



Facultad de Ciencias Económicas
Licenciatura en Administración de Empresas

**Estrategias motivacionales para elevar la productividad en empresas
industriales agrícolas del departamento de Zacapa.**

(Artículo científico – Trabajo de graduación)

Juan José Vargas Estrada

Guatemala, agosto de 2020

**Estrategias motivacionales para elevar la productividad en empresas
industriales agrícolas del departamento de Zacapa.**

(Artículo científico – Trabajo de graduación)

Juan José Vargas Estrada

Licda. María Alejandra Valdez Velásquez (**Asesora**)

M. Sc. Noelia Figueroa Duarte (**Revisora**)

Guatemala, agosto 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 Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

AUTORIDADES FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

M.A. Ronaldo Antonio Girón Díaz

Decano

Lic. Axel René Sosa Vargas

Coordinador

Zacapa, octubre de 2019

Señores
Facultad de Ciencias Económicas
Presente

Por este medio doy fe que soy autor del Artículo científico titulado “**Estrategias motivacionales para elevar la productividad en empresas industriales agrícolas del departamento de Zacapa.**” 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,



Juan José Vargas Estrada
Licenciatura En Administración de Empresas
Carné No.: 201900865

REF.: C.C.E.E.L. ADM. -PS.0029-2020
SEDE CHIQUIMULA

LA DECANATURA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
GUATEMALA, DE 27 FEBRERO DEL 2020
ORDEN DE IMPRESIÓN

Tutora: MSc. María Alejandra Váldez Velásquez

Revisora: MSc. Noelia Figueroa Duarte

Carrera: Licenciatura en Administración de Empresas

Artículo científico titulado: "Estrategias motivacionales para elevar la productividad en empresas industriales agrícolas del departamento de Zacapa"

Presentada por: Juan José Vargas Estrada

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

En el grado de: Licenciado

M.A. Ronaldo Antonio Girón Díaz
Decano
Facultad de Ciencias Económicas



Chiquimula, octubre de 2019.

Señores
Facultad de Ciencias Económicas
Presente

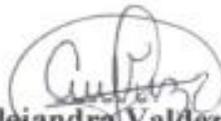
Pongo a su consideración, para que por su medio, conozcan el presente dictamen de trabajo de graduación, para que se proceda a lo que corresponda previo a optar el título de Administración de Empresas en el grado de licenciado el estudiante: **Juan José Vargas Estrada**

Procedí asesorar el trabajo de graduación intitulado: **“Estrategias motivacionales para elevar la productividad en empresas industriales agrícolas del departamento de Zacapa.”**

En mi calidad de **ASESOR**, después de haber tenido a la vista las correcciones, haber realizado la revisión técnica correspondiente y verificando que el sustentante demostró originalidad y buen desempeño en su aplicación de conocimientos y habilidades en un área específica de las Ciencias Económicas. Siendo importante mencionar que el autor es responsable del contenido, interpretación, uso de las fuentes y forma de presentación del informe.

Por lo expuesto, el trabajo de graduación profesional en mi opinión cumple con los requisitos exigidos por la guía de elaboración de Artículo Científico elaborado para el programa de Maestría y Licenciatura de este centro de estudios.

Atentamente,



MSc. María Alejandra Valdéz Velásquez

ASESOR

Colegiado No. 11378

Guatemala, 18 de diciembre 2019

Señores
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Panamericana
Ciudad.

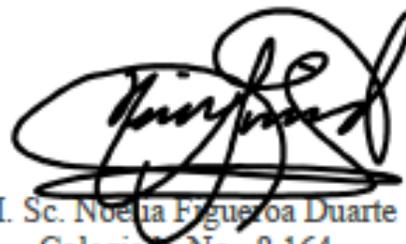
Estimados Señores:

En relación al trabajo de artículo científico titulado **Estrategias motivacionales para elevar la productividad en empresas industriales agrícolas del departamento de Zacapa**, realizado por **Juan José Vargas Estrada**, carné 201900865, estudiante de **Licenciatura en Administración de Empresas**, he procedido a la revisión del mismo, observando que cumple con los requisitos establecidos en la reglamentación de la Universidad Panamericana.

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

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

Atentamente,



M. Sc. Noelia Figueroa Duarte
Colegiado No. 8,164

Dedicatoria

A Dios

Mi Padre espiritual, mi amigo fiel, mi todo, el merecedor de toda gloria y honrar fuente de sabiduría y entendimiento. Por ir delante de mí en mis aminos guiándome en sus propósitos para mi vida, por sostenerme en los momentos de debilidad, por darme la fuerza e inteligencia necesaria para seguir hacia la meta sin desmayar, por permitirme hoy estar más cerca de tan anhelado sueño. A Él sea la Gloria y el Honor por siempre.

A mis Padres

Marvin Ariel Vargas Méndez y Ana Lucrecia Estrada Cordón, porque desde mi niñez soñaron con verme alcanzar muchos sueños y metas, por centrar todos sus esfuerzos para lograr ser una persona de bien y de buenos valores, dedico este acto a ellos porque al final de este camino gracias a ellos logro cumplir una gran meta en mi vida.

A mi familia

Agradezco a mi familia por estar siempre apoyándome en los momentos más importantes en mi vida, por ser mi ejemplo de superación los cuales me inspiraron a seguir a delante en un mundo de muchas dificultades y mostrándome que con esfuerzo y dedicación se pude alcanzar grandes metas y objetivos en esta vida.

A mi asesor

Por su apoyo incondicional, por estar siempre a disposición brindándome su apoyo y su guía en orientar mis ideas a lograr culminar esta investigación.

A mis catedráticos

Por formarme académicamente para ser un buen administrador de empresas, por brindarme todos los conocimientos el cual me han permitido estar un paso más de obtener mi título que me acredita como licenciado en administración de empresas.

A todos (as)

Aquellas personas que me animaron, que se alegran por la culminación de una etapa más en mi vida, amigos, compañeros, docentes, asesor, hermanos en Cristo y todos los que fueron parte fundamental para finalizar tan grande proyecto.

Contenido

	Página
Abstract	i
Introducción	ii
1. Metodología	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Pregunta de investigación	1
1.3 Objetivos de 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 Definición de la muestra	3
1.7.1 Empleo muestra finita o infinita	3
1.8 Definir instrumentos de investigación	4
1.9 Recolección de datos	4
1.10 Procesamiento y análisis de datos	4
2. Resultados	5
2.1 Presentación de resultados	5
3. Discusión	19
3.1 Extrapolación	19
3.2 Hallazgos y análisis general	23
3.3 Conclusiones	26
4. Referencias	27
5. Anexos	28

Lista de gráficas

	Página
Gráfica No. 1 ¿cómo se ha sentido trabajando en esta empresa?	5
Gráfica No. 2 ¿Conoces la historia y trayectoria de tu empresa?	6
Gráfica No. 3 ¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas?	6
Gráfica No. 4 ¿Recibe información de cómo desempeña su trabajo?	7
Gráfica No. 5 ¿Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla?	7
Gráfica No. 6 El nombre de la empresa y su posición en el sector	8
Gráfica No. 7 ¿Las condiciones salariales para usted son buenas?	8
Gráfica No. 8 ¿Cómo califica su relación con los compañeros?	9
Gráfica No. 9 ¿Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo?	9
Gráfica No. 10 ¿Se siente parte de un equipo de trabajo?	10
Gráfica No. 11 ¿La comunicación interna dentro de trabajo funciona correctamente?	10
Gráfica No. 12 ¿Conoce las tareas que desempeña otras áreas?	11
Gráfica No. 13 ¿Se siente participe de los éxitos y fracasos de su área de trabajo?	11
Gráfica No. 14 ¿Conoce los riesgos y las medidas de prevención con su puesto de trabajo?	12
Gráfica No. 15 ¿El trabajo en su área o línea está bien organizado?	12
Gráfica No. 16 ¿Las condiciones de trabajo de su línea son seguras?	13
Gráfica No. 17 ¿Las cargas de trabajo están bien repartidas?	13
Gráfica No. 18 ¿Mantiene su lugar de trabajo limpio y libre de obstáculos?	14
Gráfica No. 19 ¿Puede realizar su trabajo de forma segura?	14
Gráfica No. 20 ¿Están claros y conoce los protocolos en caso de emergencia?	15
Gráfica No. 21 ¿La empresa le facilita los Equipos de Protección Individual necesarios?	15
Gráfica No. 22 ¿Recibe la formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo?	16
Gráfica No. 23 ¿Ha recibido la formación sobre Prevenir Riesgos laborales?	16
Gráfica No. 24 Cuando necesita formación específica ¿ha sido satisffecha?	17
Gráfica No. 25 ¿Cuándo implantan nuevos mecanismos la empresa le proporciona formación?	17
Gráfica No. 26 ¿La empresa le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional?	18

Abstract

En las empresas industriales agrícolas que pertenecen al Municipio de Rio Hondo departamento de Zacapa, se desarrolló la investigación con el propósito de sugerir la implementación de estrategias motivacionales para elevar la productividad, mejorando así las condiciones y necesidades laborales tales como: fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización. Se aplicó el tipo de investigación descriptiva que permitió conocer el origen y las causas de la problemática dentro de la organización.

Mediante la investigación se logra establecer que dichas empresas contaban con la problemática de motivación laboral el cual es debido a que dicha empresa no aplicaba estrategias motivacionales a sus empleados lo cual repercutía en la eficiencia laboral, esto se estableció mediante el estudio de campo realizado en un horario el cual no entorpeció las actividades laborales que realizaban los empleados.

La investigación concluyó al confirmar que la motivación dentro de la empresa industriales agrícolas es baja, es decir, no favorecía el funcionamiento eficaz y eficiencia de las actividades que se realizaban los empleados dentro de la organización, lo cual, permite una parte de la satisfacción de necesidades del recurso humano, al considerarse que, las necesidades fisiológicas y económicas son las que más afectan al colaborador, por ello, no garantiza el cumplimiento de los objetivos empresariales.

Introducción

La presente investigación tiene como objetivo general, establecer estrategias de motivación laboral para elevar la productividad en las empresas industriales agrícolas del Municipio de Rio Hondo, Departamento de Zacapa, con la finalidad de sugerir a las empresas de aplicar dichas estrategias para motivar a sus empleados y ver como un empleado bien motivado afecta de manera positiva en las actividades que desempeñan cotidianamente dentro de la organización empresarial.

En el primer capítulo contiene la metodología utilizada para la realización de la presente investigación, se plantean los objetivos que son un factor importante de la misma, se define el instrumento para el trabajo de campo el cual es una encuesta desarrollada por euroempleo, asimismo, se detalla el alcance de la investigación.

En el segundo capítulo, detalla información relevante del trabajo de campo realizado, basado en los objetivos específicos, el cual se fundamenta en una encuesta dirigida a ciento un empleado de las empresas industriales agrícolas del municipio de Rio Hondo del departamento de Zacapa., se detalla el análisis que se presenta a través de gráficas el cual dan respuesta a las preguntas planteadas.

Por ultimo en el tercer capítulo se describen los hallazgos y conclusiones con base en los resultados obtenidos de la presente investigación de campo, los cuales confirman y corroboran los conocimientos que se tienen sobre la situación actual en empresas industriales agrícolas del municipio de Rio Hondo del departamento de Zacapa.

Capítulo 1

Metodología

1.1 Planteamiento del problema

La falta de motivación dentro de las organizaciones empresariales es un problema interno el cual influye en el desempeño laboral, la presente investigación tiene como objetivo, analizar el entorno laboral en las empresas industriales agrícolas del departamento de Zacapa, con la finalidad de conocer el entorno laboral y la satisfacción de necesidades fisiológicas, seguridad, sociales, reconocimiento y autorrealización de las personas las cuales laboran dentro de estas organizaciones.

El proceso de la motivación es desarrollado por todo un conjunto de actores de un determinado proceso; con el objetivo de ayudar a que cada individuo alinee sus propios objetivos con los objetivos comunes del grupo, es decir, la motivación no consiste en imponer una voluntad absoluta sobre otra persona, sino en convencer a todas las voluntades para lograr un objetivo común.

La motivación es un factor emocional que genera una actitud positiva en el ser humano. Debido a que, en toda organización, el recurso humano es el elemento principal del proceso productivo, es necesario implementar estrategias que motiven al personal para que lleven a cabo sus tareas diarias alcanzando así el cumplimiento de objetivos tanto como en la producción como en el área administrativa.

Con el propósito de solucionar esta problemática se tomó la decisión de investigar y determinar los efectos que causa la falta de motivación, planteado un análisis de los resultados que comprende la comparación entre lo que afirman algunos autores sobre el tema y los resultados obtenidos en la investigación, con la finalidad de realizar una comparación con la información obtenida y poder concluir de acuerdo al planteamiento de los objetivos establecidos.

1.2 Pregunta de investigación

¿Qué estrategias motivacionales desarrollan las empresas industriales agrícolas para el logro de objetivos en departamento de Zacapa?

1.3 Objetivos de investigación

1.3.1 General

Determinar estrategias motivacionales en las actividades en las que intervienen los empleados en empresas industriales agrícolas.

1.3.2 Específicos

1. Evaluar las acciones que desarrolla la preparación general del empleado sobre el desempeño de sus actividades.
2. Determinar el nivel de motivación del personal en empresas industrial agrícola como factor que contribuye al cumplimiento de objetivos.
3. Conocer las medidas de seguridad laboral con la que cuentan los empleados en empresas industriales agrícolas.

1.4 Definición de tipo de investigación

La investigación descriptiva se enfocó en realizar un registro de la situación general del entorno donde fueron identificadas las causas que desencadenan una problemática que afecta el desarrollo de un del ambiente en las industrias objeto de estudio.

1.4.1 Investigación descriptiva

Para realizar la investigación descriptiva se utilizó un cuestionario que permitió obtener la información de la investigación. A través de los datos obtenidos se logró conocer el uso de las estrategias motivacionales que utilizan las empresas industriales agrícolas para elevar la productividad de los empleados y por ende la motivación de los mismos.

1.5 Sujeto de investigación

Fueron encuestados personas que laboran en empresas industriales agrícolas del departamento de Zacapa, entre ellos:

- Personal de campo (jornaleros, Canaleros)

- Personal de oficina

1.6 Alcances de la investigación

1.6.1 Temporal

La investigación se llevó a cabo entre los meses de junio a octubre del año 2019

1.6.2 Geográfico

La investigación se realizó en el Municipio de Rio Hondo, Departamento de Zacapa, ubicación de las empresas industriales agrícolas.

1.7 Definición de la muestra

1.7.1 Empleo muestra finita

Dentro de la investigación se tomó en consideración a 135 empleados que laboran en empresas industriales agrícolas del Municipio de Rio Hondo, Departamento de Zacapa, se determinó el tamaño de la muestra calculada con un margen de error del 5% y un 95% para el nivel de confianza, lo cual dio como resultado un total de 101 empleados.

$$n = \frac{a^2 N p q}{e^2 (N-1) + a^2 p q}$$

Dónde:

N = Universo o población 135

a= Nivel de confianza: 95% (1.96)

p = Probabilidad a favor 0.5

q = Probabilidad en contra 0.5

e = Error maestro 0.5

1.8 Definición de instrumentos de investigación

El instrumento aplicado fue un cuestionario sobre la satisfacción laboral de Euroempleo en la escala de Likert, dirigido a un total de 101 empleados de las empresas industrial agrícola del Municipio de Rio Hondo, Departamento de Zacapa, que contiene 26 preguntas clasificadas según los indicadores de investigación, entre ellos: precepción general, motivación y reconocimiento, área y ambiente de trabajo, formación e información, con cuatro posibles opciones de respuesta, con el objetivo de recolectar información que permita analizar el grado de motivación que tienen los empleados que laboran en este tipo de empresas.

1.9 Recolección de datos

Se procedió a aplicar el cuestionario de Euroempleo enfocado en la escala de Likert, que está compuesto por ítems relacionados a las variables de investigación, el cual fue respondido por todos los empleados en horario previo a iniciar su jornada laboral con el fin de evitar el entorpecer las actividades que realizan dentro de la empresa. Se realizó mediante el vaciado de datos mediante la utilización de un programa que permitió medir las respuestas obtenidas con el instrumento de investigación.

1.10 Procesamiento y análisis de datos

Este proceso se realizó mediante el análisis y el proceso de graficado de datos obtenidos a través del instrumento de investigación.

Capítulo 2

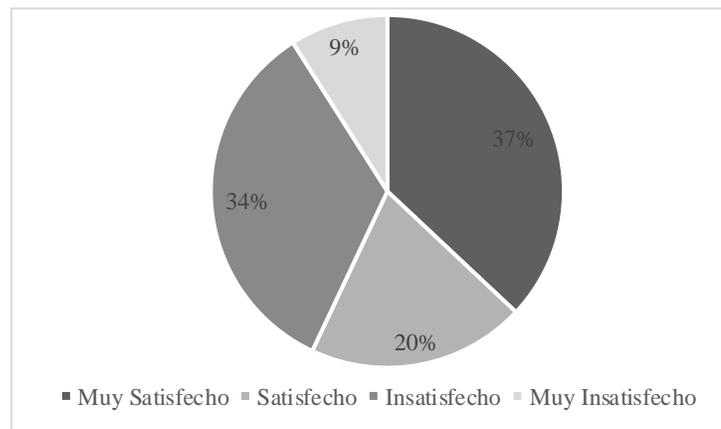
Resultados

2.1 Presentación de resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la investigación el cual se realizó en empresas industriales agrícolas en el municipio de Rio Hondo departamento de Zacapa con la finalidad de evaluar el nivel de motivación de los empleados y estudiar las estrategias de motivación que utilizan dichas empresas para elevar la productividad.

Gráfica No. 1

¿Cómo se ha sentido trabajando en esta empresa

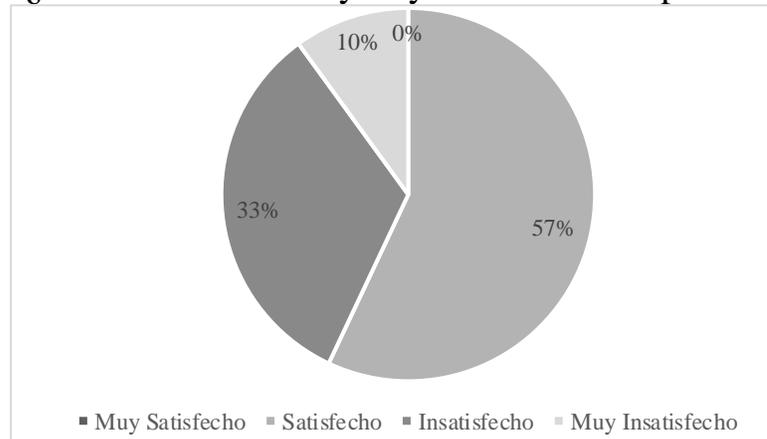


Fuente: elaboración propia, septiembre 2019.

Según la gráfica 1, el 37% y 20% de las personas encuestadas manifestó que están conformes laborando en la empresa, estos dos porcentajes corresponden a las personas que laboran en el área de producción mientras que el 34% y el 9% en administración y manifiestas estar inconformes por trabajar horas extras no remuneradas apropiadamente.

Gráfica No. 2

¿Conoces la historia y trayectoria de tu empresa?

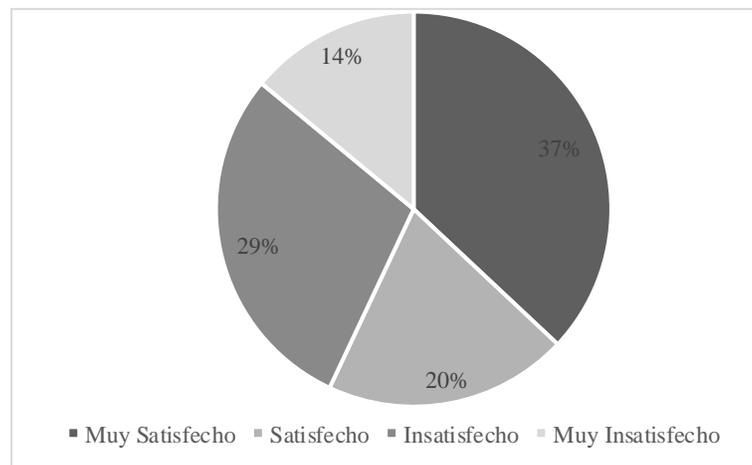


Fuente: elaboración propia, septiembre 2019.

El 57% de los trabajadores encuestados manifiestan estar satisfechos, mientras que el 33% y el 10% manifiesta estar insatisfechos y muy insatisfechos, la empresa al ser no muy conocida en el entorno empresarial no brinda este tipo de información a sus empleados

Gráfica No. 3

¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas?

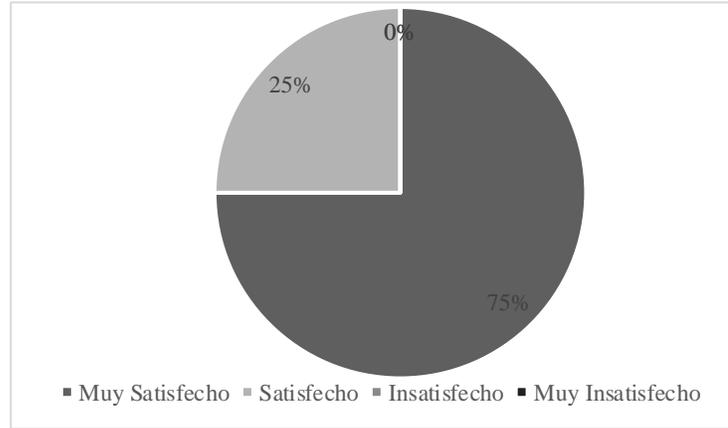


Fuente: elaboración propia, septiembre 2019.

El 37% y el 20% de los trabajadores encuestados manifiesta estar conformes, mientras que el 29% y el 14% el cual pertenecen al área administrativa manifiestan inconformidad ya que les toca en algunos casos desempeñar funciones y responsabilidades que no están acorde a su área de trabajo.

Gráfica No. 4

¿Recibe información de cómo desempeña su trabajo?

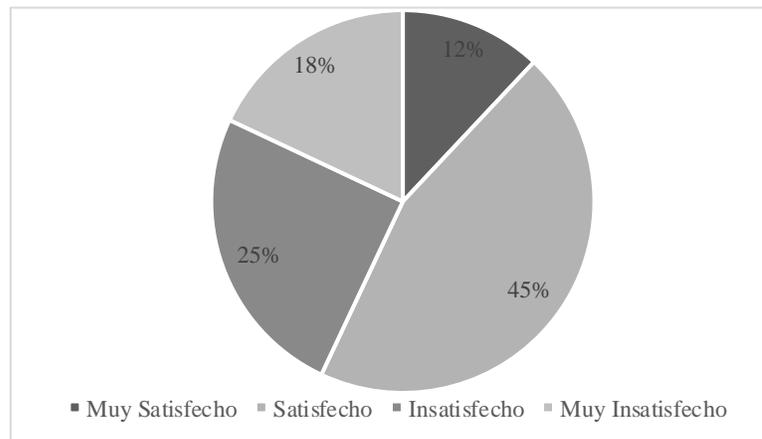


Fuente: elaboración propia, septiembre 2019.

Un 75% del recurso humano estudiado, manifiesta que está muy satisfecho con la información de las actividades que deben realizar en su puesto de trabajo, mientras tanto el 25% está satisfecho.

Gráfica No. 5

¿Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla?

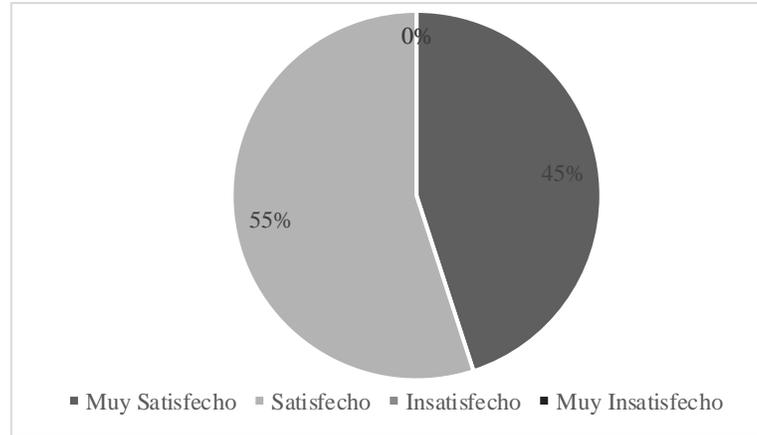


Fuente: elaboración propia, septiembre 2019.

El 45% y el 12% del personal encuestado manifiestan estar en el extremo positivo de satisfacción y e el nivel normal, mientras que el 25% y el 18% que corresponden a personal del área administrativa manifiestan inconformidad ya que el no remunerar bien las horas extras.

Gráfica No.6

El nombre de la empresa y su posición en el sector, ¿es gratificante para usted?

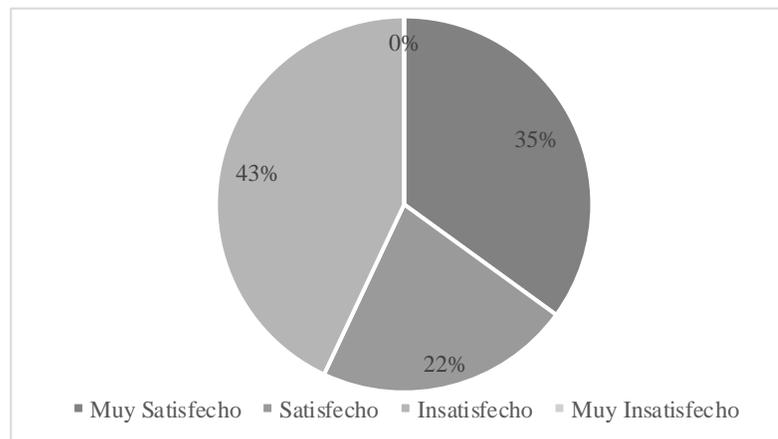


Fuente: elaboración propia, septiembre 2019.

El 45% personal encuestado manifiestan estar muy satisfechos con el nombre y posición en el sector de la empresa, está ubicada cerca del lugar donde habitan la mayoría de los empleados, mientras que el 55% está satisfecho, esta empresa les brinda oportunidades para laborar

Gráfica No. 7

¿Las condiciones salariales para usted son buenas?

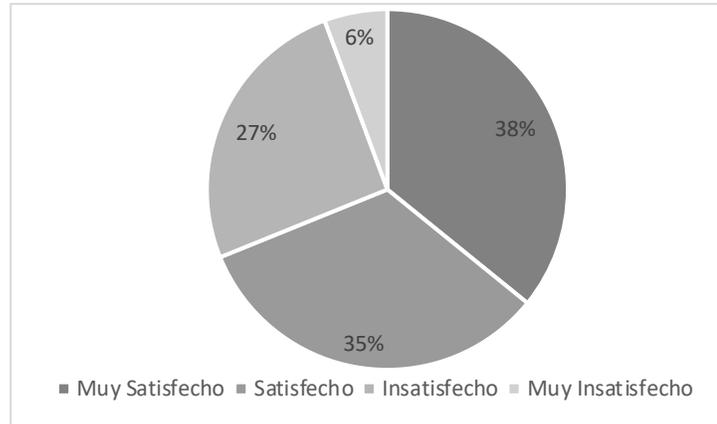


Fuente: elaboración propia, septiembre 2019.

El 35% y 22% del personal encuestado manifiestan estar conformes con las condiciones salariales que les brindan, el 43% expresan inconformidad.

Gráfica No. 8

¿Cómo califica su relación con los compañeros?

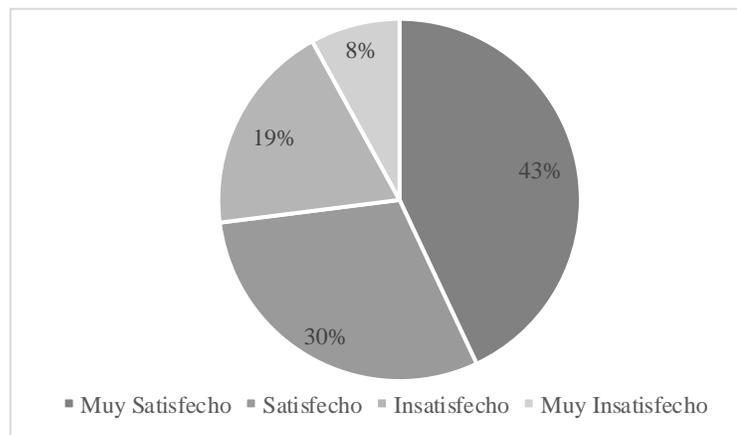


Fuente: elaboración propia, septiembre 2019.

El 38% y 35% del personal encuestado manifiestan estar conformes con la relación que mantiene con sus compañeros ya que se llevan bien entre ellos, mientras que el 27% y 6% están inconformes ya que por su aspecto físico son rechazados por sus compañeros de trabajo.

Gráfica No. 9

¿Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo?

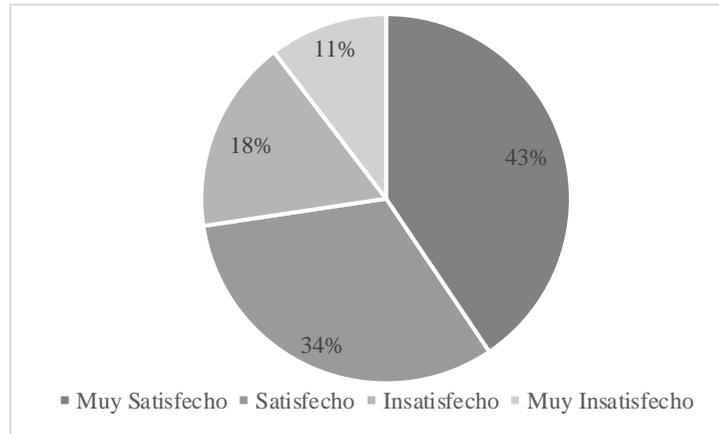


Fuente: elaboración propia, septiembre 2019.

El 43% y 30% del personal encuestado manifiestan estar conformes al expresar sus opiniones en su grupo de trabajo ya que comentaron que mantiene una buena relación con sus compañeros de trabajo, mientras que el 19% y 8% están inconformes ya que no son tomado en serio por sus compañeros por la imagen personal.

Gráfica No.10

¿Se siente parte de un equipo de trabajo?

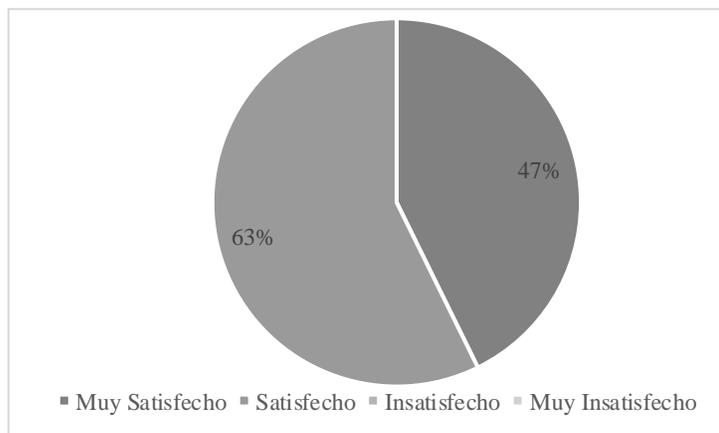


Fuente: elaboración propia, septiembre 2019.

El 43% y 34% del personal encuestado manifiestan estar conformes de sentirse parte de un grupo de trabajo ya que mantiene buenas relaciones con sus compañeros, mientras que el 19% y 8% están inconformes por el mismo rechazo debido a su aspecto físico.

Gráfica No.11

¿La comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona correctamente?

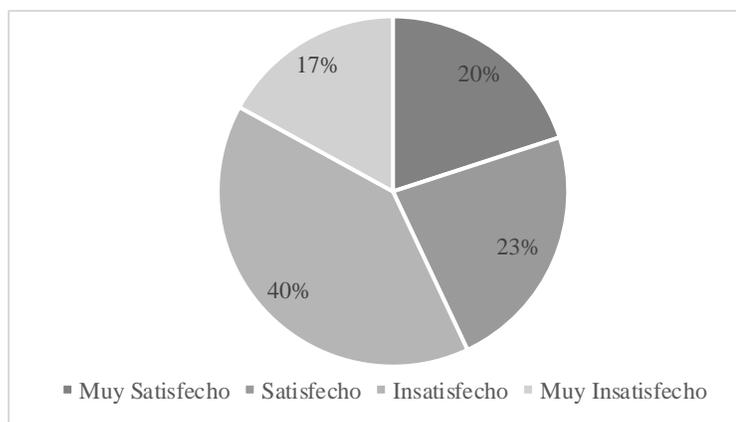


Fuente: elaboración propia, septiembre 2019.

El 47% y 63% del personal encuestado manifiestan estar conformes con respecto a la comunicación interna dentro de su área de trabajo, la comunicación entre compañeros de trabajo es un factor clave para poder desempeñar correctamente sus actividades lo cual ayuda mantener niveles de efectividad en la productividad.

Gráfica No.12

¿Conoce las tareas que desempeña otras áreas?

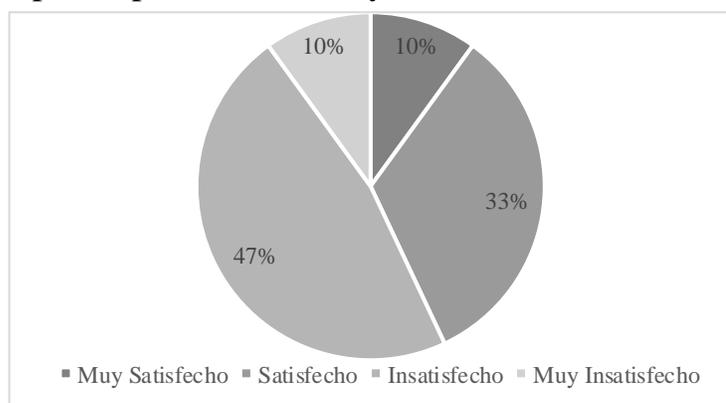


Fuente: elaboración propia, septiembre 2019.

El 40% y 17% del personal encuestado que corresponde al área de producción manifiestan estar inconformes debido a su baja escolaridad no tenían información de las tareas que desempeña otras áreas de la organización, mientras que el 20% y 23% que corresponde al área administrativa estaban conformes ya que ellos tienen noción de las tareas que realizan otras áreas.

Gráfica No.13

¿Se siente partícipe de los éxitos y fracasos de su área de trabajo?

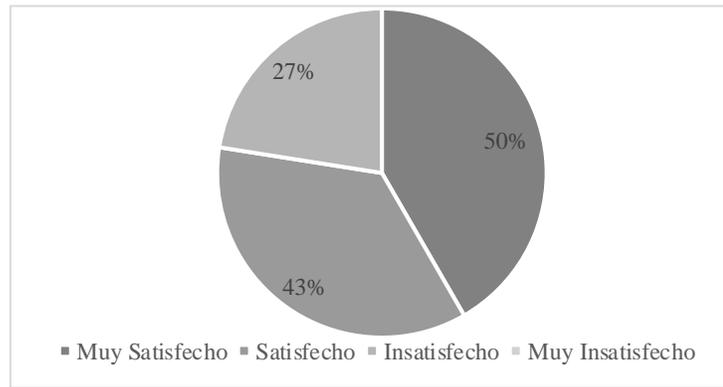


Fuente: elaboración propia, septiembre 2019.

El 47% y 10% del personal encuestado que corresponde al área de producción manifiestan estar inconformes ya que las organizaciones no les brindan información de los éxitos y fracasos, mientras que el 10% y 33% que corresponde al área administrativa estaban conformes ya que ellos se sienten participes de los éxitos y fracasos de la empresa.

Gráfica No.14

¿Conoce los riesgos y las medidas de prevención relacionados con su puesto de trabajo?

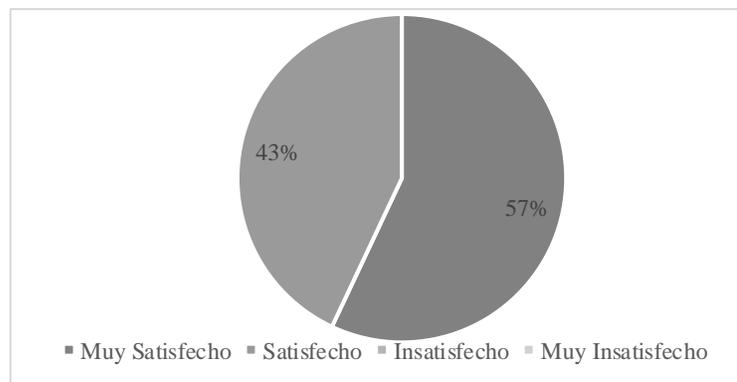


Fuente: elaboración propia, septiembre 2019.

El 50% y 43% del personal encuestado que manifiestan estar conformes, mientras que el 27% que corresponde a un pequeño grupo de empleados del área administrativa estaban inconformes porque no les brindaron ningún tipo de información sobre los riesgos relacionados con su puesto de trabajo.

Gráfica No.15

¿El trabajo en su área o línea está bien organizado?

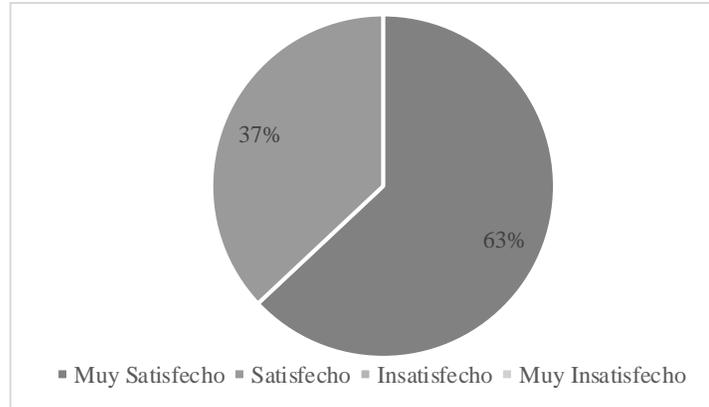


Fuente: elaboración propia, septiembre 2019.

El 57% y 43% del personal encuestado manifiestan estar conformes ya que manejan un programa con las actividades que deben de realizar durante el día, en el área de producción llevan cronometrado la mayoría de las actividades que realizan por lo cual la organización es muy importante para no atrasar en los procedimientos que realizan.

Gráfica No.16

¿Las condiciones de trabajo de su línea son seguras?

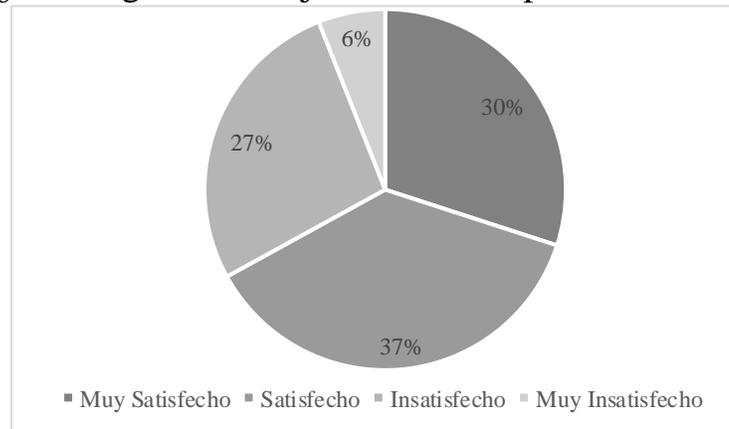


Fuente: elaboración propia, septiembre 2019.

El 63% y 37% del personal encuestado manifiestan estar conformes ya que las condiciones laborales de su área de trabajo a las que se exponen a diario son realmente seguras y no representan ningún tipo de riesgos.

Gráfica No. 17

¿Las cargas de trabajo están bien repartidas?

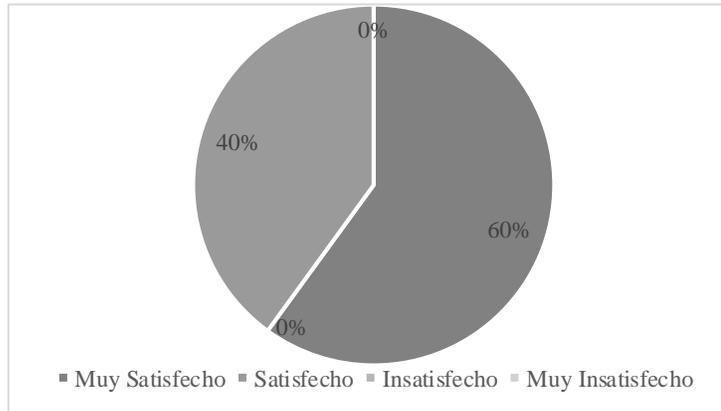


Fuente: elaboración propia, septiembre 2019.

El 37% y 30% del personal encuestado que manifiestan estar conformes con las cargas de su área de trabajo están bien distribuidas y cada quien sabe que tareas debe de realizar, mientras que el 27% y 6% de los empleados que laboran en el área administrativa manifiestan estar inconformes.

Gráfica No. 18

¿Mantiene su lugar de trabajo limpio y libre de obstáculos?

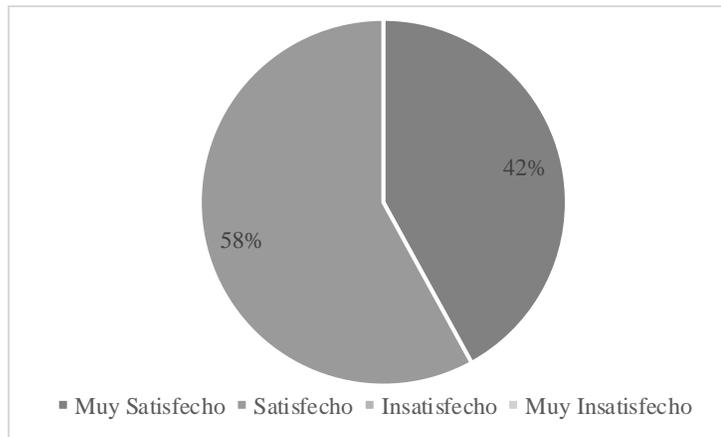


Fuente: elaboración propia, septiembre 2019.

El 60% y 40% del personal encuestado que manifiestan estar conformes mantiene su área de trabajo ordenada y libre de obstáculos, esto ayuda a no entorpecer las actividades que ellos realizan dentro de su área de trabajo.

Gráfica No.19

¿Puede realizar su trabajo de forma segura?

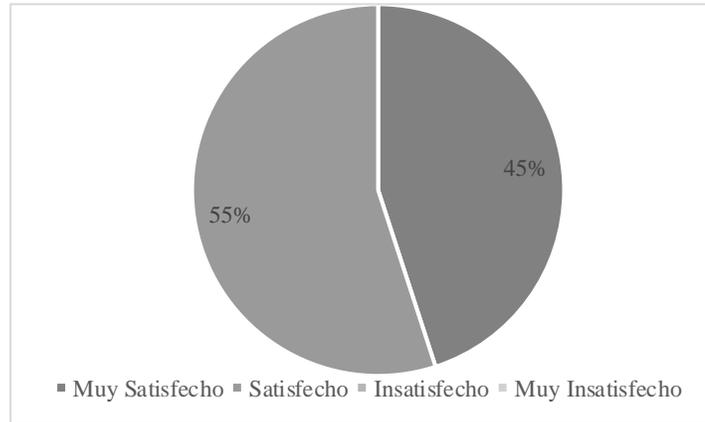


Fuente: elaboración propia, septiembre 2019.

El 58% y 42% del personal encuestado que manifiestan estar conformes, el resto del personal expresa su inconformidad.

Gráfica No. 20

¿Están claros y conoce los protocolos en caso de emergencia?

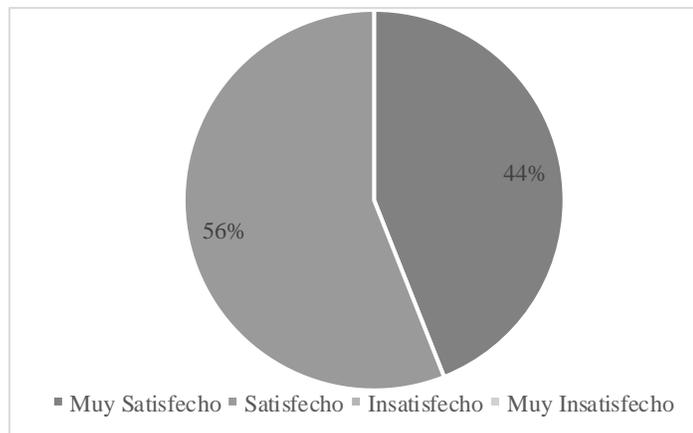


Fuente: elaboración propia, septiembre 2019.

El personal expresa en su mayoría su satisfacción porque conocen los protocolos de seguridad en caso de emergencia, tienen las medidas de seguridad apropiadas.

Gráfica No. 21

¿La empresa le facilita los Equipos de Protección Individual necesarios para su trabajo?

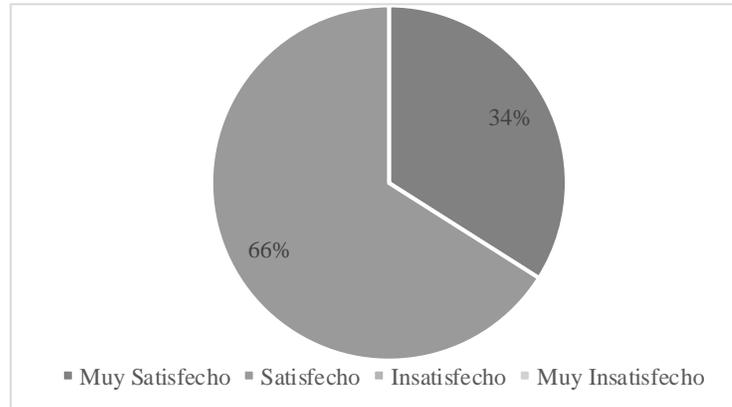


Fuente: elaboración propia, septiembre 2019.

La mayoría del personal está muy satisfecho y satisfecho porque se les brindan las condiciones de equipo para su seguridad con objeto de reducir el riesgo en caso de accidente o minimizarlos.

Gráfica No. 22

¿Recibe la formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo?

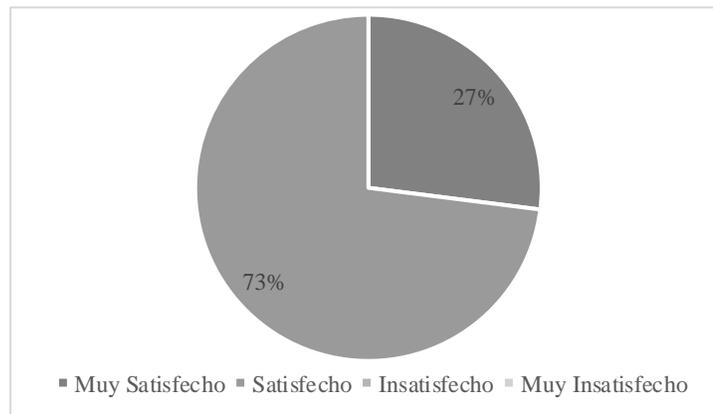


Fuente: elaboración propia, septiembre 2019.

El personal expresa que la empresa les brinda la formación necesaria para desempeñar correctamente las actividades laborales, capacitándolos para que cumplan correctamente su trabajo.

Gráfica No. 23

¿Ha recibido la formación básica sobre Prevenir Riesgos Laborales previo a la incorporación al puesto de trabajo?

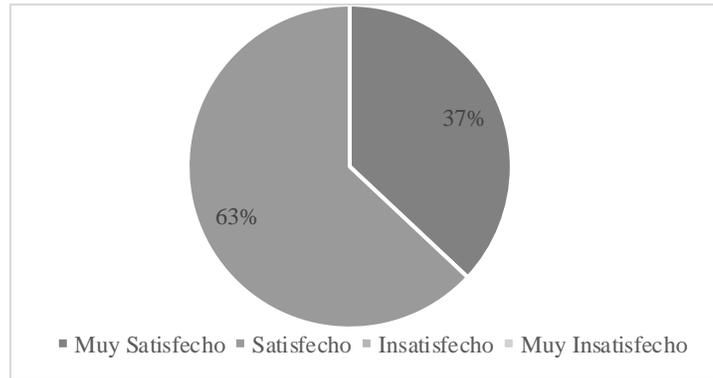


Fuente: elaboración propia, septiembre 2019.

El 44% y 56% del personal encuestado manifiestan estar conformes de recibir la formación básica para prevenir riesgos dentro de su área de trabajo.

Gráfica No. 24

Cuando necesita formación específica, al margen de la establecida en el plan de formación ¿ha sido satisfecha?

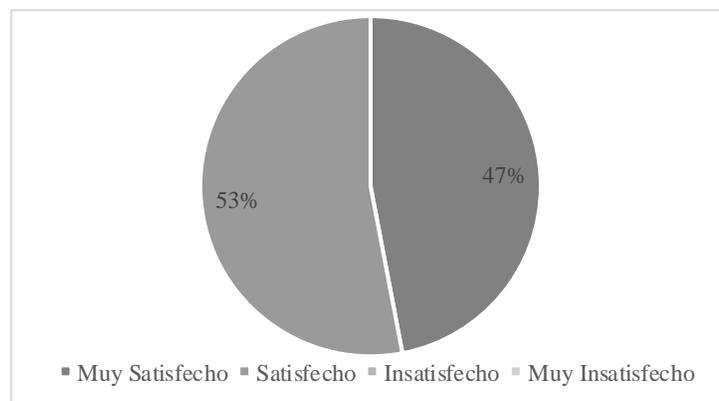


Fuente: elaboración propia, septiembre 2019.

En términos generales se aprecia una alta satisfacción del personal porque se les brinda la información necesaria para que logren desempeñar y desarrollarse en las actividades que realizan

Gráfica No. 25

Cuando se implantan nuevos mecanismos y es necesaria formación específica, la empresa me lo proporciona

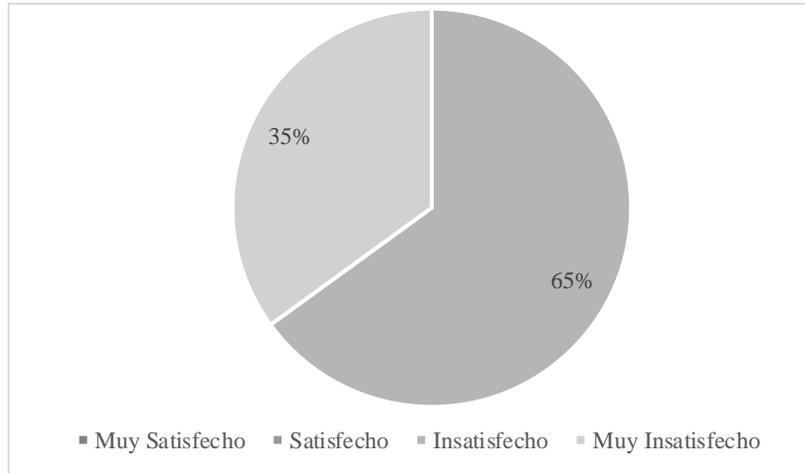


Fuente: elaboración propia, septiembre 2019.

La mayoría tienen un nivel de satisfacción a más, manifiestan estar conformes ya que la empresa les brinda capacitación cuando implementa nuevos mecanismos o nuevas tecnologías en la realización de actividades.

Gráfica No. 26

La empresa le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional



Fuente: elaboración propia, septiembre 2019.

La mayoría del personal encuestado manifiestan estar inconformes, la empresa no les brinda la oportunidad para desarrollarse profesionalmente, estas empresas no consideran brindarles oportunidades de desarrollo profesional a sus empleados ya que la mayoría son personas con poca escolaridad por lo cual no presta mucho interés a brindar este tipo de oportunidades.

Capítulo 3

Discusión y Conclusiones

3.1 Extrapolación

Dentro de los resultados obtenidos el personal del área de producción se encuentra satisfechas con las condiciones salariales ya que les permite cubrir necesidades fisiológicas, que les permite atender necesidades básicas y las de su familia tales como: salud, educación, vivienda y alimentación, lo cual los motiva alcanzar los objetivos propuestos, mientras tanto el personal del área administrativa manifiesta descontento con sus condiciones salariales.

Gómez (2013), indica que las necesidades fisiológicas son

...aquellas que unos requieren cubrir para poder sobrevivir y lograr un equilibrio con su cuerpo, y funciones corporales. Dentro de estas necesidades se tienen el hambre, la sed, el sueño, la actividad, el sexo entre otros. Si no se llega a cubrir estas primeras necesidades, uno no busca subir el peldaño en la escala de la pirámide a buscar el primer nivel. (p.79)

Los empleados del área administrativa comentan que con la gran cantidad de horas extra que trabaja y las actividades que realizan fuera de lo establecido de sus puestos laborales el salario que gana no es el justo debido al gran esfuerzo y de dicción que dedican por cumplir con dichas actividades, de modo que la empresa no les brinda ningún tipo de remuneración por el trabajo extra que realizan por lo cual se sienten desmotivado, mediante la investigación realizada se logró concluir que las empresas industriales agrícolas no emplean ningún tipo de estrategia para elevar la productividad al momento de cumplimiento de metas.

Amaru indica que: los sueldos y prestaciones de trabajo permiten:

... satisfacer las necesidades básicas tales como: alimentación, salud, vivienda y educación cuyos compromisos no se asocian solamente a la persona sino también a las personas que conforman su ciclo familiar, por lo que es este caso no se cumple con lo establecido para la

satisfacción de esta necesidad. (2013, p. 305)

Los resultados de la presente investigación muestran que, dentro de las empresas industriales agrícolas el personal no se siente motivado debido a que se han dado casos que por no cumplir con las metas establecidas la empresa opta por contratar nuevo personal, esta situación hace que el personal se encuentre en constante búsqueda de nuevas ofertas de trabajo que les permita mejor estabilidad, por lo que la empresa no reconoce el esfuerzo que realizan sus empleados y los sobrecarga de trabajo.

Para Weihrich, Cannice y Koontz, las necesidades de reconocimiento: "...son aquellas que el trabajador espera obtener como resultado de su amplio desempeño laboral y que este se encuentra por arriba de lo esperado, siendo estas de tipo económico como no económico." (2017, p.386).

Las empresas industriales agrícolas ofrecen seguridad física al personal en sus instalaciones y proporcionan las herramientas de trabajo necesarias para lograr desempeñar sus actividades fuera de riesgo lo cual los hace menos vulnerables a cualquier percance de accidentes, esto es de gran ayuda ya que el personal al estar libres de riesgos evita accidentes que les perjudique a lograr atender las necesidades básicas propias y las de la familia.

En relación a las necesidades de seguridad, Chiavenato indica "...que son aquellas en donde el colaborador busca su propia seguridad y protección, es decir, lograr un estado de orden, estabilidad y seguridad." (2009, p.182).

Koontz y Weihrich establece que una empresa satisface las necesidades de seguridad cuando:

... ofrece estabilidad laboral y física a sus colaboradores para que pueda repercutir positivamente en trabajo que desempeñan dentro de la organización lo cual dentro de la agencia bancaria no se satisface esta necesidad debido a que los colaboradores no se sienten motivados basados que en cualquier momento pueden perder su trabajo por no haber alcanzado las metas planteadas, lo cual hace que estén constantemente en búsqueda de nuevas ofertas de trabajo que les permita mayor estabilidad. (2007, p. 328).

Dentro de las empresas industriales agrícolas existe ambiente laboral en condiciones no óptimas a causa de que un porcentaje de empleados manifestó inconformidad ya que son rechazados por su baja escolaridad, mientras tanto la otra parte de empleados afirmaron tener buenas relaciones laborales con sus compañeros por lo que se sienten de no pertenecer a un grupo de trabajo, por lo cual esto no es muy favorable para la empresa, existe colaboración mutua por obligación entre las personas puesto que es necesario que interactúen con sus demás compañeros para cumplir con sus actividades que laboran en la organización.

Hellriegel y Slocum, establecen como necesidades sociales: "...el amor, pertenencia, amistad, comunicación, o vivir en comunidad. Existe gente que se siente sola, y eso las deprime. Es porque sienten dentro de ellas que no están logrando conectar con nadie, que no tienen a alguien alrededor." (2004, p.296).

Dentro de las empresas industriales agrícolas un porcentaje del personal manifiesta estar conformes con la relación que tienen con su jefe inmediato ya que logran comunicarse correctamente y coordinarse de acuerdo con las actividades que realizan dentro de la organización, por lo cual los empleados tienen buenas relaciones con su jefa logrando así expresar sus opiniones las cuales son tomadas en cuenta. Por el contrario, otro porcentaje de empleados manifiestan descontento ya que por su aspecto y por su baja escolaridad no son tomados en cuenta.

Para Hellriegel y Slocum, indican "...las relaciones sociales entre colaboradores y jefes deben ser favorables que permitan el logro de los objetivos organizacionales de manera efectiva y que consecuencia de ello, los colaboradores puedan unir esfuerzos individuales para enfocarse a un mismo objetivo." (2004, p. 297).

El personal de las empresas industriales agrícolas especialmente el área de producción cuenta con el sueldo base por lo que representa una gran cantidad de ingresos para estas personas ya que han mejorado sus condiciones de vida gracias a esto, mientras que en las personas del área administrativa muestran gran descontento de su salario ya que por la gran cantidad de horas que trabaja estos no reciben ningún tipo de remuneración.

Amaru indica que: los sueldos y prestaciones de trabajo permiten;

...satisfacer las necesidades básicas tales como: alimentación, salud, vivienda y educación cuyos compromisos no se asocian solamente a la persona sino también a las personas que conforman su ciclo familiar, por lo que es este caso no se cumple con lo establecido para la satisfacción de esta necesidad. (2013, p. 305).

El personal de las empresas industriales agrícolas no recibe ningún incentivo económico ya sea por cumplimiento de metas o por realizar un excelente trabajo por lo cual repercute de manera negativa en su motivación por lo cual bajan su rendimiento laboral, es necesario que estas empresas apliquen incentivos para mejorar de forma positiva a sus empleados.

Para Weihrich, Cannice y Koont'z, "...las empresas y sus gerentes deben de promover incentivos económicos y no económicos dentro de la empresa que garanticen el cumplimiento de metas y el mantenimiento de altos niveles de desempeño para generar satisfactores particulares y colectivos en la empresa." (2017, p. 387).

dentro de las empresas industriales agrícolas no existen las condiciones necesarias para que el empleado tenga oportunidades de desarrollo profesional, ya sea educativamente o por optar a un mejor puesto de trabajo, ya que el personal se encuentra limitado a seguir estudiando para poder desarrollarse de forma académica y lograr poder aspirar en un futuro a mejores oportunidades de trabajo dentro de la empresa o fuera de ella, esto es debido a las condiciones salariales ya que el sueldo que ganan solo les sirve para satisfacer sus necesidades básicas.

Para Robbins el colaborador debe de disponer de

... espacios de tiempo u oportunidades que permitan cumplir metas personales y laborales, tal es el caso que la capacitación dentro de la empresa ayuda a satisfacer las necesidades de autorrealización y por otro lado el permitir la superación académica de ellos que al final aporta al alcance de los objetivos y metas organizacionales. (2010, p. 262).

Manifiesta Robbins con relación a las necesidades de autorrealización:

...son aquellas por medio de las cuales el colaborador después de haber alcanzado la satisfacción de todas las necesidades prioritarias busca desarrollarse o llegar a ser alguien en la vida y esto puede ser desde el punto de vista académico, laboral y espiritual que permita una satisfacción total de sus necesidades. (2010. p. 262).

3.1 Hallazgos y análisis general

Se puede establecer que dentro de las empresas industriales agrícolas no se logra satisfacer las necesidades básicas debido al que el 43% de los empleados que corresponden al área administrativa manifiestan estar inconformes con sus condiciones salariales, puesto que no se aplican estrategias de motivación para elevar la productividad, esto se manifiesta a través de los salarios base que se pagan, visto que las empresas no les brindan un incentivo económico por la gran cantidad de trabajo que realizan, además que las personas encuestadas manifestaron que las horas extra que realizan no son muy bien remuneradas, por lo cual para la gran cantidad de actividades que les toca que ejercer fuera de sus funciones la empresa no les brinda ningún tipo de compensación económica. Mientras tanto el personal del área de producción solo cuenta con el sueldo base y las prestaciones según la ley, por lo tanto, estas personas no realizan horas extra ya que tiene un horario laboral ya establecido por lo que no realizan jornadas de trabajo que superan lo establecido por las leyes en Guatemala. El personal de esta área manifiesta estas conformes con este salario ya que lograr satisfacer y cubrir sus necesidades caso que lo lograban hacer con anterioridad.

La seguridad que ofrecen las empresas industriales agrícolas es de muy óptimas condiciones ya que le brinda el equipo de protección adecuado a su personal que labora en el área agrícola, ya que les proporciona los utensilios necesarios como cascos, botas de hule, guantes, cubre bocas, protección para los ojos, entre otros, también cuentan con extintores en caso de incendio, botiquín de primeros auxilios y con rutas de evacuación en caso que se deba desalojar las instalaciones. Estos métodos de seguridad también los aplican en el área administrativa.

Los empleados de las empresas industriales agrícolas mayormente en el área de producción tienen sus funciones y responsabilidades bien definidas ya que ellos no tienen complicaciones en realizar

su trabajo a diario, mientras tanto en el área administrativa existe la problemática que los empleados les toca que realizar actividades que no están acorde a sus puestos de trabajo lo que afecta en gran medida a la productividad de esta área.

Los empleados dentro de las empresas industriales agrícolas manifestaron descontento con la relación laboral que tiene con sus compañeros ya que un grupo comento que por su baja escolaridad no son tratados por igual con sus compañeros, ni toman en consideración las opiniones y sugerencias que ellos opinan, esto afecta la eficiencia en el grupo de trabajo ya que ellos indican que no se sienten pertenecer a un grupo de trabaja esto lo vemos reflejado en las gráficas debido que el 43% y 34% de los empleados no se sienten conformes por lo que esto puede dificultar en la ejecución de actividades y en la eficiencia dentro del trabajo que realizan.

Dentro del ambiente laboral se pudo observar que el trabajo que desempeñan los empleados en sus respectivas áreas está bien organizado esto lo podemos observar en las gráficas ya que el 57% y 43% manifiestan que su área de trabajo se organiza correctamente en el cumplimiento de actividades ya que manejas un itinerario que deben de realizar durante su jornada laboral, por lo cual el área de trabajo se encuentra bien organizada con los papeles que deben desempeñar. Gracias a esto las condiciones de trabajo en las diferentes áreas es segura ya que al estar bien organizado se mantiene libre de obstáculos y ayuda a evitar posibles accidentes que pueda afectar la productividad y el físico de los empleados,

Cada empleado dentro de la empresa manifestó mantener su área de trabajo limpia y libre de obstáculos esto lo vemos reflejado en las gráficas ya que el 60% y 40% de los empleados afirman mantener un área de trabajo ordenada por lo que es un aspecto positivo dentro de la organización, por lo que cada individuo puede realizar el cumplimiento de sus labores con total seguridad, también la organización le proporciona a sus empleados información básica de cómo prevenir riesgos laborales previo a su contratación lo que ayuda a crear un ambiente laboral seguro para desempeñar correctamente las actividades que deban de realizar.

Dentro de las empresas industriales agrícolas se pudo observar que capacitan correctamente a sus

empleados visto que ejecutan adecuadamente las actividades que realizan tanto en el área administrativa como en el área de producción, existen medidas de capacitación cuando implementan nuevos sistemas y nuevas herramientas tecnológicas para el desempeño y eficiencias de las actividades que los empleados deban de realizar, esto lo podemos observar en las gráficas ya que el 44% y 56% afirman recibir la formación necesaria para lograr desempeñar sus actividades.

Los trabajadores de las empresas industriales agrícolas no conocen la historia, ni la trayectoria de la organización solo un pequeño porcentaje el cual equivale al 33% del área administrativa la conocen por lo cual esto es un factor negativo debido a que los empleados no conocen las metas futuras que se ha trazado la organización. Al ser empresas no muy conocidas están limitan este tipo de información a sus empleados dado que lo consideran que no es muy importante ya que no le afecta en las actividades que realizan esto lo vemos reflejado en las gráficas ya que 57% afirman del personal del área de producción no cuenta con este tipo de información.

La ubicación y el posicionamiento geográfico de este tipo de empresas es muy favorable en el sector en el que se encuentra ya que se encuentra ubicada en un punto clave geográfico el cual es la ruta al atlántico lo cual facilita la distribución de sus productos, en el caso de los empleados al estar cerca del área en la que viven les ayuda a estar puntuales a la hora que deben de entrar a laboral por lo cual es algo beneficioso para este tipo de empresas.

A través de la investigación observa mediante las gráficas que el 65% y 35% de los empleados no cuentan con oportunidades de desarrollo profesional, ya que se encuentran limitados a seguir estudiando esto debido a que la gran mayoría son personas de baja escolaridad por lo que la empresa no les brinda este tipo de oportunidades para poder desarrollarse de forma académica y lograr poder aspirar en un futuro a mejores oportunidades de trabajo dentro de la empresa o fuera de ella.

3.1 Conclusiones

Se evaluó el nivel de desarrollo, la preparación general del empleado el cual está en óptimas condiciones dado que la empresa los capacita para que puedan desempeñar sus actividades en su área de trabajo logrando así que logren cumplir con las metas establecidas a tiempo, también cuando se implementen nuevos mecanismos la empresa se encarga de reeducar a sus empleados para que se desenvuelvan eficientemente con los nuevos sistemas implementados dentro de la organización.

Se analizó el nivel de motivación laboral de los empleados de las empresas industriales agrícolas del municipio de Rio Hondo, Zacapa, la que se considera como media, es decir, no tan favorable visto que no favorece el funcionamiento eficaz y eficiente en el área administrativa, Debe considerarse que las necesidades fisiológicas son las que más afectan a los empleados, por ello, no se garantiza el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

Se conoció la satisfacción de las necesidades de seguridad dentro de las empresas industriales, las cuales se considera como favorables, derivado a que cuentan con instalaciones adecuadas para realizar sus actividades, también poseen rutas de evacuación por si algún percance llegara a suceder, también debemos mencionar que les proporcionan a sus empleados el equipo adecuado para laborar, cuentan con botiquines de primeros auxilios y extintores en caso de incendios

Referencias

- Achaerandio, L. (2005), *“Iniciación a la práctica de la investigación”*. (6ta. Ed.). Reproducción Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Amaru, A. (2009). *Fundamentos de administración*. México: PearsonEducación
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México D.F.: Mc Graw Hill / Interamericana. Editores S.A
- Gómez, E. (2013). *Motivación y gestión del talento humano*. Congreso. Costa Rica.
- Hellriegel, D. & Slocun, J. (2004). *Comportamiento Organizacional* (3era. Edición). México, D.F. Thompson Editores.
- Hernández, R., Fernández, C. y Pilar Baptista (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta. Ed.). Mc Graw Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V
- Koontz, H. y Weihrich, (2007). *Elementos de administración: un enfoque internacional* (7ª. Ed). México: McGraw-Hill
- Robbins, S. (2010). *Comportamiento Organizacional*. (12ª. Ed.) Editorial: Penum Educación de México, S.A. de CV. México.
- Weihrich, H., Cannice, M., Koontz, H. (2017). *Administración. Una Perspectiva Global, Empresarial y de innovación*. (15ava. Ed.). Mc Graw Hill. México.

Anexos

Anexo 1

Cuestionario

Cuestionario dirigido al personal de empresas industrial agrícola del Municipio de Rio Hondo departamento de Zacapa

Objetivo:

La presente encuesta servirá para fines exclusivamente de investigación, tiene como finalidad el estudio sobre Estrategias motivacionales para elevar la productividad en empresas industriales agrícolas del departamento de Zacapa. A continuación, encontrará una serie de ítem relacionados con la motivación laboral, encuesta desarrollada por Euroempleo el cual tiene como fin obtener información de los trabajadores relativa a su compromiso con la empresa u organización, con el cual se pretende de mejorar las condiciones de trabajo.

Instrucciones: marcar con una X su nivel de satisfacción con respecto a cada pregunta o ítem según la escala cuantitativa del 1 al 4. Lea detenidamente cada una de los ítems y seleccione una respuesta de acuerdo a su opinión.

Nota de confidencialidad: En el presente instrumento se pretende recolectar información exclusivamente para saber el nivel motivacional de los colaboradores.

Ponderación:

Muy Satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy Insatisfecho
4	3	2	1

I. Información demográfica:

Sexo: F _____ M _____ Fecha devaluación: _____

Edad (Años): De 18a 28 _____ De 29a 39 _____ De 40 a 50 _____

Tiempo de laborar en su puesto de trabajo:

De 1 a 5 años _____ 6 a 10 años _____ De 11 a 15 _____ Más de 15: _____

Indicador	Ítem	Muy Satisfecho 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Muy Insatisfecho 1
Precepción General	¿cómo se ha sentido trabajando en esta empresa?				
Motivación y Reconocimiento	¿Conoces la historia y trayectoria de tu empresa?				
	¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas?				
	¿Recibe información de cómo desempeña su trabajo?				
	¿Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla?				
	El nombre de la empresa y su posición en el sector, ¿es gratificante para usted?				
	¿Las condiciones salariales para usted son buenas?				
	¿Cómo califica su relación con los compañeros?				
	¿Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo?				
	¿Se siente parte de un equipo de trabajo?				
	¿La comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona correctamente?				
	¿Conoce las tareas que desempeña otras áreas?				
	¿Se siente partícipe de los éxitos y fracasos de su área de trabajo?				
Área y Ambiente de Trabajo	¿Conoce los riesgos y las medidas de prevención relacionados con su puesto de trabajo?				
	¿El trabajo en su área o línea está bien organizado?				
	¿Las condiciones de trabajo de su línea son seguras?				
	¿Las cargas de trabajo están bien repartidas?				

	¿Mantiene su lugar de trabajo limpio y libre de obstáculos?				
	¿Puede realizar su trabajo de forma segura?				
	¿Están claros y conoce los protocolos en caso de emergencia?				
	¿La empresa le facilita los Equipos de Protección Individual necesarios para su trabajo?				
Formación e información	¿Recibe la formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo?				
	¿Ha recibido la formación básica sobre Prevenir Riesgos Laborales previo a la incorporación al puesto de trabajo?				
	Cuando necesita formación específica, al margen de la establecida en el plan de formación ¿ha sido satisfecha?				
	Cuando se implantan nuevos mecanismos y es necesaria formación específica, la empresa me lo proporciona				
	La empresa le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional				

Agradecimiento:

Se agradece a usted por haber colaborado en completar el presente instrumento para efectos de analizar la motivación laboral en empresas industrial agrícola del Municipio de Rio Hondo departamento de Zacapa.

Fuente: http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/gestion_colaboradores/documents/151