



Facultad de Ciencias Económicas
Licenciatura en Administración de Empresas

La motivación laboral como estrategia para elevar la productividad en las entidades financieras en la ciudad de Cobán, Alta Verapaz.

(Artículo científico – Trabajo de graduación)

Yeimi Marcelin Beltrán Beltetón

Guatemala, junio de 2020

La motivación laboral como estrategia para elevar la productividad en las entidades financieras en la ciudad de Cobán, Alta Verapaz.

(Artículo científico – Trabajo de graduación)

Yeimi Marcelin Beltrán Beltetón

Licda. Blanca Alicia Sian Ruiz (**Asesor**)

M.A. Lisbeth Xiomara Cifuentes (**Revisora**)

Guatemala, junio de 2020

AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M. A. César Augusto Custodio Cóbar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

AUTORIDADES FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

M.A. Ronaldo Antonio Girón Díaz

Decano

Lic. Héctor Aníbal Amando Aldana

Coordinador

Cobán Alta Verapaz 10 de Octubre 2019

Señores

Facultad de Ciencias Económicas

Presente

Por este medio doy fe que soy autor del Artículo científico titulado **“La motivación laboral como estrategia para elevar la productividad en las entidades financieras en la ciudad de Cobán, Alta Verapaz”** y confirmo que respeté los derechos de autor de las fuentes consultadas y consigné las citas correspondientes.

Acepto la responsabilidad como autor del contenido de este Artículo científico y para efectos legales soy el único responsable de su contenido.



Atentamente,

Yeimi Marcelín Beltrán Belteton
Licenciatura en Administración de Empresas
Carné No.: 201204645

REF.: C.C.E.E.L.ADM.02-2020
SEDE GUASTATOYA, EL PROGRESO

LA DECANATURA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
GUATEMALA, 15 DE FEBRERO DEL 2020
ORDEN DE IMPRESIÓN

Tutor: Licenciada Blanca Alicia Sian Ruiz
Revisora: M.A. Lisbeth Xiomara Cifuentes
Carrera: Licenciatura en Administración de Empresas

Artículo Científico titulado: "La motivación laboral como estrategia para elevar la productividad en las entidades financieras en la ciudad de Cobán, Alta Verapaz"

Presentado por: Yeimi Marcelin Beltrán Beltetón

Decanatura autoriza la impresión, como requisito previo a la graduación profesional.

En el grado de: Licenciada



M.A. Ronaldo Antonio Grón
Decano
Facultad de Ciencias Económicas



Guatemala, 14 de septiembre de 2019

Señores

Facultad de Ciencias Económicas

Universidad Panamericana

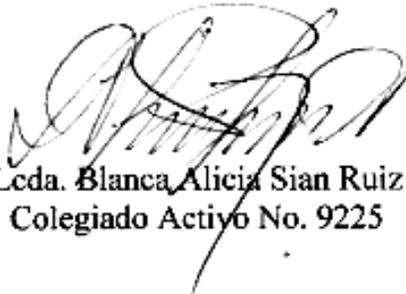
Presente

Estimados Señores:

En relación a la Asesoría del Artículo científico titulado: **“La motivación laboral como estrategia para elevar la productividad en las entidades financieras en la ciudad de Cobán, Alta Verapaz.”**, realizado por Yeimi Marcelin Beltrán Beltetón, carné 201204645, estudiante de la Licenciatura en Administración de Empresas, he procedido a la Asesoría del mismo, observando que cumple con los requerimientos establecidos en la reglamentación de Universidad Panamericana.

De acuerdo con lo anterior, extiendo por este medio dictamen de aprobado.

Al ofrecerme para cualquier aclaración adicional, me suscribo de ustedes,



Lcda. Blanca Alicia Sian Ruiz
Colegiado Activo No. 9225

Guatemala, 15 de octubre de 2019.

Señores

Facultad de Ciencias Económicas

Universidad Panamericana

Presente

Estimados Señores:

En relación a la Revisión del Artículo Científico titulado: "La motivación laboral como estrategia para elevar la productividad en las entidades financieras en la ciudad de Cobán, Alta Verapaz", realizada por Yeimi Marcelin Beltrán Beltetón carné 201204645, estudiante de la Licenciatura en Administración de Empresas, he procedido a la Revisión de la misma, observando que cumple con los requerimientos establecidos en la reglamentación de Universidad Panamericana

De acuerdo con lo anterior, extendido por este medio dictamen de aprobado

Al ofrecerme para cualquier aclaración adicional, me suscribo de ustedes.



M.A. Lisbeth Xiomara Cifuentes Santizo

Colegiado No. 15534

Contenido

Abstract	i
Introducción	ii
Capítulo 1	1
Metodología	1
1.1 Planteamiento del Problema	1
1.2 Pregunta de Investigación	1
1.3 Objetivos de la Investigación	2
1.3.1 Objetivo General	2
1.3.2 Objetivos Específicos	2
1.4 Definición del tipo de Investigación	2
1.4.1 Investigación Descriptiva	2
1.5 Sujeto de Investigación	2
1.6 Alcance de la Investigación	3
1.6.1 Temporal	3
1.6.2 Geográfico	3
1.7 Determinación de la muestra	3
1.8 Definir instrumentos de Investigación	4
1.9 Recolección de Datos	4
1.10 Procesamiento y análisis de datos	4
Capítulo 2	5
Resultados	5
2.1 Presentación de resultados	5
Capítulo 3	11
Discusión y conclusiones	11
3.1 Extrapolación	11

3.2 Hallazgos y análisis general	13
3.3 Conclusiones	14
Anexos	18
Anexo No. 1	19

Abstract

El estudio se desarrolló para determinar que la motivación es una herramienta para mejorar la productividad en las entidades financieras de la ciudad de Cobán, Alta Verapaz, identificar las habilidades y conocimientos que los individuos deben tener, para ser capaces de desempeñarse en un determinado puesto de trabajo de acuerdo con las exigencias de la institución.

Se comprobó a través de una entrevista realizada a los colaboradores en las financieras en la ciudad de Cobán, Alta Verapaz, que la motivación es una herramienta útil para la identidad que desarrollo el colaborador en la institución.

La implementación de un programa de motivación donde se detecta la necesidad de los colaboradores para crecer laboral y personalmente, esto con el fin de trasladar el conocimiento y la motivación a cada uno de los colaboradores, tomando en cuenta que un personal motivado, tendrá mejores resultados, y genero un impacto productivo y positivo.

Introducción

Esta investigación está conformada por tres capítulos divididos de la siguiente manera: En el capítulo uno se detalla el estudio para conocer cuáles son los beneficios la motivación como una herramienta para mejorar la productividad en las entidades financieras en la ciudad de Cobán alta Verapaz; se aplican procedimientos de estadística descriptiva; seleccionando a los sujetos de investigación que en este caso son los colaboradores de la entidades financieras en la cabecera del departamento de Alta Verapaz. Posteriormente se define el instrumento de investigación y se establecen los parámetros de recolección y análisis de datos que dan validez al tema investigado.

En el capítulo dos la información se procesa a través del uso de graficas de pastel con su respectiva descripción de acuerdo con las preguntas del instrumento de investigación; se hace el análisis de cada una de ellas.

En el capítulo tres, se realiza la discusión generalizada del tema, que consiste en la comparación de las teorías de reconocidos autores sobre el tema de la motivación como herramienta para elevar la productividad en las entidades financieras de Cobán Alta Verapaz, los beneficios que estas conllevan con los resultados obtenidos en la presente investigación, en la recopilación de datos para lograr los objetivos establecidos. Cada uno de los hallazgos definidos demuestra que todos los colaboradores entrevistados coinciden en la idea de la implementación de la motivación como herramienta para elevar la productividad y mejorar posicionamiento de la institución.

La motivación es uninstrumento para las entidadesfinancieras de Cobán Alta Verapaz donde se dandiferentes situaciones en el trabajo diario,que presentan cada uno de los colaboradores, enfrentar sus propios retos laborales y personales.

Capítulo 1

Metodología

1.1 Planteamiento del Problema

En los últimos años las entidades financieras no se preocupan del tema de la motivación laboral, pues no la adoptan como una herramienta para elevar la productividad, olvidan totalmente que el recurso humano motivado es lo más valioso para una organización.

Cuando las entidades financieras cambien esta perspectiva y se enfoquen por el bienestar de su personal, mejorara el desempeño y sus capacidades obtendrán resultados positivos y ayudaran a mejorar su desenvolvimiento personal y profesional, un personal eficiente manifiesta constantemente su interés por el desarrollo continuo, su compromiso mejora, reduce errores y mejora procesos y así aporta para el logro de objetivos y metas de las entidades.

El rendimiento y productividad son factores necesarios para garantizar el éxito de una entidad y esto se obtendrá manteniendo un talento humano motivado, si las entidades ponen en práctica la motivación como herramienta para elevar la productividad se logran múltiples beneficios optimizara el clima organizacional y reducirá la rotación de personal

A partir de este estudio, las empresas podrán aplicar, con mayor certeza, algunas técnicas y herramientas de tal forma que mejore la productividad y efectividad de los miembros, se tendrá el tiempo y los sujetos de estudios necesarios para el desarrollo de la investigación, en el momento y el lugar necesario.

1.2 Pregunta de Investigación

¿Es la motivación una herramienta para mejorar la productividad en las entidades financieras en la ciudad de Cobán, Alta Verapaz?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar si la motivación laboral es una estrategia para elevar la productividad en las entidades financieras en la ciudad de Cobán, Alta Verapaz.

1.3.2 Objetivos Específicos

1. Enumerar las estrategias utilizadas por las empresas para la motivación de sus colaboradores.
2. Mostrar que la motivación impacta en el desarrollo laboral del capital humano.
3. Describir cuales de los factores afectan el rendimiento del capital humano y reducen la productividad.
4. Identificar los factores que motivan al capital humano al desarrollo de sus actividades en la organización.
5. Determinar el grado de satisfacción laboral que existe en los colaboradores de las entidades financieras de alta Verapaz.

1.4 Definición del tipo de Investigación

1.4.1 Investigación Descriptiva

El tipo de investigación es de carácter descriptivo, en muchas ocasiones los estudios descriptivos nacen como resultado de investigaciones exploratorias, las cuales, para verse complementadas, exigen un nuevo abordaje, siendo este nuevo estudio, uno de índole descriptivo. La investigación descriptiva, se enfoca en realizar un registro general de situación, en el cual, el interés primordial no gira en torno de averiguar y establecer las causas de los fenómenos, sino simplemente en describir y generar una bitácora que relate con detalle técnico el suceso o fenómeno investigado.

1.5 Sujeto de Investigación

Los sujetos de estudio para el desarrollo de la presente investigación son las entidades financieras de Cobán, Alta Verapaz, en la república de Guatemala siendo entre ellos Banco de Desarrollo Rural, Banco G&T Continental, Banco Industrial, Banco de los Trabajadores,

Banco de América Central, Banco Pro América, Cooperativas Mi Coope Cobán y Copsama.
Dirigido al personal de área de créditos, captadores de ahorros y jefes de agencia.

1.6 Alcance de la Investigación

1.6.1 Temporal

La investigación científica dio inicio el 25 de agosto del año dos mil dieciocho consistió en el anteproyecto y finalizó en el mes de septiembre de 2019.

1.6.2 Geográfico

La presente investigación se llevó a cabo en el municipio de Cobán, departamento de Alta Verapaz.

1.7 Determinación de la muestra

En este tipo de investigación se usó la fórmula de la muestra finita es decir aquella en donde se debe conocer “N” el número total de la población y se necesita saber cuántos del total son el objeto de estudio.

$$N = \frac{N^2 * Z^2 * p * q}{E^2 * (N-1) + Z^2 * p * q}$$

N= constituye el tamaño de la población 1033 según la rama económica financiera

Z= Representa el valor de confianza 93% (1.81)

p= 0.5

q=0.5

e= Margen de error 0.08%

Despeje de la fórmula

$$N = \frac{1033 * 1.81^2 * 0.5 * 0.5}{0.08^2 * (1033-1) + 1.81^2 * 0.5 * 0.5} = 114$$

De acuerdo con la fórmula empleada lanza que se deben encuestar a 114 personas del casco urbano de en la rama económica financiera en Cobán alta Verapaz.

1.8 Definir instrumentos de Investigación

Para llevar a cabo el estudio se implementó un cuestionario con preguntas cerradas dirigido al personal de área de créditos, captadores de ahorros y jefes de agencia de las entidades financieras ubicadas en el municipio de Cobán, departamento de Alta Verapaz con el cual se pretende obtener información sobre la motivación laboral como estrategia para elevar la productividad en las entidades financieras en la ciudad de Cobán, Alta Verapaz, (anexo No. 1).

1.9 Recolección de Datos

Los datos se recolectaron a través de la técnica de encuesta, utilizando un formulario que consta de 12 preguntas con respuestas cerradas. Se visitaron las entidades financieras de Cobán Alta Verapaz entre ellas; Banco de Desarrollo Rural, Banco G&T Continental, Banco Industrial, Banco de los Trabajadores, Banco de América Central, Banco Pro América, Cooperativas Mi Coope Cobán y Copsama.

1.10 Procesamiento y análisis de datos

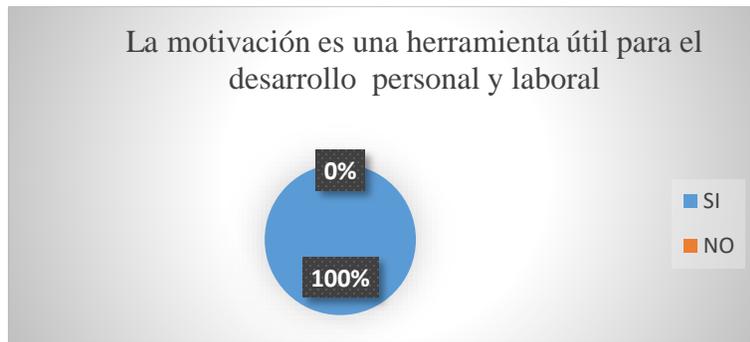
La actividad tiene como propósito el estudio y escrutinio de los datos recolectados a través de la utilización del formulario diseñado, dirigido a las personas que se desenvuelven en la rama de establecimientos financieros, seguros bienes inmuebles de Cobán alta Verapaz, principalmente personal de área de créditos, captadores de ahorros y jefes de agencia. entre ellas; Banco de desarrollo Rural, Banco G&T Continental, Banco Industrial, Banco de los Trabajadores, Banco de América Central, Banco Pro América, Cooperativas Mi Coope Cobán y Copsama.

Capítulo 2

Resultados

2.1 Presentación de resultados

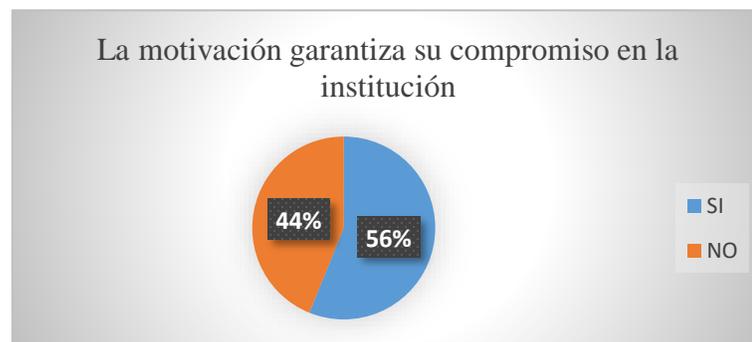
Gráfica No. 1



Fuente: elaboración propia 2019

El 100% manifiesta que la motivación es una herramienta útil para el desarrollo personal y laboral.

Gráfica No. 2



Fuente: elaboración propia 2019

El 56% de los colaboradores encuestados indican que la motivación es parte del compromiso en la institución, el 44% muestra que la motivación no garantiza el compromiso en la institución.

Gráfica No. 3



Fuente: elaboración propia 2019

El 85% de los colaboradores manifiestan que un buen ambiente laboral contribuye al alcance de metas y el 15% le es indiferente el ambiente laboral para el logro de metas en la organización.

Gráfica No. 4



Fuente: elaboración propia 2019

El 62% se siente identificado con la institución que pertenece y el 38% no tiene identidad institucional.

Gráfica No. 5



Fuente: elaboración propia 2019

El 61% de los colaboradores encuestados revela que la institución a la que pertenece le interesa la superación personal, el 39% de los encuestados manifiesta que institución no le interesa la superación personal de sus colaboradores.

Gráfica No. 6



Fuente: elaboración propia 2019

El 90% del personal se motiva por la remuneración económica que le ofrece la institución, el 10% le es indiferente la remuneración económica para ser motivado.

Gráfica No. 7



Fuente: elaboración propia 2019

El 75% del personal cuentan con una herramienta motivacional dentro de la institución, el 25% no se le proporciona una herramienta motivacional para su personal.

Gráfica No. 8



Fuente: elaboración propia 2019

El 77% cuenta con un plan de capacitaciones para cada puesto, y el 23% de los colaboradores encuestados manifiestan que no existió un plan de capacitaciones para cada uno de los puestos.

Gráfica No. 9



Fuente: elaboración propia 2019

El 79% indica que la recompensa monetaria es una técnica importante para un alto rendimiento laboral, el 21% manifiesta que las capacitaciones es una técnica importante para un alto rendimiento.

Gráfica No. 10



Fuente: elaboración propia 2019

Uno de los factores que afectan la motivación en el trabajo es el salario devengado con 58%, el segundo factor que afecta es sobre carga de trabajo con un 25% y el último factor que afecta el entorno para sentirse motivado con el trabajo es falta de capacitación con un 17%.

Gráfica No. 11



Fuente: elaboración propia 2019

Según los colaboradores encuestados el 74% su entorno físico y ambiente laboral es agradable y motivante, y un 26% del personal considera que no es motivante su entorno físico y ambiente laboral es agradable y motivante.

Gráfica No. 12



Fuente: elaboración propia 2019

El 63% se siente motivado con el trabajo que realiza, y un 37% no se siente motivado.

Capítulo 3

Discusión y conclusiones

3.1 Extrapolación

La motivación es estímulo que promueve al ser humano para realizar acciones productivas, es una técnica que suma importancia en el rol de la calidad de vida en el trabajo y en el enriquecimiento del puesto, la presentación de un sistema de motivación es punto clave para las financieras, hoy en día le suman interés al significado de motivación.

La productividad del empleado es el resultado de una combinación de sus habilidades y su nivel de motivación, del ambiente de trabajo y de la tecnología con la que tiene que trabajar. Dado que la productividad puede definirse como “los resultados obtenidos a partir de una cantidad fija de insumos”, las organizaciones pueden aumentar la productividad reduciendo los insumos (el enfoque del costo) o incrementando la cantidad que producen los empleados, agregando capital humano, físico o de ambos tipos a los procesos. (George & Shell, 2008, pág. 56)

Como lo muestra en la gráfica No. 06 se puede comprobar que un 90% del personal presta sus servicios por la remuneración económica que percibe, con ello pueden satisfacer sus necesidades, el otro 10% disfruta su trabajo y desea superarse no así importando la remuneración que perciban por su labor.

Cambio de actitudes hacia el trabajo es poco probable que los empleados de hoy en día definan su éxito personal sólo en términos de beneficios financieros. La realización personal y la autoexpresión, así como un equilibrio entre el trabajo y la familia, son factores clave en un complejo abanico de actitudes laborales. Muchas personas consideran que la satisfacción de la vida es más bien el resultado del equilibrio entre los retos y las recompensas del trabajo con los de su

vida personal. Aunque la mayoría todavía disfruta trabajar y desea superarse, las personas tienden a enfocarse en encontrar un trabajo interesante y pueden perseguir múltiples carreras profesionales en lugar de conformarse con sólo “tener un trabajo”(George & Shell, 2008, págs. 65, 66)

El 75% de las personas encuestadas tiene la oportunidad de una herramienta motivacional en la institución que pertenece, la creación y mantenimiento de un ambiente donde los individuos trabajan en equipos hacia la consecución de objetivos comunes es el resultado de saber identificar que motiva a los individuos.

La motivación se inicia con la vida misma. En realidad, esta palabra que parece tan difícil significa “dar motivo”. Motivar es, en definitiva, dar motivo a una persona o a un grupo para que trate de alcanzar cierto objetivo. Pero no por conocer esto la cuestión deja de ser compleja, ya que para dar motivo se debe estar dispuesto a preocuparse por buscar los motivos que impulsan al otro y, además, tener la habilidad para encontrarlos y actuar en consecuencia. Esta motivación que es parte del ser humano, se aplicó en la empresa desde el primer momento. La motivación inicial partía de las enseñanzas de Calvino de que el hombre es malo por naturaleza y que debe esforzarse permanentemente. Como no sé si los demás se esfuerzan debo vigilarlos (Maristany, 2007, pág. 161)

Gráfica No. 11 se muestra que un 74% de las personas encuestadas tiene un ambiente de trabajo agradable, que le dan una calidad de vida laboral y lo motive a desarrollarse en su área. El 26% indica que las condiciones físicas y el ambiente laboral no son motivantes y dan malacalidad de vida laboral

La calidad de vida en el trabajo se refiere a las condiciones del ambiente laboral en todos sus aspectos respecto de las personas. Un ambiente de trabajo puede ser

malo para la calidad de vida por: Condiciones físicas inaceptables de luz, aire, ruido, etcétera, Maltrato a las personas por parte de los jefes, Exigencia excesiva respecto de los resultados, Grupos de personas que subestiman o maltratan a otro, Tipo de trabajo desmotivaste. En estas condiciones, la vida laboral se hace más desagradable, la actitud más negativa, la satisfacción merma o desaparece, y probablemente se produzcan accidentes o enfermedades.(Maristany, 2007, pág. 63)

3.2 Hallazgos y análisis general

De acuerdo con la investigación realizada en las instituciones financieras de Alta Verapaz, se puede establecer lo siguiente.

- Todas las instituciones financieras reconocen la importancia de la motivación, como una herramienta para desarrollo personal y laboral el 100% reconoce la importancia del proceso para desarrollarse y ser más productivos en la vida diaria, la motivación garantiza el compromiso de sus miembros, fortalece institución y colaborador, unifica fuerzas, y orienta a los logros de metas y objetivos.
- Un buen ambiente laboral contribuye al alcance de las metas, cada colaborador se esmera por mostrar cada día mejores capacidades, las instituciones saben que un personal competente tendrán una empresa competente capaz de alcanzar los objetivos.
- Se puede evidenciar que uno de los beneficios detectados al utilizar la motivación se puede evidenciar uno de los beneficios detectados al utilizar la motivación como una herramienta, es la identidad de los colaboradores, se sienten identificados con las instituciones y son capaces de enfrentarse a cualquier acontecimiento que se pueda dar en el área laboral, se convierten en colaboradores comprometidos y con busca queda de superación personal, se refleja en ellos el valor de la responsabilidad y el sentido de pertenencia en la institución.
- Se considera importante contar con un plan de capacitaciones para cada puesto donde se puede descubrir las capacidades y habilidades de cada colaborador y así contar con personal idóneo para cada puesto.

3.3 Conclusiones

Se logró confirmar, la motivación es una herramienta útil para el desarrollo personal y laboral en el sector financiero del municipio de Cobán, cuyos colaboradores manifiestan que el principal beneficio es garantizar el compromiso de los colaboradores en la institución y contribuir al alcance de metas, a partir de esta función los colaboradores son más flexibles, se identifican con la institución y es más probable que produzcan resultados deseados.

Se demostró que instituciones financieras cuentan con una herramienta motivacional para su personal, poseen planes de capacitaciones para cada puesto, los colaboradores consideran que una de las mejores técnicas para la motivación es la remuneración económica es el medio puede satisfacer sus propias necesidades, cada uno tiene necesidades y objetivos especiales e importante que al ser cumplidos son mucho más productivos.

Se constató que la motivación es parte fundamental en las instituciones financieras, es una herramienta para tener como resultado la productividad, un colaborador motivado genera más beneficio y satisfacción en las tareas asignadas, la motivación está basada en las necesidades de los individuos que pueden ser impulsos, deseos y anhelos que requieren ser cumplidos para elevar el nivel de motivación de cada individuo.

Uno de los factores que afecta el rendimiento es el salario no se percibe un ingreso acorde a las necesidades que demandan la economía actual, cabe mencionar otro de los factores es la sobre carga de trabajo asignando donde los colaboradores realizan múltiples tareas que se encuentran fuera del perfil de contratación.

5. La recompensa monetaria es una herramienta sumamente importante, para la motivación, entre mayor sea el ingreso monetario más oportunidades tiene de satisfacer sus necesidades. Y al sentirse satisfecho genera mejores resultados en sus actividades diarias y se vuelve más productivo.

6. Una las ventajas en los colaboradores de las entidades financieras es el sentido de pertenencia, se sienten parte importante en la institución, cada empleado se especializa según su habilidad en cada puesto, y es difícil que decida dejar el puesto de trabajo a menos que se presente una nueva oportunidad que ayude a su desarrollo laboral y personal dentro de la misma institución.

4. Referencias

4.1 Bibliográficas

1. Arias, Fidas G. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. (6ª. ed.). Venezuela: Editorial Episteme, C.A.
2. Blanco, Cecilia. (2011). *Encuestas y estadísticas: métodos de investigación cuantitativa en ciencias sociales y comunicación*. (1ª. ed.). Córdoba, Argentina: Editorial Brujas.
3. Castillo Arredondo, Santiago y Cabrerizo Diego, Jesús. (2010). *Evaluación educativa de aprendizajes y competencias*. (1ª. ed.). Madrid: Pearson Educación, S.A.
4. Chiavenato. Idalberto. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones*. (9ª. ed.). México: Editorial McGraw Hill.
5. Dessler, Gary y Varela Juárez, Ricardo. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. (5ª. ed.). México: Pearson Education.
6. López Chanez, Francisco Javier y Cols. (2011). *Administración de recursos humanos en las PYME*. (1ª. ed.). México: Pearson Educación.

7. Ruiz Otero Eugenio; Gago García María Lourdes; García Leal Carmen y López Barra Soledad. (2013). ***Recursos humanos y Responsabilidad Social Corporativa***. (1ª. Ed). España: McGraw-Hill/Interamericana Editores.

8. Samuelson, Paul A. and Nordhaus, William D. (2010). ***Economía. Con aplicaciones a Latinoamérica***. (19ª. ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.

9. Universidad Panamericana. (2013). ***Manual de estilo para elaborar opciones de EGRESO UPANA***. Guatemala: Universidad Panamericana.

10. Universidad Panamericana. (2018). ***Citas y referencias bibliográficas: una guía rápida del estilo APA***. (Ed. 2018). Guatemala: Universidad Panamericana.

11. Universidad Panamericana. (2018). ***Guía para elaboración de artículo científico y cronograma, facultad de Ciencias Económicas***. Guatemala: Universidad Panamericana.

Anexos



Universidad Panamericana

Facultad de Ciencias Económicas

Licenciatura en Administración de Empresas

Anexo No. 1

BOLETA NO: _____

Boleta de encuesta para determinar la motivación laboral como estrategia para elevar la productividad en las entidades financieras en la ciudad de Cobán, Alta Verapaz.

Objetivo: La presente boleta de encuesta tiene como finalidad recabar información sobre la motivación laboral como estrategia para elevar la productividad en las entidades financieras en la ciudad de Cobán, Alta Verapaz es para uso académico, por lo tanto el manejo de la información es confidencial.

Instrucciones: a continuación, se le presenta una serie de preguntas, responda con una “X”, la respuesta con la que se identifique.

- 1) ¿La motivación es una herramienta útil para el desarrollo personal y laboral?
a. Si b. No
- 2) ¿La motivación garantiza su compromiso en la institución?
a. Si b. No
- 3) ¿Un buen ambiente laboral contribuye al alcance de metas organizacionales?
a. Si b. No
- 4) ¿Se siente identificado con la institución a la que pertenece?
a. Si b. No
- 5) ¿La institución le toma importancia al deseo de superación personal?
a. Si b. No

6) ¿La remuneración económica lo motiva a seguir trabajando?

a. Si b. No

7) ¿La institución cuenta con herramientas motivacionales para su personal?

a. Si b. No

8) ¿La institución posee un plan de capacitaciones para cada puesto?

a. Si b. No

9) ¿Qué técnica de motivación es importante para un alto rendimiento laboral?

a. Recompensa Monetaria b. Capacitaciones

10. ¿Qué factores considera que afectan su entorno para sentirse motivado con su trabajo?

a. El salario devengado b. Sobre carga de Trabajo
c. Falta de capacitación

11. ¿Su entorno físico y ambiente laboral es agradable y motivante?

a. Si b. No

12. ¿Se siente motivado con el trabajo que realiza?

a. Si b. No