a las distintas esferas de desarrollo del ser humano, afectando no sólo los modos de vida de las personas, sino también las relaciones sociales y el vínculo que establece el individuo con las organizaciones a las que pertenece.

En este escenario, la sociedad globalizada del siglo XXI requiere de organizaciones dinámicas que se adapten con velocidad a dichos cambios y que desarrollen en sus empleados comportamientos más flexibles y creativos.

Son las personas las que realizan cotidianamente una serie de actuaciones, que se convierten en actividades coordinadas de la organización, de modo que ésta logra alcanzar la productividad que ella necesita. En este sentido es gracias a la cooperación y contribución de las personas, en el desempeño de sus roles, que se hace posible el desarrollo de la organización y los procesos sistemáticos. Persona y organización se encuentran en una constante interacción, que se fundamenta en una expectativa recíproca entre individuo y organización respecto del desempeño esperado y la retribución que se recibirá a cambio.

En este contexto se presenta el siguiente estudio, que tiene como objetivo investigar cual es la relación de la motivación con la productividad.

Para realizar la investigación se elaboró un cuestionario de 30 preguntas con escala tipo Likert, después de realizar la encuesta se analizaron los resultados obtenidos, los

cuales arrojaron una estrecha relación lineal entre las variables, con lo cual podemos decir que la relación que existe entre motivación y productividad es bastante fuerte pudiendo así comprobar la hipótesis de la investigación.

Se recomienda a la directiva de como la motivación tiene una estrecha relación con la productividad hacer encuestas de motivación a los empleados para poder siempre mantener un alto índice de motivación en los empleados y lograr así los objetivos establecidos por la dirección.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

En este capítulo se presentan los conceptos y elementos relacionados con la motivación y la productividad, así como información general de la empresa que se estudia y algunas investigaciones anteriores relacionadas con el tema.

2.2. Productividad

La productividad del trabajador y la productividad del proceso son interdependientes. Un concepto erróneo común, dado que el trabajo directo puede representar sólo el 5% del costo de producción, es que éste ya no es importante. Se debe considerar que a pesar del bajo porcentaje del costo de trabajo directo, con sus acciones éste ejerce control sobre lo que se produce actualmente. Si la moral baja y los métodos ineficientes hacen que los trabajadores produzcan sólo la mitad de su capacidad, el 95% restante de los costos de producción, que son costos generales (típicamente fijos), excluyendo los costos materiales, deben prorratearse sólo en la mitad de la cantidad del producto. No es tanto el costo de trabajo directo, sino el efecto de este. La labor de la administración consiste en asegurar que el trabajo directo cuenta con el equipo, herramientas, métodos y motivación para ser tan productivo como sea posible, algo que los trabajadores escogerán ser, si se les brinda el ambiente productivo en el cual desarrollar su labor. (Hicks, 2003)

Desde el momento en que se comienza a poner atención en el concepto de la productividad en las organizaciones, se utilizan diversas técnicas; estas técnicas

utilizadas en la relación de programas de mejoramiento de la productividad consisten principalmente en la recopilación y el aumento de la eficacia del trabajo.

La productividad desde el punto de vista económico se define como la proporción existente entre los resultados obtenidos (productos o servicios) y los recursos aplicados a su obtención así (Toro, 1990)

Productividad = Efectividad / Eficiencia

Otros autores definen la productividad como (Propenko, 1991):

- La relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla.
- Como un uso más intensivo de recursos.
- $Productividad = \frac{Producto}{Insumo}$

La productividad se puede considerar como una medida global de la forma como las organizaciones satisfacen los siguientes criterios:

- **Objetivos:** Medida en que se alcanzan.
- **Eficiencia:** Grado de eficacia con que se utilizan los recursos para crear un producto útil.
- **Eficacia:** Resultado logrado en comparación con el resultado posible.
- **Comparabilidad:** Forma de registro del desempeño de la productividad a lo largo del tiempo.

Para algunos autores la productividad quiere decir eficiencia, en la medida en que una organización aumenta el volumen de producción, manteniendo constante la cantidad de insumos, o manteniendo el nivel de producción disminuyendo el volumen de insumos, es más productiva.

La productividad de una persona en el trabajo es una proporción de su efectividad en relación con su eficiencia.

Administrativamente el desempeño puede analizarse en términos de eficiencia y los resultados en términos de eficacia, de tal manera que la productividad de una persona en el trabajo es una proporción de su efectividad relacionada con la eficiencia (Toro, 1990)

$$\text{Productividad Personal} = \text{Efectividad Personal} / \text{Eficiencia Personal}$$

La efectividad personal se traduce en que los resultados que se ha propuesto alcanzar una persona, son de interés privado y subjetivo. La eficiencia personal hace referencia a la calidad, la cantidad, costo, cobertura y continuidad de los recursos que emplea una persona para lograr un resultado.

La productividad económica, se define como la medida sobre la base del costo económico total, es decir, la productividad modificada por la adición de los gastos generales y de las cargas ocultas que proceden del absentismo (del más allá), de la rotación del personal de las insuficiencias de la calidad o de la rigidez del proceso (Pelicier Ives, 1977).

Según Kazukiyo, La productividad es una expresión de la fuerza productiva y da cuenta del momento cualitativo del proceso de producción. La fuerza productiva expresa la capacidad de producción, mientras que la productividad expresa la calidad.

La Productividad es la relación entre la producción de bienes, en el caso de una empresa manufacturera, o ventas en el de los servicios, y las cantidades de insumos utilizados. De esta manera, el concepto de productividad es igualmente aplicable a una empresa industrial o de servicios, a un comercio, a una industria o a toda la economía.

Se define normalmente como la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. También puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema. Grado de rendimiento con que se emplean los recursos disponibles para alcanzar los objetivos predeterminados.

En el ámbito de desarrollo profesional se le llama productividad (P) al índice económico que relaciona la producción con los recursos empleados para obtener dicha producción, expresado matemáticamente. (Productividad Laboral, 2015)

$$P = \text{PRODUCCIÓN} / \text{RECURSOS}$$

2.2.1. Productividad Laboral

Los Sectores Productivos integrantes de la Mesa de Diálogo definieron la Productividad Laboral como:

El resultado de un sistema inteligente que permite a las personas en un centro de trabajo, optimizar la aportación de todos los recursos materiales, financieros y tecnológicos que concurren en la empresa, para producir bienes y/o servicios con el fin de promover la competitividad de la economía nacional, mejorar la sustentabilidad de la empresa, así como de mantener y ampliar la planta productiva nacional e incrementar los ingresos de los trabajadores. (Productividad Laboral, 2015)

Es decir, es la relación entre el producto obtenido y los insumos laborales utilizados para obtener ese producto.

Para entender el significado de Productividad Laboral, la sociedad requiere satisfactores (productos y servicios) de diversa índole para cubrir sus necesidades, y para ello, es imprescindible el trabajo, entendido este como toda actividad humana, física o intelectual, encaminada a la producción de bienes y servicios que cubrirán dichas necesidades.

La productividad no debe confundirse con intensidad del trabajo, porque, si bien la mano de obra refleja los resultados positivos del trabajo, su intensidad se traduce en exceso de esfuerzo y no es otra cosa que incremento de trabajo. (Propenko, 1991)

La esencia para mejorar la productividad no es el trabajo duro sino inteligente. Si la productividad es asociada con el mayor o menor esfuerzo del trabajador, se presta a equívocos porque se asocia con mayor trabajo.

La productividad no se puede confundir con la eficiencia, esta significa producir bienes de alta calidad en el menor tiempo posible.

No se mide el rendimiento solo por el producto, éste puede aumentar sin incrementar la productividad.

- La rentabilidad no es consecuencia de incremento de la productividad, porque se pueden obtener rendimientos así esta haya descendido.
- La reducción de costos no necesariamente mejoran la productividad.
- La productividad no solamente se aplica a la producción, también se relaciona con cualquier otro tipo de organización, se incluyen los servicios y la información.

Para que se presente un incremento en la productividad es necesario que haya eficiencia, por lo tanto no se trata de trabajar mayor o menor tiempo. Los individuos no trabajan a plena capacidad, la productividad es producir más en el menor tiempo posible. Es más fácil motivar a los empleados para que aumenten su productividad, que lograr que reduzcan los gastos (Nash, 1988). Si se administra el tiempo, el trabajo se simplifica. La fijación de metas mejora el desempeño de los empleados, permitiendo que sus esfuerzos se orienten a la consecución de resultados. Cuando la necesidad de éxito sea mayor los resultados serán mejores.

Las personas para ser más productivas deben ser positivas, auto valorarse y creer en sus capacidades. En su porte y en su forma de hablar, los demás perciben un sentido de amor propio y de dignidad (Nash, 1988).

2.3. Motivación

Para dar inicio al tema en referencia buscamos establecer un marco común que parte de considerar el concepto de motivación que ha sido definido como condición intrínseca al ser humano y cómo proceso determinante en lo que las personas hacen, y cómo se relacionan con los hechos y circunstancias de sus vidas, para alcanzar la realización personal.

El hecho de conocer, predecir o influir la conducta de los individuos, ha llevado a muchos científicos a estudiar las causas y consecuencias de la motivación en el trabajo, estudios que se han realizado bajo diferentes enfoques en el intento de explicar los factores que determinan las actitudes de los trabajadores.

Para la escuela clásica de administración la motivación era un problema de fácil resolución, debido a que suponían que un hombre racional estaba orientado por el deseo de escapar al hambre y de aumentar sus ganancias. Por lo que se conseguía un mecanismo motivacional altamente eficiente si se lograba establecer un medio que conectara las ganancias con el rendimiento. La escuela de relaciones humanas introduce mayores distinciones en este tema, al comprender la complejidad del ser humano, su sociabilidad y la amplitud de sus necesidades, en esta escuela se ha elaborado parte importante de las principales teorías acerca de la motivación humana. (Mansilla, 2004).

Según lo anteriormente dicho, el problema de la motivación no es sólo el incentivar a las personas que pertenecen al sistema, aceptando sus condiciones. Si éste fuera el único problema, se correría el riesgo de contar con un personal poco interesado en el trabajo y que hace lo mínimo para no ser despedido. Como los resultados no son muy satisfactorios, hay que motivar adicionalmente a personas que ya han ingresado, para que cumplan en la mejor manera posible, en cantidad y calidad, su rol.

La Calidad de Vida en el Trabajo ha sido estudiada a través de una diversidad de teorías de la motivación, las cuales exponen entre otros aspectos, las características del entorno o personales y las formas de comportamiento que sirven para vigorizar, activar o motivar al individuo.

La definición de la motivación como las fuerzas que actúan sobre el trabajador, y originan que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia las metas, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual. (Amorós, 2007)

Debido a que los motivos de desarrollar un trabajo por parte de los empleados influyen en la productividad, se constituye en una de las tareas de los gerentes encaminar efectivamente la motivación del empleado hacia el logro de las metas de la organización. Dentro de este contexto, se extrajeron tres elementos claves que se pueden sacar de la definición anterior, los mismos son:

- Esfuerzo, una persona motivada se dedica con empeño a su objetivo. El esfuerzo que dirige hacia las metas de la organización y que es consistente con éstas, es el que deben buscar los gerentes.

- Necesidad, se refiere a algún estado interno que hace que determinados productos parezcan atractivos. Una necesidad que no se satisface crea una tensión, que estimula un impulso en el individuo, los cuales originan un comportamiento de búsqueda para encontrar metas individuales que de lograrse, satisfarán la necesidad y provocarán que la tensión disminuya, metas organizacionales, es decir los objetivos que la organización busca.

La expresión motivos se refiere al conjunto de sentimientos de un individuo, lo que se refleja en su forma de ansiar y pretender las cosas, por lo tanto definió la motivación como el estado que se genera en el individuo como consecuencia de los motivos. Puede surgir de un conjunto de motivos simultáneamente, motivos que se influyen entre sí, pero también pueden surgir como consecuencia de una situación de contraposición de motivos. (Lattman, 1992).

La motivación es el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y así pueda alcanzar las metas deseadas para el motivador. (Sexton, 1977)

El mencionado concepto presenta una relación entre el esfuerzo y la retribución que abarca en el contexto del individuo donde se presenta el conjunto de la satisfacción de las necesidades y las expectativas que incluyen factores, tales como: la satisfacción laboral, los premios y otras formas de reconocimiento.

Otro autor nos dice que la motivación de los recursos humanos consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño dentro de la organización. (Amstrong, 1991)

Según este concepto la motivación es la respuesta a un valor pero tan sólo en la medida en que el valor es percibido por el sujeto de manera correcta es decir en forma real y no potencial, la misma está constituida por todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo, por otra parte toda conducta que observamos a nuestro alrededor está dirigido por el anhelo de satisfacer nuestras necesidades y la del ambiente circundante.

La motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización. (Robbins, 1999)

En base al concepto de Robbins, en un ser humano podemos distinguir tres fuentes distintas de las que surge la fuerza o impulso, ocurre de este modo porque el valor de una acción depende de los resultados que se provocan al ejecutarla y cualquier acción tiene siempre tres conjuntos distintos de resultados. Estos resultados son la motivación, las cuales pueden ser:

- Desde el interior de la persona, la existencia de un deseo o necesidad.
- Desde el exterior, la existencia de un fin, meta u objetivo, denominado también incentivo, en la medida en que se percibe o advierte como instrumento de satisfacción del deseo o necesidad.

- Elección de una estrategia de acción condicionada por la valoración de diversas opciones que actuará orientando y limitado la conducta tendiente a procurar el incentivo requerido para su satisfacción.

Con respecto a la complejidad de la motivación, los cambios psicológicos y las experiencias pasadas interactúan en todo momento, por lo que la motivación puede originarse desde el interior de un individuo o por factores que actúan sobre él desde el exterior. (Milton, 1989)

Al tratar el tema de la motivación adquiere importancia la función de mejorar la interpretación sobre los contenidos y procesos, en la medida en que se aplican a conductas afines al trabajo como la elección, mantenimiento y rendimiento en el puesto de trabajo.

Para caracterizar la motivación, deben considerarse dos tipos de ideas diferentes:

- Centrarse en las características del entorno o personales que sirven para identificar las clases de variables de contenido que vigorizan, activan o motivan al individuo.
- Enfocarse en los mecanismos que enlazan las variables de contenido con las acciones específicas que puede llevar a cabo el individuo.

En base a lo cual podemos definir a la motivación como la propensión o el nivel de deseo de un individuo de comportarse de cierto modo en determinado momento. Puede decirse que está constituida por todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo.

De acuerdo a este concepto, se tiene que todos los individuos psicológicamente y fisiológicamente sanos están motivados, es un estado general en el individuo. En lo fundamental, implica necesidades que existen en el individuo e incentivos u objetivos que se hallan fuera de él y que considera que puedan satisfacer sus necesidades.

Definición de motivación (en general): La motivación son los estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. Este término está relacionado con el de voluntad y el del interés. Las distintas escuelas de psicología tienen diversas teorías sobre cómo se origina la motivación y su efecto en la conducta observable. La motivación, en pocas palabras, es la Voluntad para hacer un esfuerzo, por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal.

Definición etimológica: la palabra motivación proviene del latín *motivus* (movimiento) y el sufijo *-ción* (acción y afecto). Según esto, la motivación es la causa de una acción. *Motivus* también es la base de las palabras *motivar* y *motivo*.

Definición de motivación en la empresa: La habilidad de la empresa para crear un entorno en el cual los empleados puedan y estén dispuestos a manifestar estas repuestas que se desean y a trabajar para conseguir las metas de la empresa. Es importante o esencial que las metas de la empresa se consideren idénticas o semejantes con las necesidades humanas

2.3.1. Aspectos

- a. Subordinación. Se refiere a la disposición de los trabajadores para recibir órdenes y reconocer la necesaria existencia de ciertas prerrogativas de la administración, incluyendo el mantenimiento de la disciplina.
- b. Lealtad. Se entiende en el sentido de una identificación positiva con la empresa y en la voluntad de compartir su destino.
- c. Productividad. Se refiere simplemente a la obvia necesidad de que el trabajo produzca de manera eficiente.

2.4. Características de la empresa

A continuación se presenta información referente a la empresa en la que se llevó a cabo este estudio y que fue recopilada de la página oficial de la empresa de inyección de plásticos y así como de documentos internos de la organización los cuales fueron proporcionados por el área de recursos humanos.

La empresa de Inyección de plásticos de México es una empresa dedicada a la fabricación de tapones de seguridad para bebidas alcohólicas tanto en aluminio como en plástico, está ubicada en el estado de Guanajuato y de ahí surte a todo América.

La empresa de inyección de plásticos de México cuenta con un departamento de R&D, y es el único de su tipo en América.

2.4.1. Misión

El objetivo de la empresa de inyección de plásticos es mantener su posición de liderazgo en mercados establecidos de tapas y expandirse tanto en PET como en las operaciones de tapas de seguridad en los mercados de alto crecimiento mundial, con fuerte énfasis en R&D e innovación de producto, a través de:

- Desarrollo de nuevos productos,
- Expansión de la presencia de la empresa de inyección de plásticos en mercados de rápido crecimiento,
- Fortalecimiento de las relaciones actuales de largo plazo con clientes globales,
- Diversificación de líneas de producto basados en la existencia del saber, como, habilidades y difusión geográfica

2.4.2. Valores

La empresa de inyección de plásticos promueve y mantiene estos valores como base para desarrollar adecuadamente todas las actividades internas y externas:

- **Transparencia:** Dar una información clara, total y correcta sobre las actividades desarrolladas y de las relaciones interpersonales

- Profesionalidad: Formación y crecimiento del personal de acuerdo con la cultura de la mejora continua
- Defensa y bienestar del ambiente: Seguridad y Salubridad del ambiente de trabajo, de los productos y del impacto con las comunidades externas a las plantas productivas
- Reconocimiento y premio de los resultados: Compartir completamente los objetivos y criterios de evaluación, objetivos para valorar y recompensar todos los recursos humanos

2.4.3. Objetivos

La Responsabilidad de empresas evidencia una serie de objetivos que, gracias a la satisfacción de todas las partes interesadas (clientes, recursos humanos, inversores y comunidades externas), permiten realizar el modelo de excelencia de la empresa de la inyección de plásticos.

Este documento define los instrumentos estándares que, a pesar de ser aplicados en plantas y en países diferentes, garantizan la misma fiabilidad de los productos y de los procesos y el nivel de los resultados en línea con las expectativas de todas las partes interesadas.

El modelo de excelencia de la empresa de inyección de plásticos se basa en los siguientes aspectos clave:

- La calidad

- La Innovación y el Desarrollo de los Productos
- La eficacia y la eficiencia de los procesos
- La Satisfacción de los Clientes
- Los Recursos humanos y el respeto de los aspectos Ético-Sociales
- El Ambiente
- La Higiene
- La Seguridad en el trabajo
- La Mejora continúa
- El compromiso por la comunidad externa
- Los Informes, y estrategias.

La empresa de inyección de plásticos promueve y difunde en todas las plantas del grupo el objetivo de reforzar el liderazgo mundial en los sectores de las tapas de garantía de aluminio, moldeado de preformados y recipientes en PET mediante:

La satisfacción total del cliente:

- Desarrollando productos capaces de concretizar las necesidades de los clientes y del mercado
- Innovando sistemáticamente productos y procesos de producción

- Mejorando constantemente la eficacia y la calidad de los procesos de producción
- Asegurando un nivel de servicio puntual, eficaz y seguro
- Protegiendo las marcas y la confidencialidad de las relaciones con los clientes

La atención al consumidor:

- Garantizando la completa seguridad de las tapas en contacto con los alimentos
- Respetando el ambiente y esforzándose por reducir constantemente el impacto ambiental de los ciclos productivos
- Esforzándose por apoyar iniciativas a favor de las comunidades externas a las plantas productivas

La valorización de los recursos humanos:

- Garantizando el respeto pleno de los aspectos ético-sociales en las plantas del grupo
- Promoviendo a todos los niveles la atención a los valores de la empresa y a la mejora continua como señas de pertenencia y participación
- Favoreciendo el crecimiento profesional

Asegurando la seguridad del ambiente de trabajo

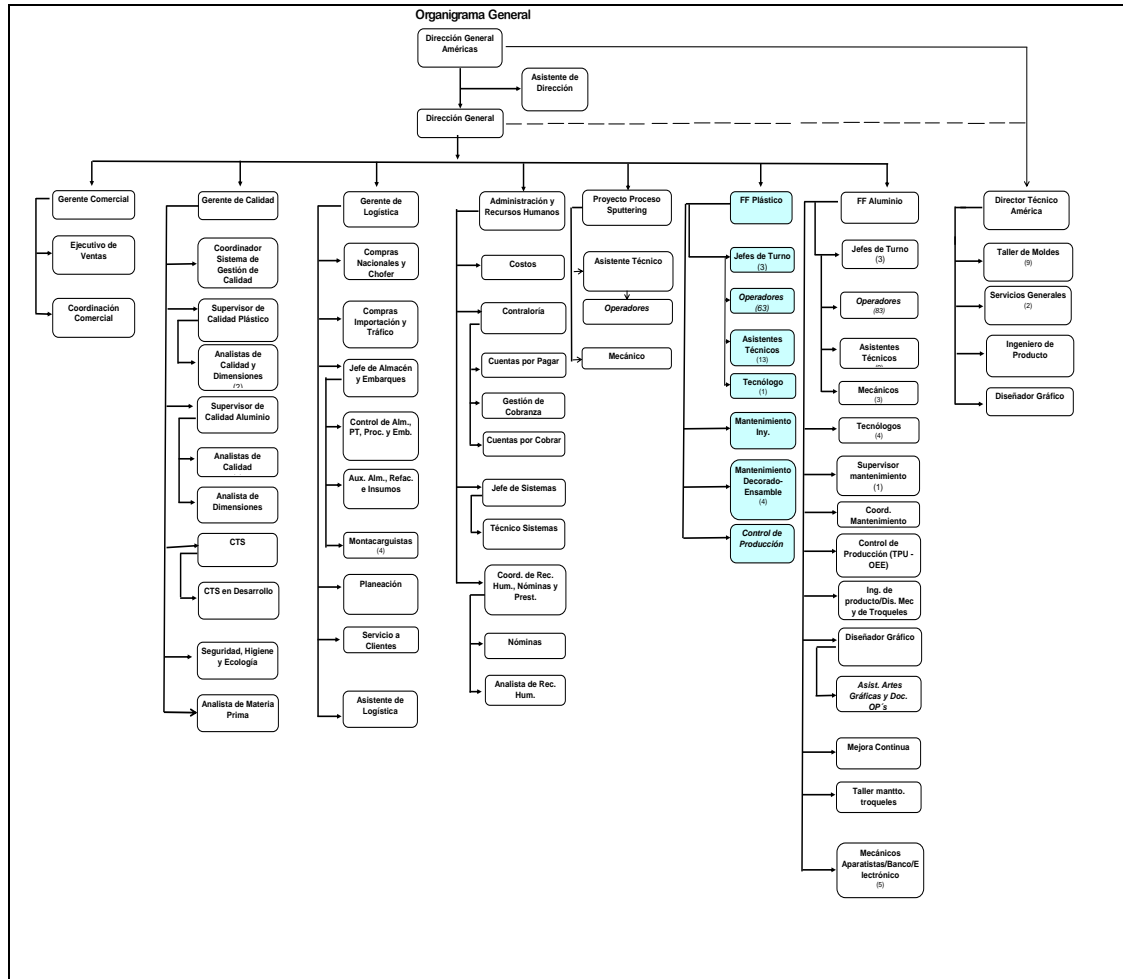
- La satisfacción de los inversionistas:
- Esforzándose constantemente por controlar los costos y eliminar las ineficiencias y los despilfarros
- Generando valor añadido en todas las fases de los procesos empresariales

La forma en que se encuentra organizada la empresa de inyección de plásticos se muestra en la figura 1. El director general tiene a su cargo todas las direcciones de las áreas funcionales de la empresa.

La empresa tiene una estructura organizacional vertical, en este caso es una estructura jerárquica con niveles de responsabilidad y poder en una sola dirección y disminución de niveles de autonomía y autoridad en el orden necesario. Esta empresa con este tipo de estructura es más eficiente en la última instancia porque hay un punto de autoridad que toma las decisiones e iniciativas ejecutivas.

En esta empresa en el director general recae toda la autoridad para tomar la última decisión para hacer funcionar la empresa es decir cada gerente de área toma las decisiones las hace más fáciles de entender y se las presenta al director para que él junto con el equipo tome la mejor decisión. (Figura 1)

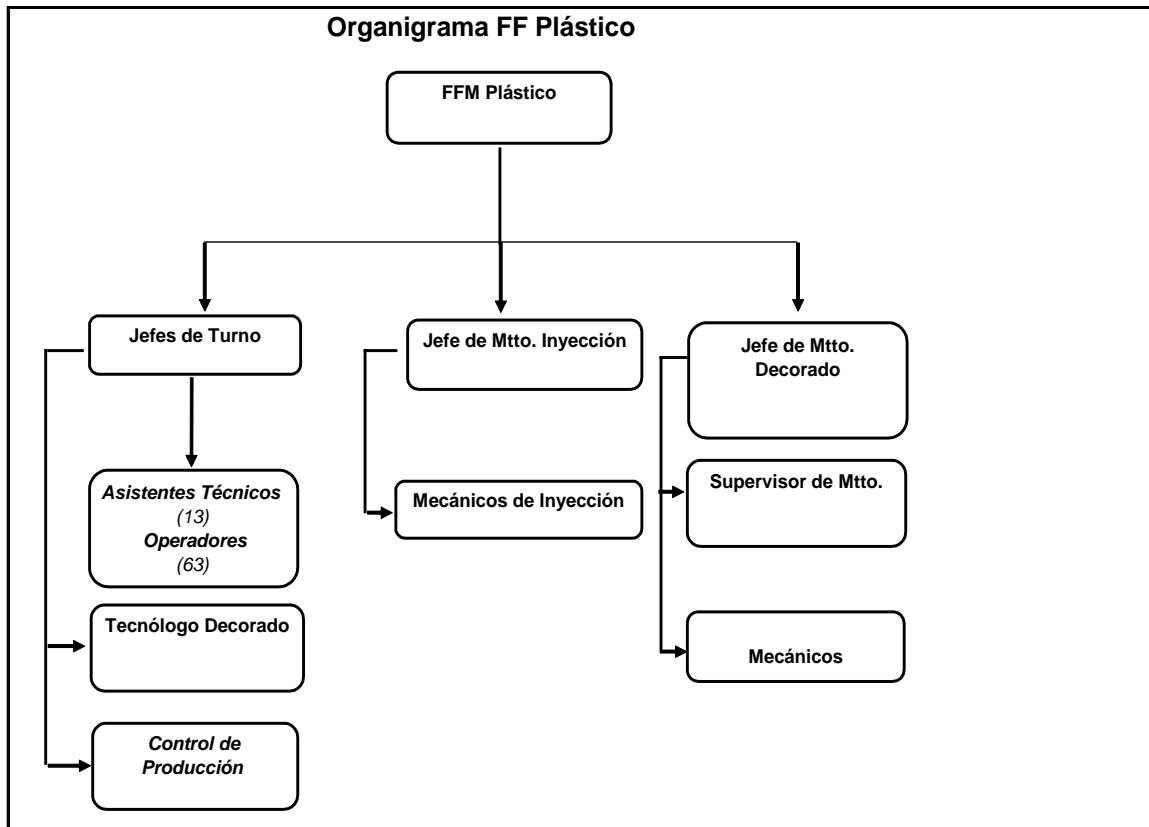
Figura 1. Organigrama General de la Empresa



Fuente: Manual de Gestión de Calidad. Documento Interno de la empresa

En la figura 2 se muestra el organigrama de la área de interés de esta investigación que es el área de Plástico, donde el Focus Factory Plástico tiene a su cargo todas las áreas relacionadas con la misma para alcanzar los objetivos impuestos por la empresa, él toma las decisiones para presentárselas al director y junto con él tomar la mejor alternativa para alcanzar los objetivos. (Ilustración 2)

Figura 2. Organigrama FF Plástico



Fuente: Manual de Gestión de Calidad. Documento interno de la empresa.

2.5. Investigaciones Relacionadas

A continuación se muestran algunas investigaciones relacionadas con este estudio:

Ledezma Leal Norma (2014), realizó un estudio de la motivación y su impacto en la productividad en una organización. El propósito es realizar un análisis por medio de una investigación de campo para identificar cual es el impacto que tiene la motivación en el desempeño y la productividad de los empleados, así como investigar si la motivación va relacionada al compromiso que tiene el personal con su empresa. Se pretende reafirmar

que la motivación está ligada al liderazgo que se ejerce y al clima organizacional. Esta investigación tiene por objetivo identificar cuáles son los principales motivadores y diseñar un plan de estímulos que permita al personal sentirse satisfecho, lo que propiciará que exista un mejor clima laboral. Finalmente se pretende demostrar que no es únicamente el estímulo económico lo que mantiene a las personas satisfechas dentro de la organización. El proyecto inicia con un marco teórico de motivación, liderazgo y clima organizacional, seguido de una investigación de campo con carácter descriptivo y correlacionar con el diseño de un cuestionario de preguntas cerradas para obtener los resultados proceder a su análisis. La población considerada la conforma toda persona que se encuentre trabajando dentro de una organización. Los resultados obtenidos con esta investigación es que además del incentivo económico, la motivación es uno de los factores más importantes para incrementar la productividad del personal en una organización. La aportación que yo hago es proponer un plan para hacer conciencia en las empresas de la importancia de la motivación en los resultados del personal.

Anaya Mandujano Brenda Ayde (2013), estudió que la globalización demanda organizaciones más competitivas y dinámicas, el eficiente manejo de los recursos llega a ser la diferencia entre continuar o perecer en el mercado. El presente proyecto se desarrolló en una empresa de manufactura de bolsas de aire automotriz, la cual, enfrenta continuamente cambios bruscos de demanda y a pesar que dentro de la organización se manejan temas de reducción de desperdicios, en ocasiones, no se concretan proyectos de mejora con un impacto significativo sobre la productividad. El problema que impulso el presente proyecto es el desconocimiento del impacto en el incremento de la productividad resultante de la implementación de herramientas Lean Manufacturing en

procesos de costura de bolsas de aire. Con la finalidad de cuantificar este impacto se desarrolló una experimentación de tipo descriptiva, correlacional, explicativa, utilizando principalmente la observación cuantitativa y cualitativa. Los sujetos experimentales fueron: efectividad en compromisos de calidad y cantidad, eficiencia en el uso de los recursos, grado de satisfacción y motivación de los recursos humanos, considerando este indicador como vínculo para la productividad y calidad. La metodología consistió en observar directamente áreas de oportunidad para la reducción de desperdicios, seleccionado e implementando herramientas Lean Manufacturing a través de un sistema de involucramiento de empleados, y posteriormente comparar los índices de productividad para cuantificar las mejoras. Se utilizó como instrumento de recolección un cuestionario antes y después de la implementación, que evalúa aspectos de clima laboral, cumplimiento en cantidad, cumplimiento en calidad y percepción de los operadores acerca de los beneficios de implementar herramientas Lean Manufacturing. La población experimental fueron aquellas celdas de manufactura que evidenciaban una baja productividad, destinando un periodo de investigación para cada una, en el cual, se implementaron herramientas Lean Manufacturing, analizando las ideas y necesidades del personal operativo. Como resultado se obtuvieron mejoras significativas, confirmando una correlación en la implementación de herramientas Lean Manufacturing basadas en el involucramiento de empleados con un incremento en los índices de productividad.

García Hernández Rafael (2014), expone un estudio sobre el ¿Aumento de la capacidad instalada y su impacto en la productividad de los productos de la construcción? que se desarrolla en la empresa Sika Mexicana específicamente en el área de producción, esta se encuentra ubicada en el municipio de Corregidora, Querétaro. Tiene como objetivo general identificar el aumento en la capacidad instalada y su impacto en la productividad de los productos de la construcción, en base a un censo poblacional no probabilístico, empleando un cuestionario de alternativas fijas de respuesta que fue aplicado entre los trabajadores. Para Sika Mexicana, es de suma importancia abrir más campo de ventas y obtener una mayor cartera de clientes, así como también una importante reducción de costos, y finalmente también tener productos con todas las especificaciones que requiere el cliente; es por esta razón, que el presente trabajo de investigación permite conocer el nivel en el que actualmente se encuentra la empresa. Con los resultados obtenidos, se establece que la relación es muy alta entre capacidad instalada y productividad en esta empresa en razón a un análisis de correlación de 0.992, lo cual confirma que la hipótesis se comprueba.

Rivera Nieto María Mónica (2014), existe una escasez de estudios acerca de los factores motivacionales que determinan el que un estudiante que egresa de la secundaria decida ingresar a un bachillerato técnico en nuestro país. La motivación, es un elemento que posee significado sólo en el contexto en el que se está suscitando, de ahí que sea difícil el abordar un tema resultante del entramado de diversas circunstancias subjetivas que determinan la realidad de los sujetos. Debido a que la realidad no es un hecho aislado e independiente en cada individuo, se decidió indagar sobre los factores motivacionales de los individuos que deciden estudiar en un bachillerato técnico

considerando cuatro aspectos fundamentales e inherentes a ellos: aspiración ocupacional y profesional, conocimiento del entorno profesional, conocimiento del entorno social y conocimiento del entorno familiar. Se aplicaron cuestionarios y entrevistas a diferentes sujetos estudiantes de un bachillerato técnico de tres diferentes carreras terminales, con el fin de conocer los factores que inciden en su elección de una carrera técnica. Los resultados muestran que los adolescentes, en su mayoría, no cuentan con los suficientes elementos, de orientación vocacional y de cognición, para elegir actividades de formación que sean acordes a sus intereses ocupacionales futuros. Además, la información que tienen respecto a las actividades afines a su carrera técnica, la conocen o la creen conocer, debido a lo que escuchan de los sujetos que viven a su alrededor (padres, familiares, pares), y por otro lado, la misma institución que los invita a inscribirse en el plantel. Los datos se discuten tomando en cuenta el aspecto motivacional de los individuos, es decir, a partir de lo que ellos dicen que quieren o desean estudiar y por qué lo quieren o lo desean como aspiración ocupacional.

Burkard Sievers (2007), la imagen del ser humano presentada en las principales teorías organizacionales de la motivación, no concuerda con la experiencia que el autor tiene en su trabajo con la gente en las organizaciones. Esta disonancia conduce a una crítica del concepto de motivación y de las deficiencias teóricas inherentes con respecto a la realidad de las personas en las organizaciones. El principal argumento de este ensayo emana de una perspectiva meta-crítica según la cual la noción de motivación y sus referentes teóricos pueden ser considerados invenciones científicas. La hipótesis planteada y desarrollada es que la motivación es un sustituto del sentido, es decir, del sentido del trabajo y de la vida, cada vez más ausente debido a la alta fragmentación y

división en las empresas contemporáneas. Cualquier intento por descubrir dimensiones existenciales de sentido puede darse solamente en la medida en que científicos sociales, administradores y trabajadores, tanto individual como colectivamente, se hagan nuevamente conscientes de la muerte como un hecho de la vida: solo a través del reconocimiento de la mortalidad puede ocurrir la humanización.

Delgado María, Di Antonio Ana (2010), hoy en día, las organizaciones han presentado un cambio progresivo a partir del cual se toman en cuenta las acciones e ideas de los empleados que contribuyan a mejorar el trabajo y por ende aumentar la productividad. Se estima que por falta de motivación, algunos empleados de la Empresa de Bienes – Raíces *Multiviviendas, C.A.* tomaron la iniciativa de abandonar sus puestos de trabajo en busca de mejoras, tanto en remuneración como en ambiente laboral. Esta situación motiva a las autoras de dicha investigación a analizar cómo incide la motivación laboral en el desempeño organizacional, a determinar cuáles son los aspectos que influyen en la desmotivación, por lo cual se analizará la situación y se buscarán posibles herramientas para solventar dicha problemática en caso de estar presente.

3. CARACTERÍSTICAS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Justificación

El tema de la motivación de los trabajadores y su aplicación metódica en el ámbito el trabajo requiere fuerza recién desde la segunda mitad del siglo pasado, cuando se comenzaron a utilizar conceptos y metodologías específicas de las ciencias del comportamiento aplicadas a la relación entre el hombre y su trabajo.

Encontrar, desarrollar y mantener una motivación adecuada tiene una relevancia práctica esencial. El hecho de manejar información sobre cómo guiar a los trabajadores hacia desempeños sobresalientes, puede orientar las iniciativas e intervenciones empresariales respecto a cómo, a través de la motivación se puede alcanzar la productividad que la organización necesita.

Así mismo será posible esclarecer que tipo de motivación será la indicada para que los trabajadores muestren un desempeño superior y alcanzando la productividad deseada, considerando siempre la cultura de la organización

Los resultados de este estudio son importantes para la organización, le va a permitir saber si la motivación que se tiene en la organización es la adecuada para alcanzar la productividad deseada.

3.2. Planteamiento del Problema

Dentro de la organización el personal juega un papel importante ya que son ellas las encargadas de hacer lo necesario para que la organización opere de manera eficiente y eficaz. Sin personas no existe la organización y de ellas depende en gran medida el éxito y la continuidad de la empresa.

Por ello es esencial que la empresa logre que el personal, que en ella labore, se encuentre adecuadamente motivado para alcanzar la productividad y los objetivos personales.

En la actualidad uno de los problemas más urgentes que encaran las empresas modernas es encontrar la manera de motivar al personal para que pongan más empeño en sus labores y aumentar la satisfacción e interés en el trabajo.

Muchas personas no aceptan un trabajo aburrido y cansado por muy buen sueldo que les ofrezcan. Por ello las empresas están obligadas a proporcionar trabajos más significativos, la cual es la única manera de lograr un buen rendimiento y que el personal se sienta contento e interesado con el

El problema de la motivación es fundamental en todo tipo de empresas, puesto que al no tener al personal motivado en la forma adecuada puede ser que afecte a la productividad de la empresa.

¿La motivación influye en la productividad de la organización?

3.3. Objetivos

3.3.1. Objetivo General

Identificar la relación que existe entre la motivación y la productividad.

3.3.2. Objetivos Específicos

1. Describir las características de la motivación.
2. Describir los niveles de productividad en la empresa.

3.4. Definición del Universo

La empresa donde se llevó a cabo la investigación cuenta con un universo de 245 personas de las cuales son 122 hombres y 123 mujeres. Divididos en 7 áreas que son: ventas, calidad, logística, administración y recursos humanos, plástico, aluminio y servicio técnico. Y 10 departamentos que son: inyección, decorado, ensamble, troqueles, calidad, mantenimiento, taller de aluminio, taller de plástico, calidad y almacén.

3.5. Tamaño y tipo de muestra

De acuerdo a las características, recursos y tiempo destinado a la presente investigación, se manejó una prueba no probabilística por conveniencia integrada por 30 empleados. Realizada en el área de plástico y en los departamentos de inyección, decorado y ensamble.

3.6. Definición de Variables

La variable dependiente es la productividad que de acuerdo al estudio La productividad desde el punto de vista económico se define como la proporción existente entre los resultados obtenidos (productos o servicios) y los recursos aplicados a su obtención así (Alvarez, 1990):

$$\text{Productividad} = \text{Efectividad} / \text{Eficiencia}$$

La variable independiente es la motivación que la definición es el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador. (Sexton, 1977:162).

3.7. Hipótesis

La motivación influye favorablemente en la productividad

4. METODOLOGÍA

4.1. Diseño del Estudio

Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. En la investigación no experimental no es posible manipular las variables o asignar aleatoriamente a los participantes o los tratamientos. De hecho no hay condiciones o estímulos planeados que se administren a los participantes del estudio. (Hernández Sampieri, 2006).

4.2. Tipo de Estudio.

Se eligió un estudio Descriptivo ya que solo se pretende dar un diagnóstico; de campo por que se acude directamente a la empresa para hacer la investigación, transversal en función de que se hace la medición en un solo instante; y correlacional porque se utilizan dos variables que se buscan relacionar. La investigación de campo es la que se realiza en el propio sitio donde se encuentra el objeto de estudio. Los datos se recogen directamente del escenario natural, lo que permite verificar las condiciones existentes.

Los diseños de investigación transeccional o transversal recogen datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su

incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. Pueden abarcar varios grupos o subgrupos de personas, así como diferentes comunidades, situaciones o eventos. (Hernández Sampieri, 2006)

Los diseños transeccionales correlacionales-causales, describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos, o variables en un momento determinado. A veces únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto. (Hernández Sampieri, 2006)

4.3. Instrumento

Para elaborar la encuesta, se diseñó un cuestionario de 30 preguntas, 10 para datos generales, y 10 para cada variable con escala tipo likert(ordinal). Dicho cuestionario fue validado por pares y experto con apoyo de los compañeros de la maestría y de la directora de tesis.

Este método fue desarrollado por Rensis Likert en 1932, sin embargo, se trata de un enfoque vigente y bastante popularizado. Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes. Es decir, se presenta cada afirmación y se solicita al sujeto que externé su reacción eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Así, el participante obtiene puntuación respecto de la afirmación y al final su puntuación total, sumando las puntuaciones obtenidas en relación con todas las afirmaciones. (Hernández Sampieri, 2006)

4.4. Procedimiento

A continuación se describen las etapas a través de las cuales se llevó a cabo el proceso de investigación:

- 1) Inicialmente se eligió el tema de investigación en función de los intereses del autor y asesoría de la directora de tesis.
- 2) Habiendo elegido la empresa donde se iba a realizar el estudio, se procedió a hablar con el Director de dicha institución para solicitar su apoyo y autorización para conseguir la información necesaria y para aplicar la encuesta a los operadores de la empresa, con previo consentimiento informado de los participantes y en el entendido de que la información se trataría de manera confidencial.
- 3) Al recibir la autorización se solicitó información general y particular de la empresa, se revisaron los documentos electrónicos que fueron proporcionados por los encargados de las diferentes áreas y se eligió la información que se consideró significativa para el estudio.
- 4) Se elaboró un cuestionario de 30 preguntas con escala tipo likert para estructurar la encuesta tipo. El instrumento fue validado por pares y experto con apoyo de los compañeros de la maestría y de la directora de tesis.
- 5) Se aplicaron 30 encuestas en las instalaciones de la empresa a los operadores de las diferentes áreas, que fueron informados previamente

sobre el manejo confidencial de sus datos y que aceptaron responder el cuestionario de manera anónima.

- 6) Los resultados de las encuestas se analizaron para establecer la correlación de Pearson y bilateral respecto a las variables de motivación y productividad.

4.5. Procesamiento de la información

La información se contabilizó y capturó en hojas de excell; se aplicó estadística descriptiva para obtener los porcentajes de cada variable y se presentaron en forma de gráficos. Los datos se examinaron y se realizó un análisis descriptivo para determinar la correlación existente entre las variables de productividad y motivación.

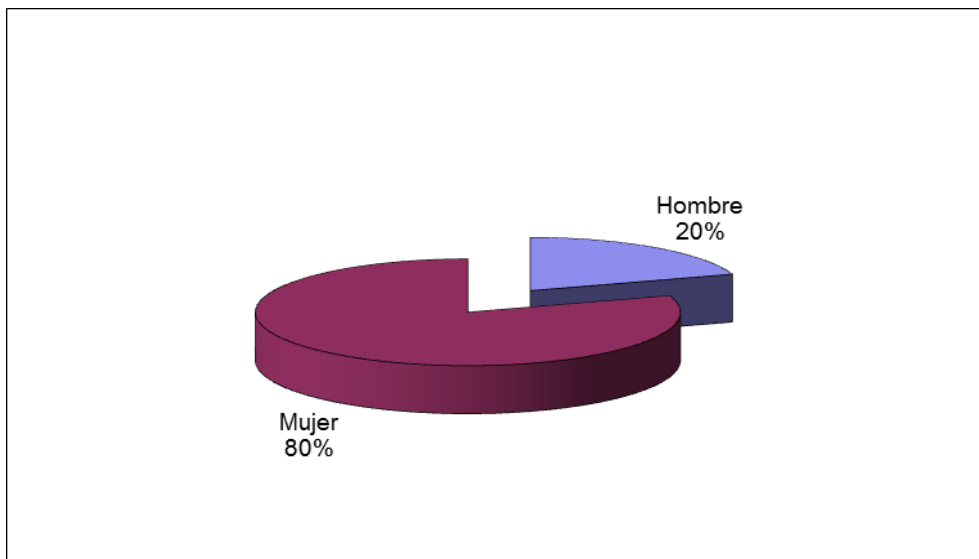
5. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación se presenta la descripción de la muestra y los resultados obtenidos, en forma de gráfico, de cada una de las variables de estudio.

5.1. Datos Generales

En el período que se elaboró la encuesta el 80% de los encuestados son mujeres y el 20% restante son hombres. (Figura 3)

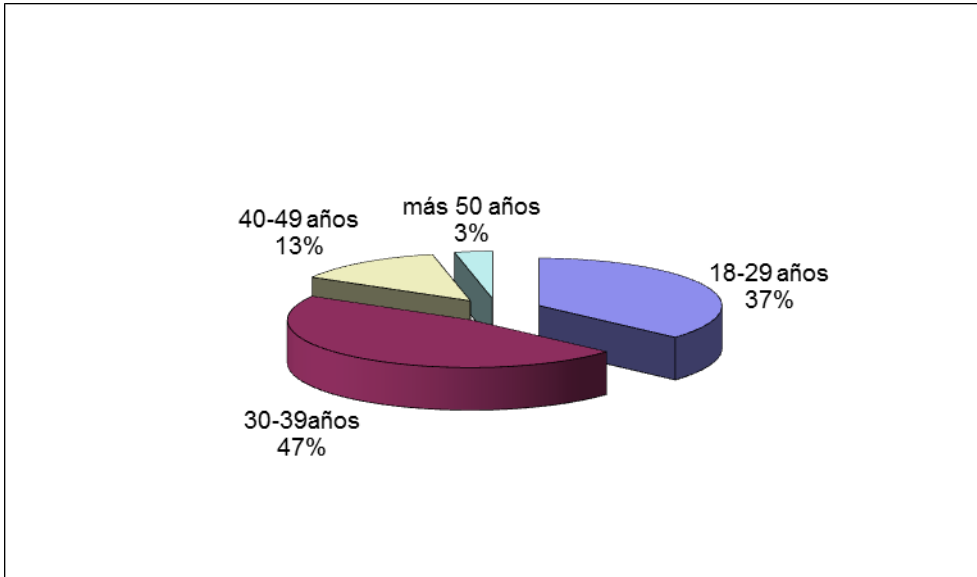
Figura 3. Género



Fuente: Elaboración Propia.

El 84% de las personas que laboran en empresa son adultos jóvenes que oscilan entre los 18 años y 39 años de edad. (Figura 4)

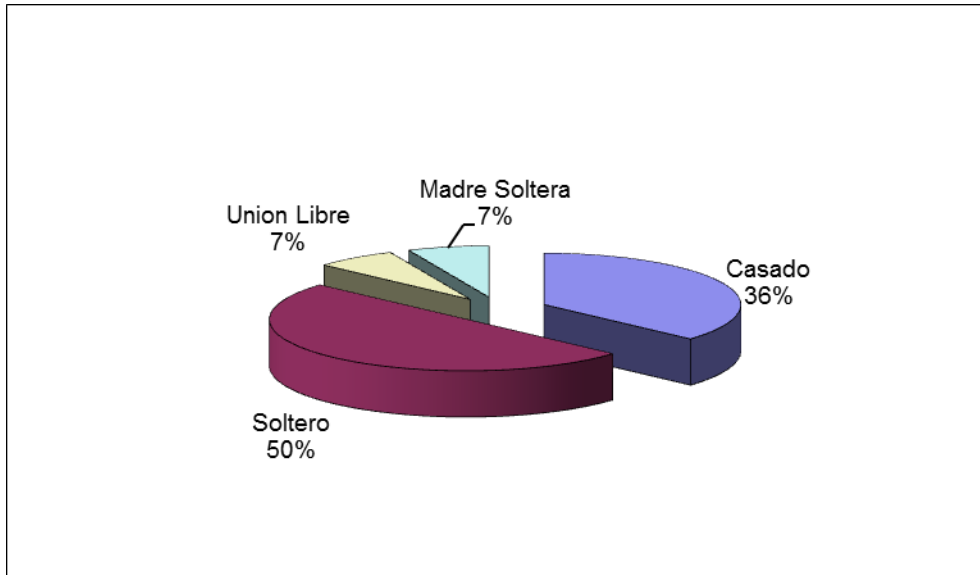
Figura 4. Edad



Fuente: Elaboración propia.

El 50% de los trabajadores son solteros, y 36% son casados. (Figura 5)

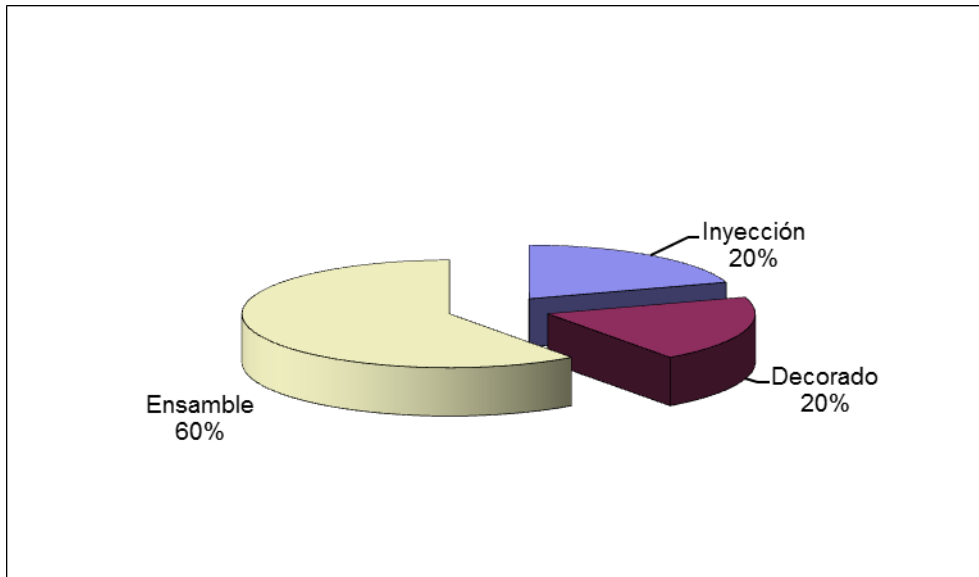
Figura 5. Estado Civil



Fuente: Elaboración propia.

El 60% de los encuestados trabaja en el área de ensamble, mientras que el 20% labora en el área de inyección y el resto en el área de decorado. (Figura 6)

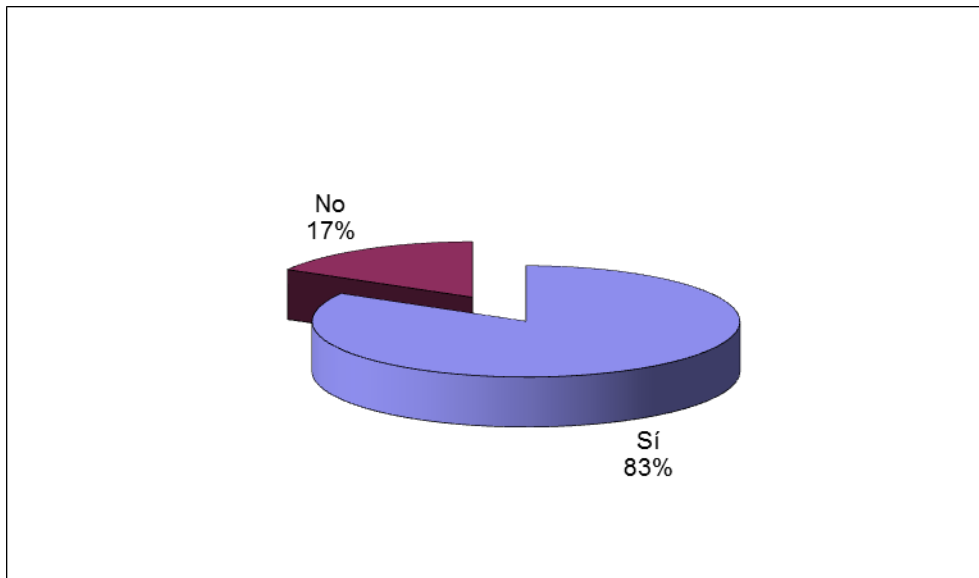
Figura 6. Departamento



Fuente: Elaboración propia

El 83% de los encuestados tiene dependientes económicos el resto no cuenta con dependientes económicos. (Figura 7)

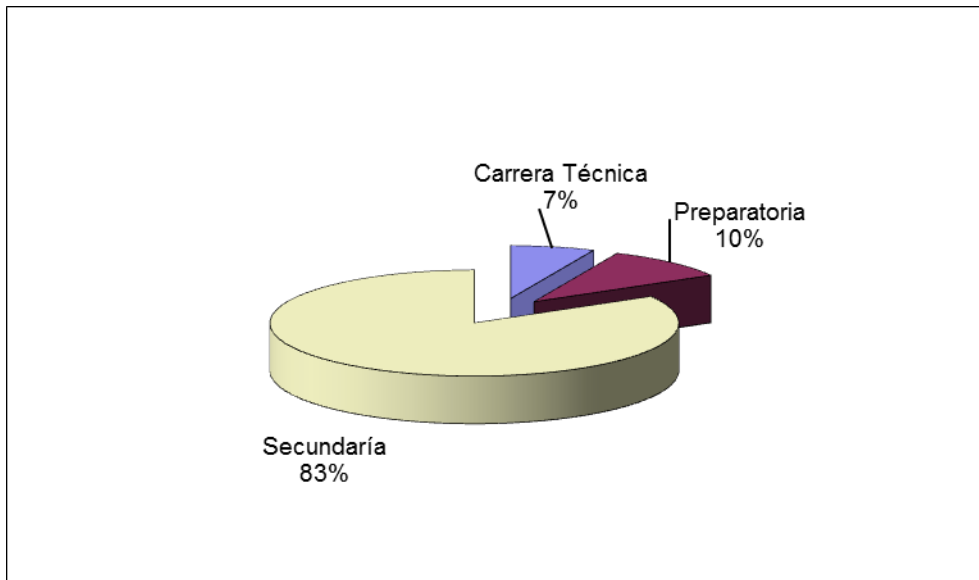
Figura 7. Dependientes económicos



Fuente: Elaboración Propia 2015

El 83% de los encuestas tiene una educación precaria es decir solo tiene la secundaria, y el 7% tiene una carrera técnica. (Figura 8)

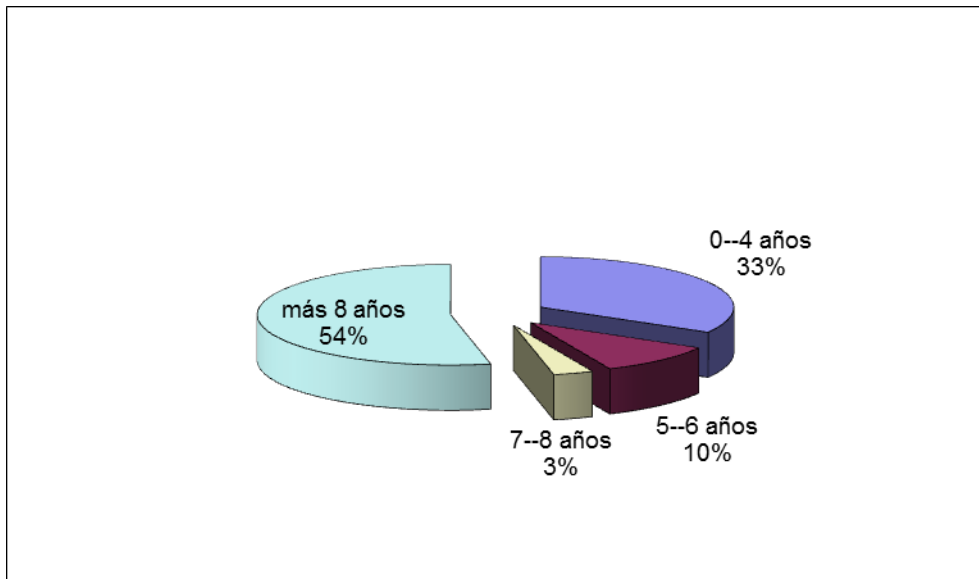
Figura 8. Educación Escolar



Fuente: Elaboración propia.

El 54% de los encuestados tiene más de 8 años en la empresa lo que se entiende que no tienen altos niveles de rotación. (Figura 9)

Figura 9. Antigüedad en la Empresa

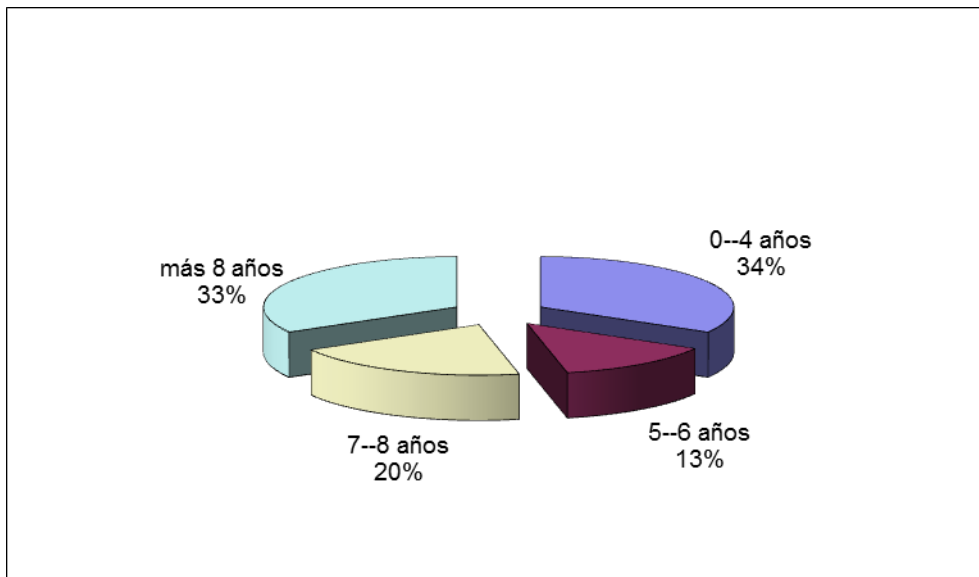


Fuente: Elaboración propia.

El 66% de los encuestados tiene mas de 4 años en el puesto de trabajo lo que presume que su personal tiene ya experiencia en realizar las actividades asignadas por la empresa.

(Figura 10)

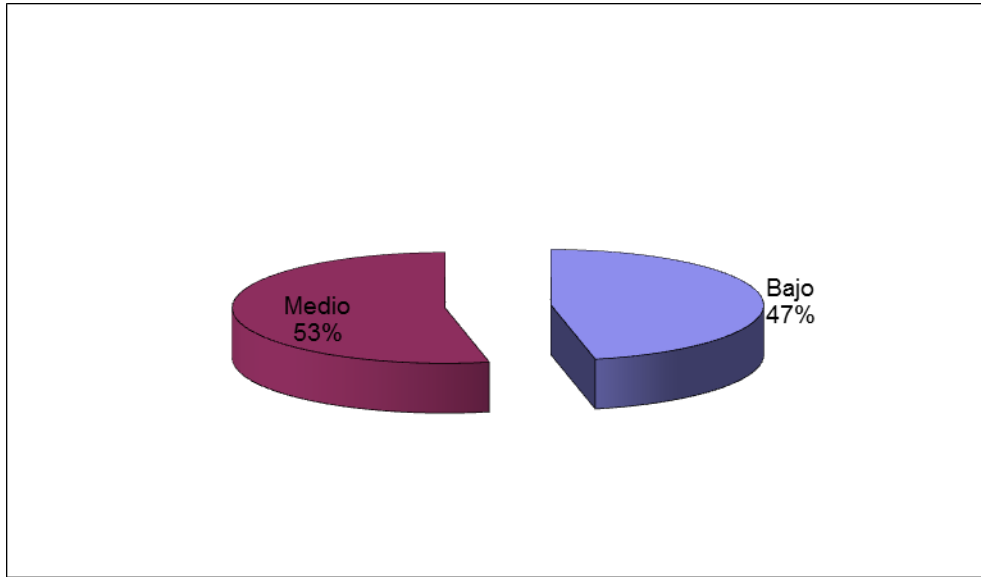
Figura 10. Experiencia en el puesto de trabajo.



Fuente: Elaboración propia 2015

El 53% de los encuestados dice tener un nivel económico medio, mientras que el resto dice tener un nivel económico bajo. (Figura 11)

Figura 11. Nivel económico

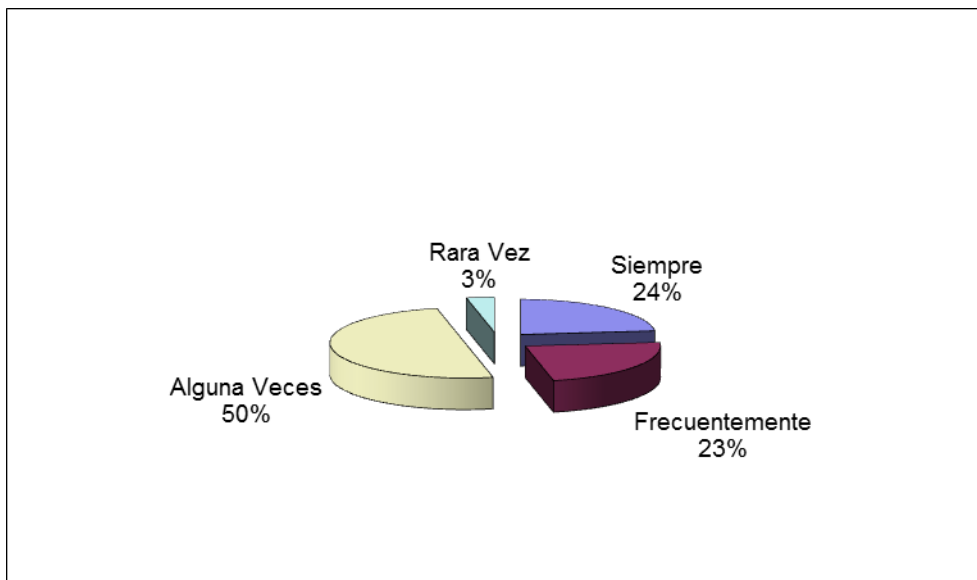


Fuente: Elaboración propia 2015

5.2. Variables de productividad

El 73% de los encuestados manifestaron que se lleva a cabo el mantenimiento del equipo y la maquinaria para que se encuentre en buenas condiciones para trabajar. (Figura 12)

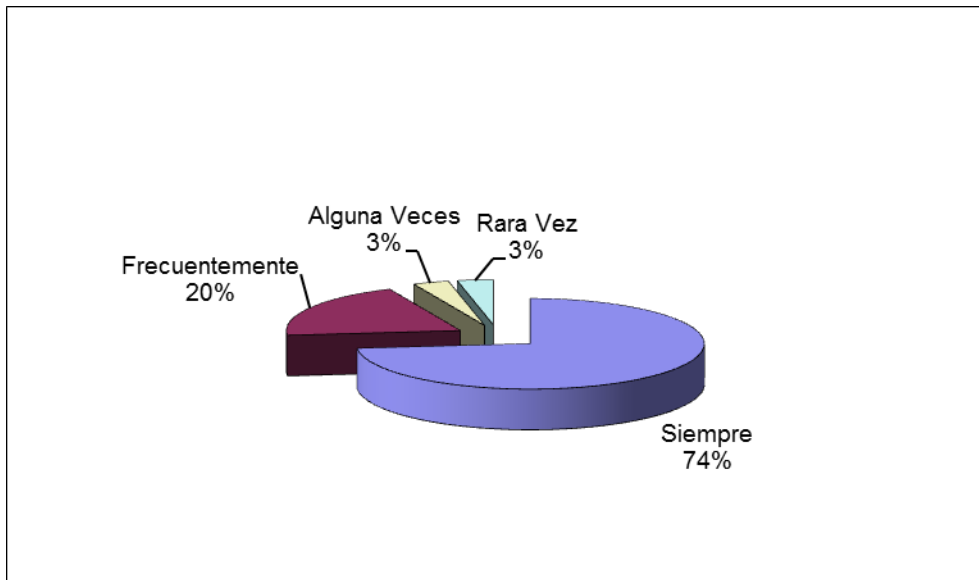
Figura 12. Se lleva a cabo el plan de mantenimiento para el equipo y maquinaria.



Fuente: Elaboración propia.

El 94% de los encuestados manifestó decir que la empresa da a conocer las políticas bajo las cuales se desempeña. (Figura 13)

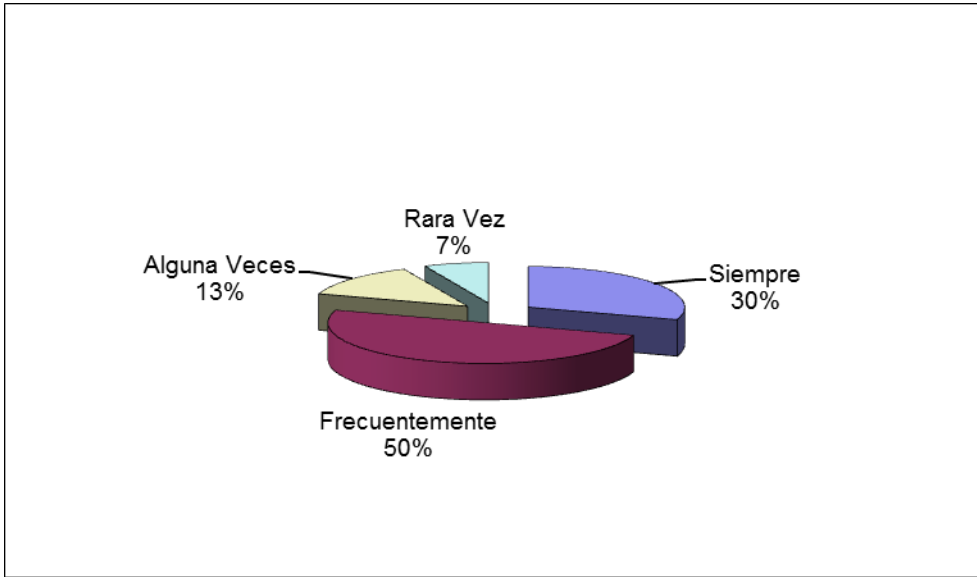
Figura 13. La empresa da a conocer las políticas, bajo las cuales se desempeña.



Fuente: Elaboración propia.

El 80% dijo que siempre se respetaban las políticas bajo las cuales se desempeña la empresa. (Figura 14)

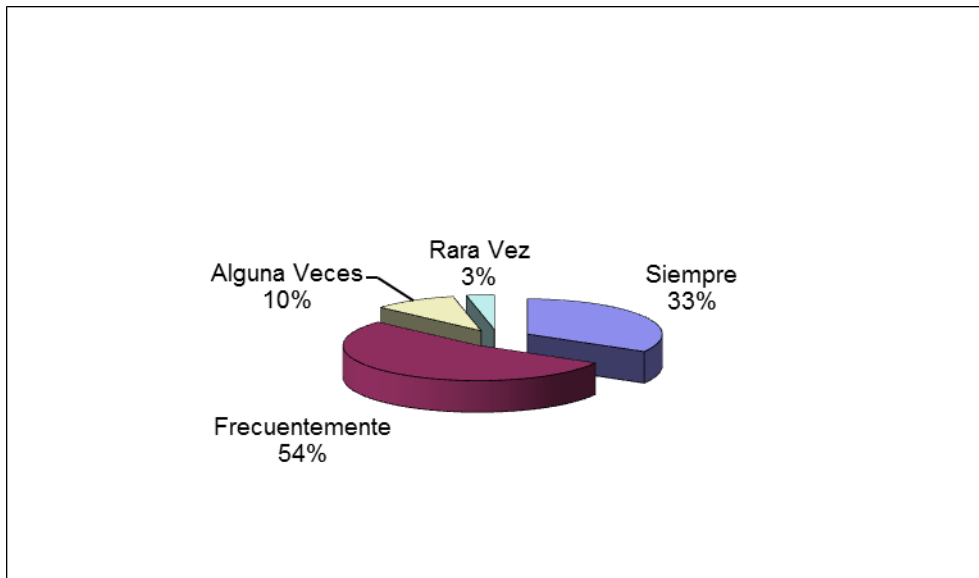
Figura 14. Se respetan las políticas de la empresa.



Fuente: Elaboración propia.

El 87% de los encuestados afirmó que se respetaban los estándares establecidos por la empresa. (Figura 15).

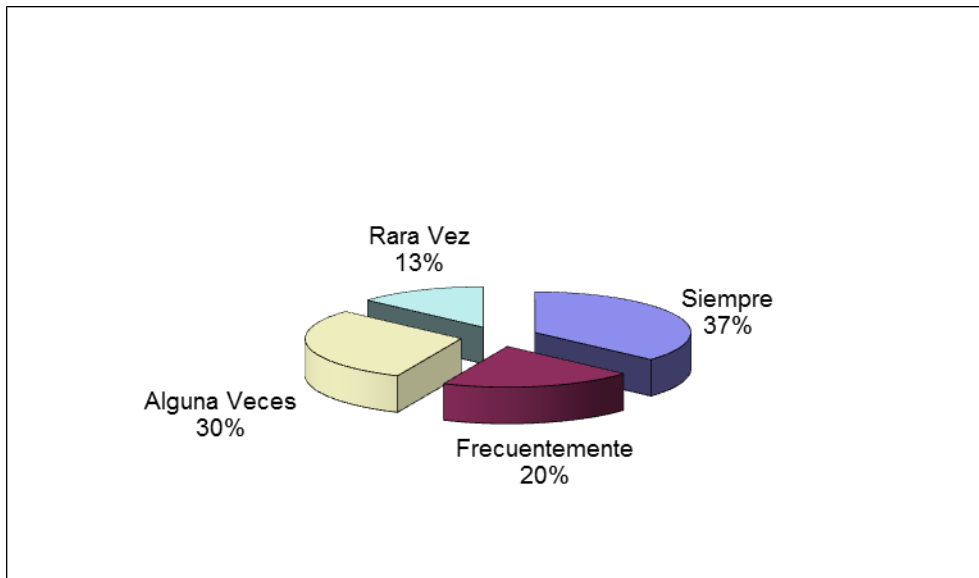
Figura 15. Se respetan los estándares establecidos dentro de la empresa.



Fuente: Elaboración propia.

El 87% de los encuestados manifestó decir que aumentó la productividad usando estandares establecidos por la empresa. (Figura 16)

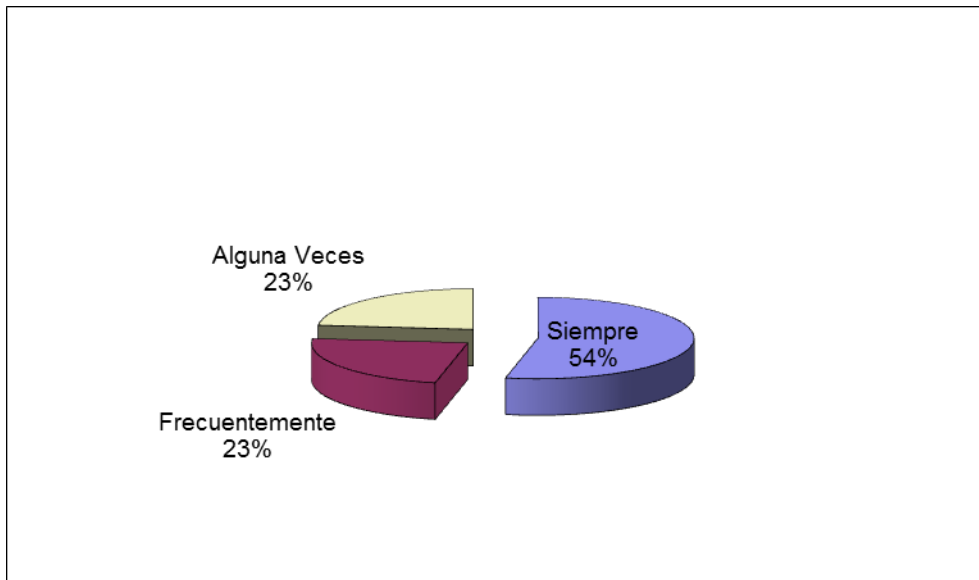
Figura 16. Ha aumentado la productividad por el uso de estandares.



Fuente: Elaboración propia.

El 87% de los empleados afirmó decir que la empresa le daba los elementos necesarios para poder realizar el trabajo asignado. (Figura 17)

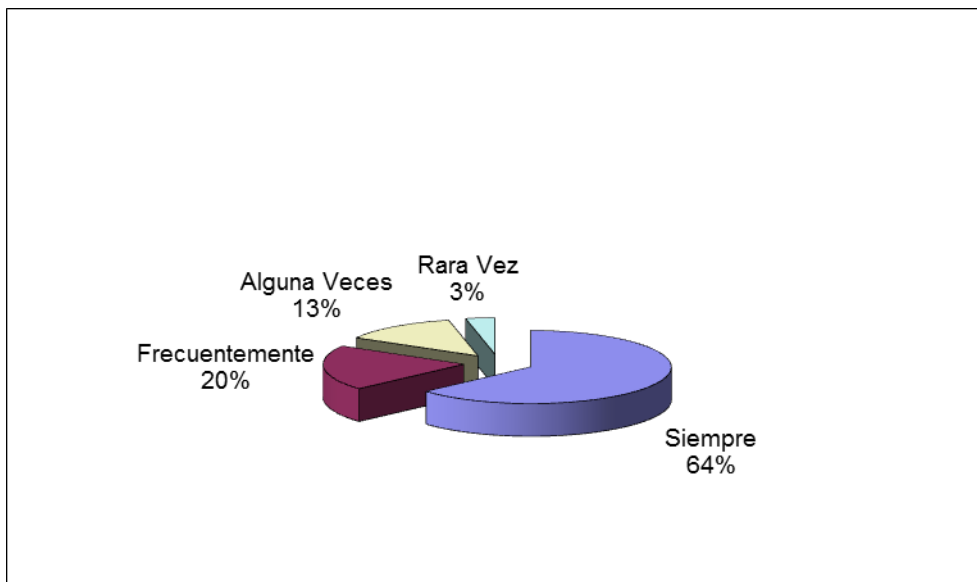
Figura 17. La empresa te brinda los recursos necesarios para realizar tu trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

El 84% de los encuestados dijo que sus compañeros de trabajo cumplen correctamente con los objetivos y propósitos propios de su cargo y funciones que se les asigna. (Figura 18)

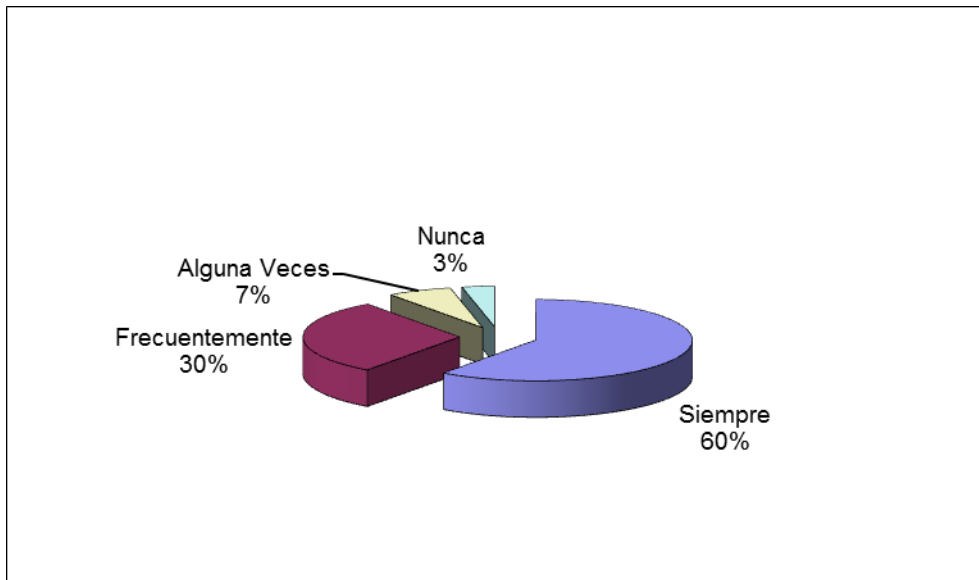
Figura 18. Tus compañeros cumplen correctamente con los objetivos y propósitos propios de su cargo y funciones.



Fuente: Elaboración propia.

El 90% afirmó decir que la empresa les brinda capacitación necesaria para poder mejorar las actividades que desempeñan. (Figura 19)

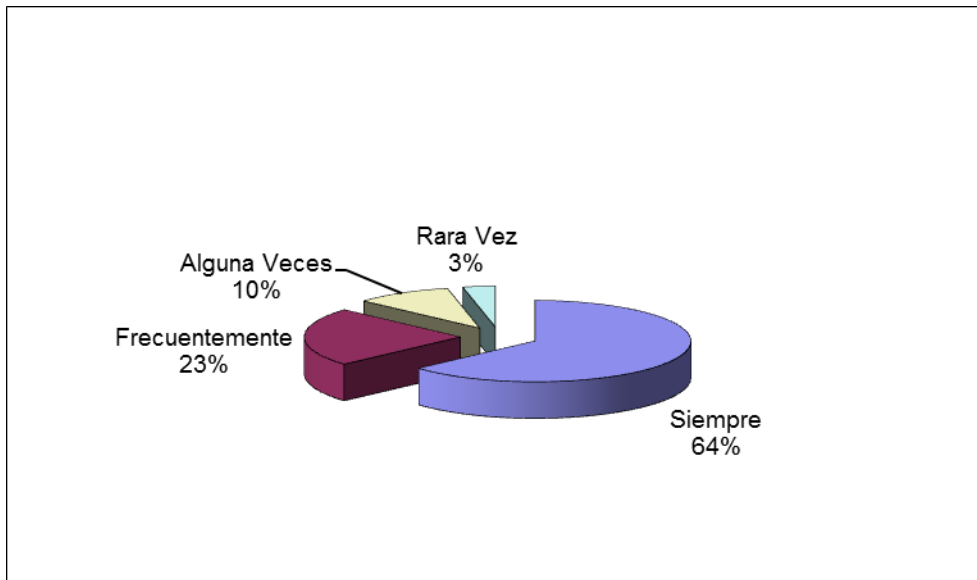
Figura 19. Se te brinda la capacitación necesaria para mejorar tus actividades.



Fuente: Elaboración propia.

El 87% de los encuestados afirmó que siempre desempeñan actividades de acorde con su preparación y capacitación. (Figura 20)

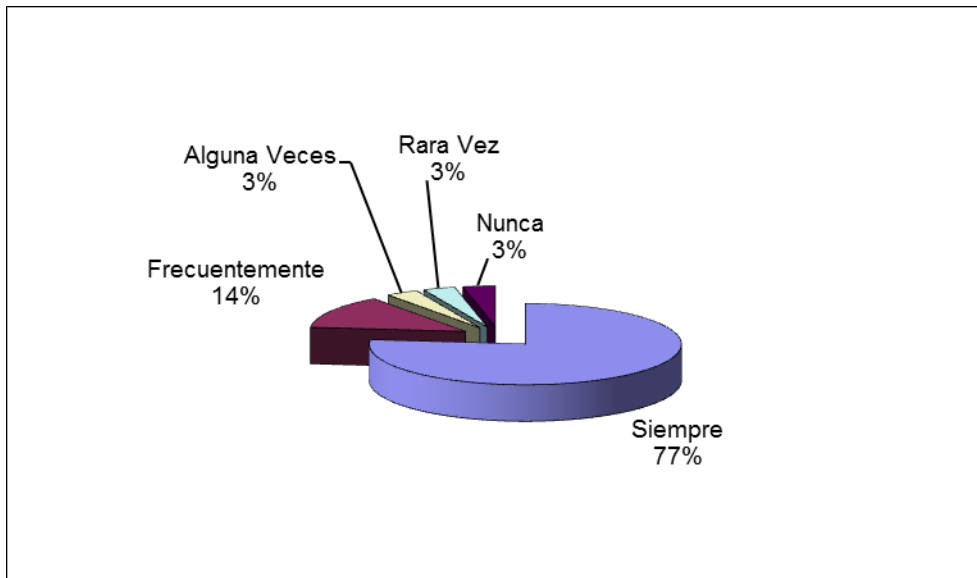
Figura 20. Desempeñas actividades acorde a tu preparación.



Fuente: Elaboración propia.

El 91% afirmó que el horario establecido que tienen para realizar sus actividades, es suficiente para terminarlas. (Figura 21)

Figura 21. El horario establecido, te es suficiente para realizar las actividades asignadas.

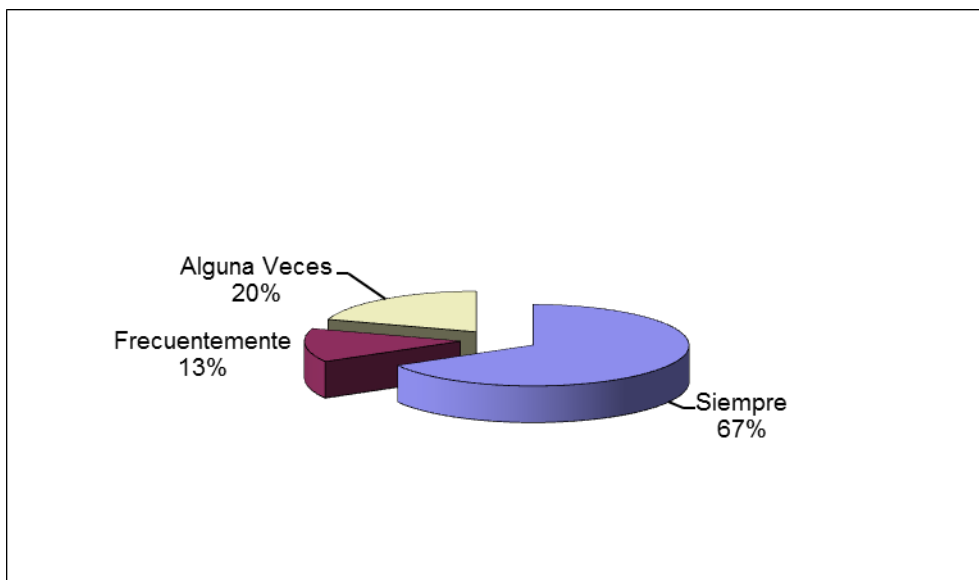


Fuente: Elaboración propia.

5.3. Variables de motivación.

El 80% de los encuestados mencionó que la empresa es accesible al momento de otorgar el período vacacional solicitadas por los mismos. (Figura 22)

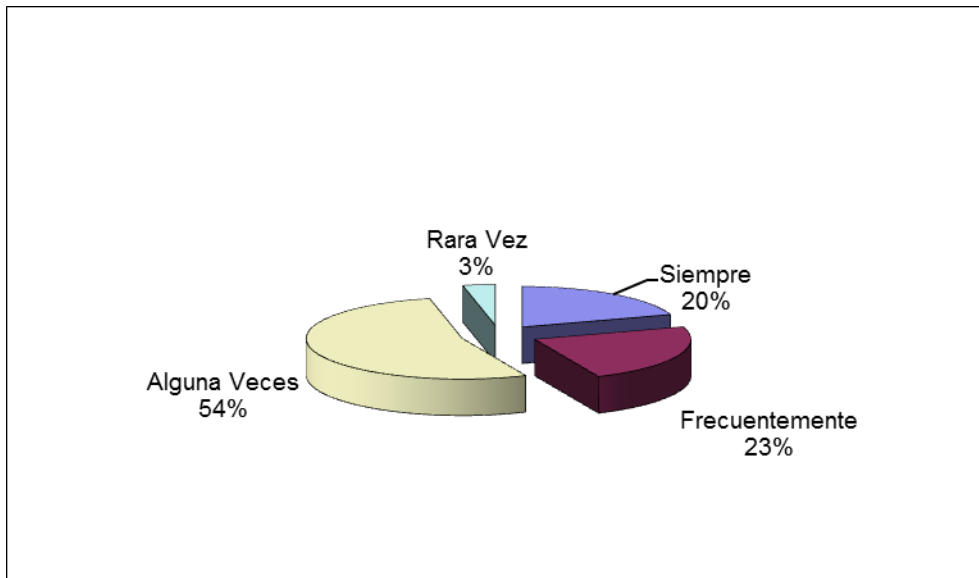
Figura 22. En la empresa son accesibles al otorgar el período vacacional.



Fuente: Elaboración propia.

El 97% de los encuestados manifestó que la empresa fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores. (Figura 23)

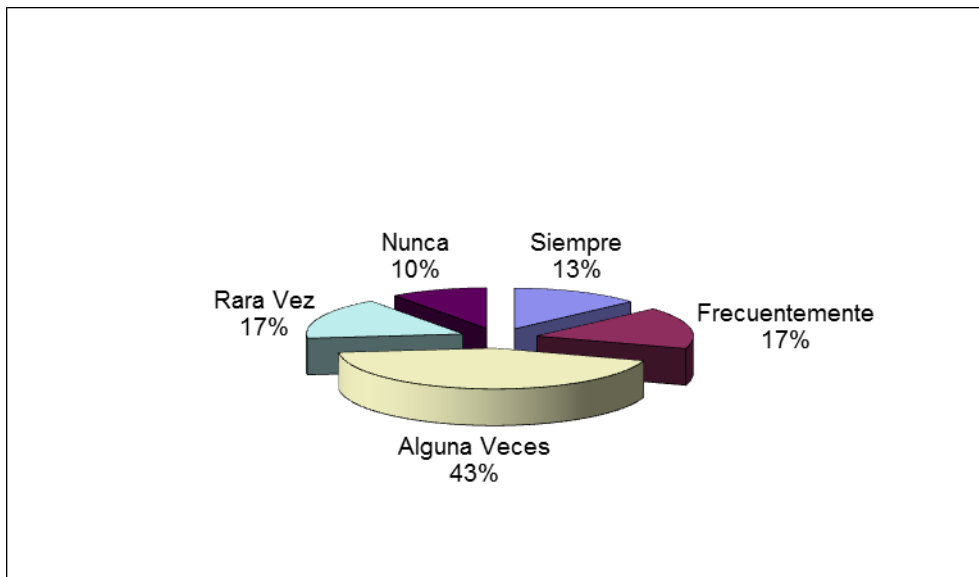
Figura 23. En la empresa se fomenta el compañerismo y unión entre los trabajadores.



Fuente: Elaboración propia.

Respecto al justo reconocimiento por parte de la empresa el 30% manifestó que tienen un justo reconocimiento por parte de la empresa, 43% dijo que algunas veces la empresa los reconoce. (Figura 24)

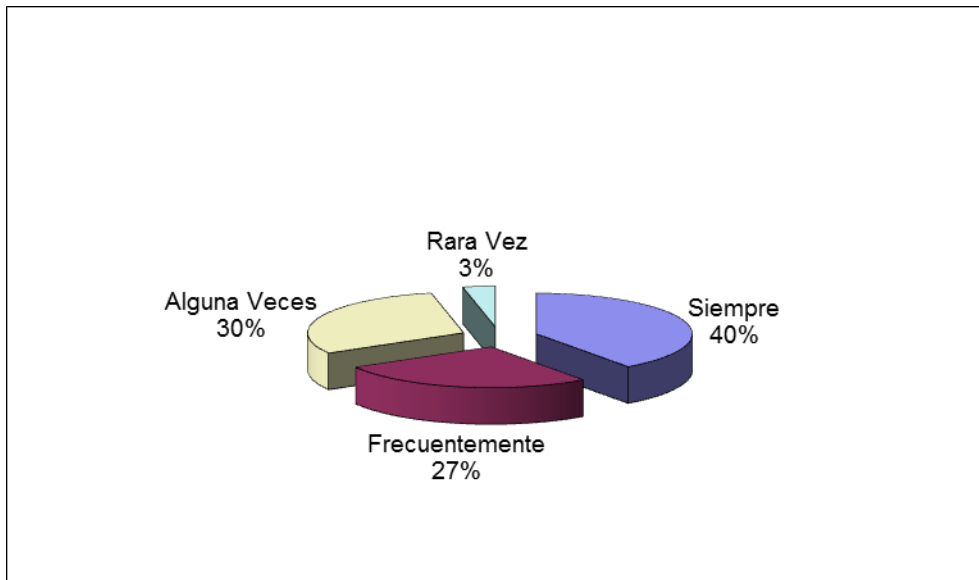
Figura 24. Recibes un justo reconocimiento por parte de la empresa.



Fuente: Elaboración propia.

El 67% de los encuestados está de acuerdo que el ambiente de trabajo es propicio y sano para realizar las actividades y desarrollar las tareas. (Figura 25)

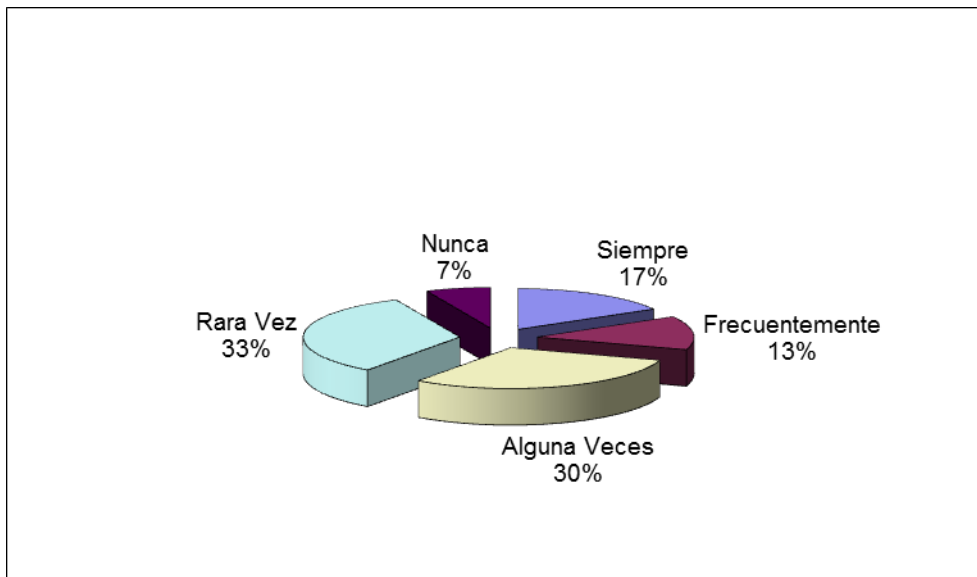
Figura 25. El ambiente de trabajo, es propicio para desarrollar tus tareas.



Fuente: Elaboración propia.

El 30% está de acuerdo en que trabajando duro tienes posibilidades de crecer y progresar dentro de la misma empresa, mientras otro 30% dice que tiene pocas posibilidades de progresar en la misma. (Figura 26)

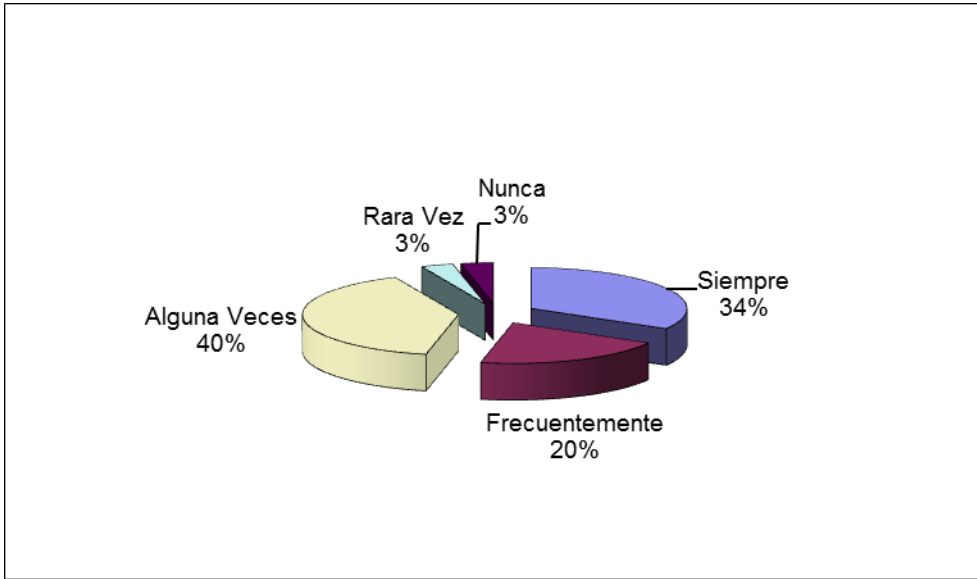
Figura 26. Trabajando duro, tienes posibilidad de progresar en la empresa.



Fuente: Elaboración propia.

El 54% de los operadores manifestó que enfrentan retos en el trabajo, mientras un 40% dijo que algunas veces tienen ese tipo de reto. (Figura 27)

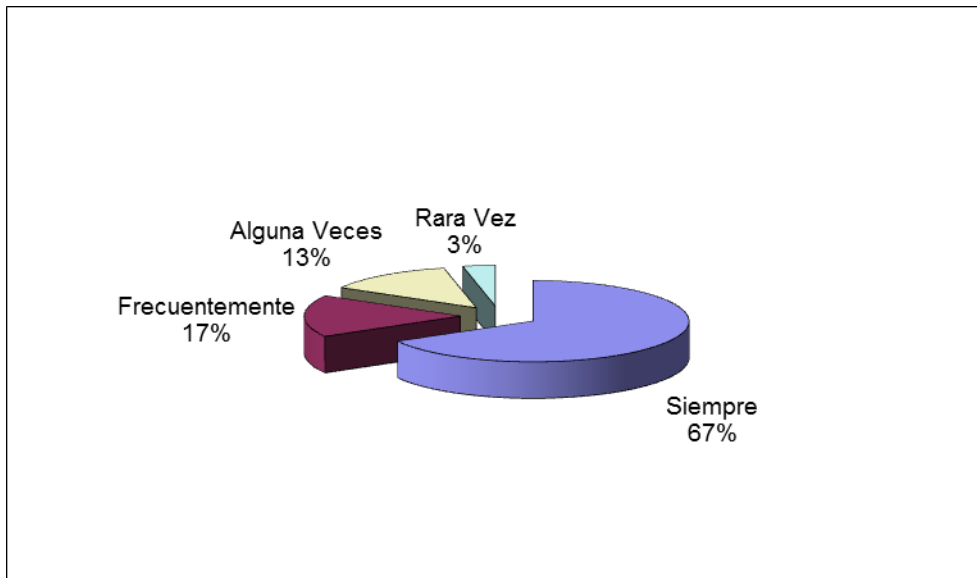
Figura 27. Enfrentas retos en el trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

El 84% de los encuestados manifestó estar satisfecho trabajando en la empresa, mientras un 13% esta en desacuerdo. (Figura 28)

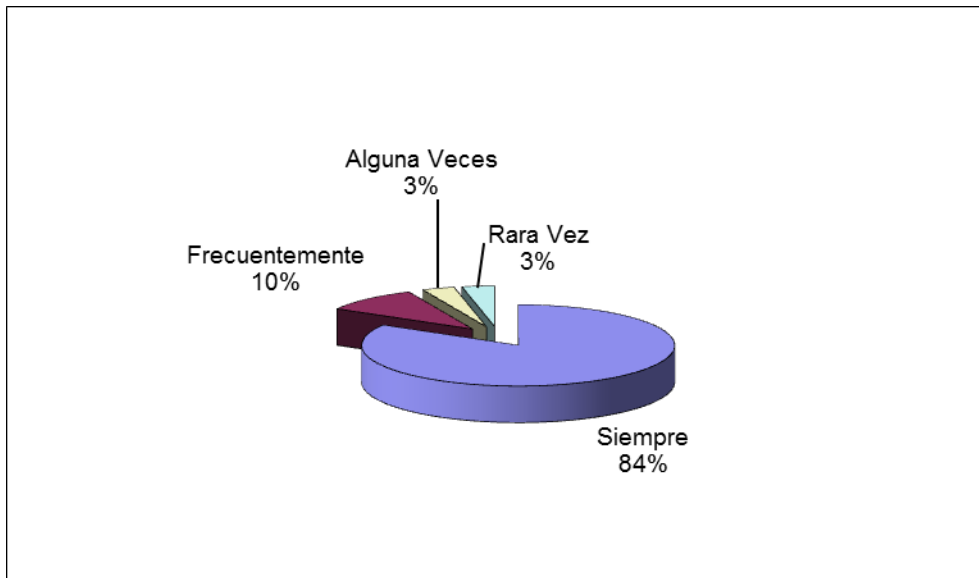
Figura 28. Te sientes satisfecho trabajando en la empresa.



Fuente: Elaboración propia.

El 94% de los encuestados manifestó estar de acuerdo en que sus funciones y responsabilidades están bien definidas. (Figura 29)

Figura 29. Tus funciones y responsabilidades están bien definidas.



Fuente: Elaboración propia.

El 74% de los encuestados manifestó recibir retro alimentación de como desempeñan su trabajo, mientras que un 23% no recibió la retro alimentación de como se desempeña.

(Figura 30)

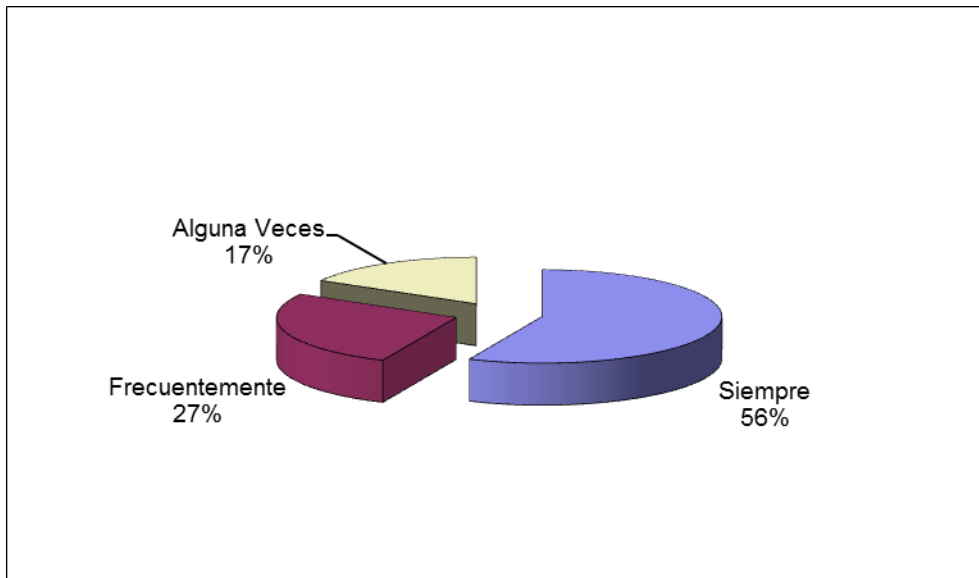
Figura 30. Recibes retroalimentación de como desempeñas tu trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

El 83% de los encuestados se siente parte de un equipo de trabajo mientras que el resto solo en algunas ocasiones se siente parte del equipo de trabajo. (Figura 31)

Figura 31. Te sientes parte de un equipo de trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

5.4. Análisis de los Resultados

Los resultados de las encuestas se analizaron con el programa estadístico básico de excell y se realizó un análisis descriptivo con promedio para observar la correlación de pearson existente entre la motivación y la productividad.

El coeficiente de correlación de pearson es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón.

El coeficiente de correlación de pearson se calcula apartir de las puntuaciones obtenidas en una muestra en dos variables. Se relacionan las puntuaciones obtenidas de una varable con la de la otra variable, con los mismos participantes o casos.

El coeficiente de correlación de pearson puede variar de -1 hasta +1, donde -1 es una correlación negativa perfecta, y +1 es una correlación positiva perfecta. (Hernández Sampieri, 2006)

El resultado de la correlación de pearson respecto a las variables investigadas fue el siguiente:

$$r= 0.744664$$

Este resultado según el Dr Roberto Hernández Sampieri es una correlación positiva considerable.

5.5. Comprobación de la hipótesis

En el análisis estadístico realizado, se observó que el valor del coeficiente de correlación de Pearson $+0.744664$ lo que no indica que tiene una relación positiva considerable, lo que indica que tienen una estrecha relación lineal entre las variables de productividad y motivación.

Los operadores dijeron que si respetan los estándares establecidos dentro de la empresa se relaciona significativamente con que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar sus tareas (0.5705).

Finalmente los operadores estuvieron de acuerdo que si desempeñas actividades de acuerdo a tu preparación se relaciona con que vas a tener retos en tu trabajo (0.5334).

Se confirma entonces la hipótesis que se planteó en un principio, ya que la motivación del personal tienen una relación con la productividad de la empresa.

PROPUESTAS Y CONCLUSIONES

Las empresas hoy en estos tiempos están obligadas a diseñar y aplicar estrategias que propicien la motivación en su personal de tal forma que alcance la productividad planteada.

Se puede concluir que la empresa de inyección de plásticos donde se llevo a cabo está investigación tienen una buena motivación de su personal ya que se consideran parte de un equipo de trabajo y tiene un nivel económico de vida medio.

Las variables de motivación que de acuerdo al estudio, que provocan un sentimiento positivo en la mayoría de los empleados se refieren principalmente a enfrentar retos en el trabajo, si trabajando duro tienen posibilidades de progresar en la empresa y la empresa es muy accesible al momento de otorgar el período vacacional.

En el análisis correlación se destacaron algunos otros factores como que en la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre trabajadores, que las funciones y las responsabilidades de los mismos están bien definidas, los operadores se sienten muy satisfechos trabajando en la empresa y el recibir un justo reconocimiento por parte de la empresa.

Respecto a los factores de productividad los encuestados dijeron que siempre se les brinda capacitación para realizar las actividades, que sus actividades se diseñan para que se realicen de acuerdo a las a la preparación de ellos y que al momento de empezar a usar estándares la productividad aumento.

Se recomienda a la empresa que a través de su Director y su departamento de recursos humanos, hacer encuestas de motivación a los empleados para saber que es lo que necesitan para que estén motivados tengan pensamientos positivos hacia sus compañeros y la empresa. De esta forma podrán detectar que les hace falta e implementarán estrategias para aumentar la motivación entre los trabajadores para que puedan alcanzar los niveles de productividad deseados.

De igual manera se sugiere seguir llevando a cabo el plan de mantenimiento de equipo y maquinaria, así como seguir capacitando al personal para que puedan realizar sus actividades y mejorarlas, también como seguir brindando los recursos necesarios para realizar las actividades dentro de la empresa.

REFERENCIAS

- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional, En busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Perú: USAT.
- Amstrong, M. (1991). *Gerencia de Recursos Humanos*. Bogotá: Serie Empresarial Legis.
- Anaya Mandujano Brenda Ayde. (2013). *La Motivación como elemento determinante para incrementar la productividad personal en las organizaciones*. Tesis de Maestría. Universidad Autónoma de Querétaro, Querétaro.México.
- Blum Milton, J. N. (1989). *Psicología Industrial, Sus fundamentos teóricos y sociales*. México: Trillas.
- Burkard Sievers. (2007). *Más Allá de un sustito de la motivación*. Tesis de Maestría. Universidad Autónoma de Querétaro, Querétaro. México.
- Charles Lattman, S. G. (1992). *Management de los recursos humanos en la empresa*. Barcelona: Díaz de Santos.
- Delgado María, Di Antonio Ana. (2010). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso*. Tesis de Licenciatura. Universidad Central de Venezuela, Caracas. Venezuela.
- Dr Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández, Pilar Collado D. C. (2006). *Metodología de la Investigación*, México: Mc Graw- Hill Interamericana.
- García Hernández Rafael. (2014). *Aumento de la capacidad instalada y su impacto en la productividad de los productos de la construcción*. Tesis de Maestría. Universidad Autónoma de Querétaro, Querétaro. México.

- Hicks, P. E. (2003). *Ingeniería Industrial y administración, una nueva perspectiva*. México: CECSA.
- Ledezma Leal Norma. (2014). *La Motivación como elemento determinante para incrementar la productividad personal en las organizaciones*. Tesis de Maestría. Universidad Autónoma de Querétaro, Querétaro. México.
- Mansilla, D. R. (2004). *Gestión Organizacional, Elementos para su estudio*. Universidad Iberoamericana.
- Nash, M. (1988). *Como incrementar la Productividad del Recurso Humano*. Bogotá: Norma.
- Pelicier Ives, F. A. (1977). *Enciclopedia de la psicología, Campo, historia y método de la Psicología*. Paris: Sedmay-Lidis.
- Productividad Laboral*. (10 de marzo de 2015). Recuperado el 10 de marzo de 2015, de Productividad Laboral: http://www.productividad.org.mx/es/elementos_concep.aspx
- Propenko, J. (1991). *La Gestión de la Productividad, Manual Práctico*. Oficina Internacional del Trabajo. México: Limusa.
- Rivera Nieto María Mónica. (2014). *Los factores involucrados en la elección de carrera: el caso de un plantel de educación media superior en el estado de Querétaro*. Tesis de Maestría. Universidad Autónoma de Querétaro. Querétaro, México.
- Robbins P Stephen, M. C. (1999). *Fundamentos de Administración*. México: Prentice Hall.
- Sexton, W. (1977). *Teorías de la Organización*. México: Trillas.
- Toro, F. A. (1990). *Centro de Desempeño y Productividad Investigaciones e Interventoría en Comportamiento Organizacional*. Cincel. Bogotá.

APÉNDICE

CUESTIONARIO

La finalidad de este cuestionario es identificar la relación entre PRODUCTIVIDAD y MOTIVACIÓN.

Es importante que tú contestes absolutamente todas las frases de una manera sincera. No hay respuestas ni buenas ni malas. Los datos serán manejados en forma estrictamente confidencial. Agradecemos de antemano tu valiosa cooperación.

DATOS GENERALES

Favor de marcar con "X" la letra que lo describa:

- 1.- Mi sexo es: Hombre Mujer
- 2.- Mi edad es entre: 18-29 30-39 40-49 Más de 50
- 3.- Mi estado civil: _____
- 4.- El área a la que pertenezco: _____
- 5.- Mi último grado de estudio: _____
- 6.- Dependientes económicos (hijos, hermanos u otros): SI NO
- 7.- Mi turno de trabajo: _____
- 8.- Antigüedad en la empresa: _____
- 9.- Antigüedad en el puesto: _____
- 10.- Mi nivel económico es: Bajo Medio Alto

Para contestar esta sección, se presenta una columna de letras, cada letra tiene un valor que va de:

A) Siempre, B) Frecuentemente, C) Algunas veces, D) Rara vez, E) Nunca

Ahora por favor lee con cuidado cada una de las siguientes frases, y marca con una "X" la opción, que en general mejor refleje su situación.

1	¿En la empresa son accesibles al otorgar el periodo vacacional?	A	B	C	D	E
2	¿En la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?	A	B	C	D	E
3	¿Se lleva a cabo el plan de mantenimiento para el equipo y maquinaria?	A	B	C	D	E
4	¿La empresa da a conocer las políticas bajo las cuales se desempeña?	A	B	C	D	E
5	¿Recibes un justo reconocimiento por parte de la empresa?	A	B	C	D	E
6	El ambiente de trabajo, ¿Es propicio para desarrollar tus tareas?	A	B	C	D	E
7	¿Se respetan las políticas de la empresa?	A	B	C	D	E
8	¿Se respetan los estándares establecidos dentro de la empresa?	A	B	C	D	E
9	Trabajando duro, ¿Tienes posibilidad de progresar en la empresa?	A	B	C	D	E
10	¿Enfrentas retos en tu trabajo?	A	B	C	D	E
11	¿Ha aumentado la productividad de tú empresa por el uso de estándares?	A	B	C	D	E
12	¿La empresa te brinda los recursos necesarios para realizar tu trabajo?	A	B	C	D	E
13	¿Te sientes satisfecho trabajando en la empresa?	A	B	C	D	E
14	¿Tus funciones y responsabilidades están bien Definidas?	A	B	C	D	E
15	¿La empresa te brinda los recursos necesarios para realizar tu trabajo?	A	B	C	D	E
16	¿Se te brinda la capacitación necesaria para mejorar tus actividades?	A	B	C	D	E
17	¿Recibes retroalimentación de cómo desempeñas tu trabajo?	A	B	C	D	E
18	¿Te sientes parte de un equipo de trabajo?	A	B	C	D	E
19	¿Desempeñas actividades acorde a tu preparación?	A	B	C	D	E
20	El horario establecido, ¿Te es suficiente para realizar las actividades asignadas?	A	B	C	D	E