

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias Económicas
Licenciatura en Administración de Empresas



**La motivación laboral en la gestión empresarial de la industria farmacéutica
en Mixco, Guatemala**

(Artículo científico – Trabajo de graduación)

Marilin Elizabeth Orellana Ruíz

Guatemala, septiembre 2019

**La motivación laboral en la gestión empresarial de la industria farmacéutica
en Mixco, Guatemala**

(Artículo científico – Trabajo de graduación)

Marilin Elizabeth Orellana Ruíz

Lic. Pedro Tum Cortez (**Asesor**)

M.Sc. Edna de Juárez (**Revisora**)

Guatemala, septiembre 2019

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 DE CIENCIAS ECONÓMICAS

M.A. Ronaldo Antonio Girón Díaz

Decano

M.Sc. Samuel Zabala

Coordinador

Guatemala, 06 de marzo de 2019

Señores

Facultad de Ciencias Económicas

Presente

Por este medio doy fe que soy la autora del Artículo científico titulado **“La motivación laboral en la gestión empresarial de la industria farmacéutica en Mixco, Guatemala”**, y confirmo que respeté los derechos de autor de las fuentes consultadas y consigné las citas correspondientes.

Acepto la responsabilidad como autora del contenido de este Artículo científico y para efectos legales soy la única responsable de su contenido.

Atentamente,



Marilyn Elizabeth Orellana Ruiz

Licenciatura en Administración de Empresas

Carné No.: 201400307

REF.:UPANA.C.C.E.E.0000022-2019-L.

**LA DECANATURA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
GUATEMALA, 31 de julio de 2019
DICTAMEN**

Tutor: Licenciado Pedro Tum Cortez
Revisor: Licenciada Edna Miranda de Juárez
Carrera: Licenciatura en Administración de Empresas

Artículo Científico: "La motivación laboral en la gestión empresarial de la industria farmacéutica en Mixco, Guatemala".

Presentada por: Marilin Elizabeth Orellana Ruiz.

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

En el grado de: Licenciada



M.A. Ronald Orellana Díaz
Decano
Facultad de Ciencias Económicas

Guatemala 6 de marzo del 2019

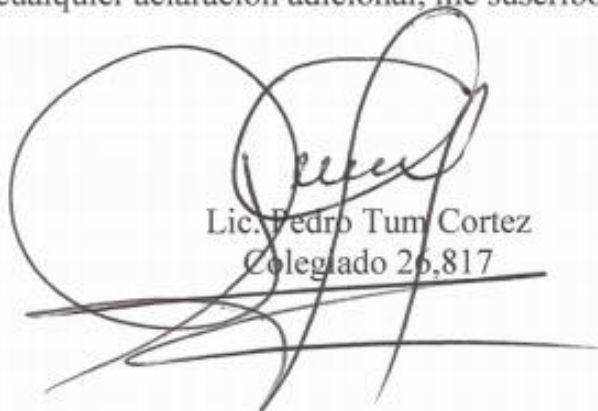
Señores
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Panamericana
Presente:

Estimados Señores:

En relación a la Asesoría del Artículo científico titulado **“La motivación laboral en la gestión empresarial de la industria farmacéutica en Mixco, Guatemala”** realizado por Marilin Elizabeth Orellana Ruiz, carné 201400307, 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.



Lic. Pedro Tum Cortez
Colegiado 26,817

Guatemala, 25 de marzo de 2019

Señores

Facultad de Ciencias Económicas

Universidad Panamericana

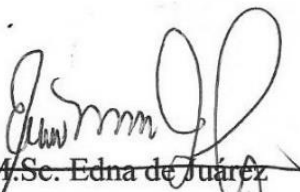
Presente

Estimados señores:

En relación al trabajo de Artículo científico titulado **“La motivación laboral en la gestión empresarial de la industria farmacéutica en Mixco, Guatemala”**, realizado por Marilin Elizabeth Orellana Ruíz, carné No. 201400307, estudiante de la Licenciatura en Administración de Empresas, he procedido a Revisión del mismo, haciendo constar que cumple con los requerimientos de estilo 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,



M.Sc. Edna de Juárez
Colegiado No. 5,803

Dedicatoria

- A Dios:** Quien me ha dado vida, fortaleza y recursos para seguir esforzándome en la vida y así poder cumplir cada una de mis metas y objetivos.
- A mis padres:** Por ser unas de las fuentes principales de mis logros académicos, gracias a cada uno de sus esfuerzos.
- A mi hija:** A quien amo con todas mis fuerzas y es el motor que me impulsa a seguir esforzándome cada día.
- A mi esposo:** Persona a quien amo y con la cual he decidido compartir mi vida, juntos luchamos día a día para cumplir nuestros objetivos.
- A mis catedráticos:** Por haberme brindado sus conocimientos y apoyo.
- A mi asesor:** Quien a través de su experiencia me pudo guiar para culminar mi artículo científico.

Contenido

	Página
Abstract	i
Introducción	ii
1. Metodología	
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Pregunta de investigación	2
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	3
1.5 Sujeto de investigación	3
1.6 Alcance de la investigación	3
1.6.1 Temporal	3
1.6.2 Geográfico	4
1.7 Definición de la muestra	4
1.7.1 Empleo muestra finita o infinita	4
1.8 Definición de los instrumentos de investigación	4
1.9 Recolección de datos	5
1.10 Procesamiento y análisis de datos	5
2 Resultados	
2.1 Presentación de resultados	6
3 Discusión y conclusiones	
3.1 Extrapolación	18
3.2 Hallazgos y análisis general	21
3.3 Conclusiones	22
4 Referencias	
4.1 Bibliográficas	24
Anexos	

Abstract

Las empresas necesitan del recurso humano para ejercer cada una de sus actividades y lograr sus objetivos, es por ello la importancia de este elemento.

La motivación es una herramienta fundamental que estimula el comportamiento y la conducta del individuo, por esta razón propicia la productividad.

La investigación realizada es de tipo descriptiva, se analizó a colaboradores de tres áreas: administrativa, operacional y ventas de las empresas farmacéuticas ubicadas en Mixco, utilizó un cálculo muestral infinito con un resultado de 128 personas, a quienes se les trasladó una encuesta de 23 interrogantes, en donde analizaron si la motivación laboral es un factor determinante en la gestión empresarial. Los resultados obtenidos determinaron que las acciones motivacionales que ejecutan las empresas no están equilibradas, sin embargo, los colaboradores están motivados y reconocen que las acciones motivacionales sin importar su índole contribuyen a su rendimiento profesional. La motivación debe estar enfocada a suplir las necesidades y deseos actuales para que añada valor a la organización.

Introducción

La industria farmacéutica es un sector competitivo tanto a nivel nacional como a nivel internacional; las empresas deben de poseer ventajas sostenibles y aprovechar al máximo sus recursos para incrementar su competitividad. El capital humano es un recurso esencial de toda organización, es un elemento interno que debe ser administrado de una manera eficiente para que se convierta en una fortaleza y no en una debilidad.

La motivación laboral, es una herramienta empresarial dirigida al colaborador, tiene como finalidad optimizar el rendimiento y desarrollo profesional, a través de una serie de factores motivacionales que suplen las necesidades de los individuos. El presente artículo tiene como objetivo primordial analizar si la motivación laboral es un factor determinante en la gestión empresarial de la industria farmacéutica del municipio de Mixco.

El primer capítulo comprende el marco metodológico, en el que se describe el planteamiento del problema, la pregunta de investigación, los objetivos de la investigación, el tipo de investigación utilizada, el sujeto de investigación, el alcance, el cálculo muestral, el instrumento utilizado para la recolección de información y la manera en que se procesó la información.

El capítulo dos presenta de manera gráfica los resultados de la investigación; por tanto, se aprecia las opiniones de los colaboradores encuestados, a través de datos porcentuales.

El capítulo tres presenta el contenido fundamental de la investigación, este analiza los aspectos más importantes de forma relativa, crítica, reflexiva y contrasta los resultados obtenidos con los de otros autores, para que la investigación científica se enriquezca en conocimiento; y a través de ello genera una conclusión para cada objetivo desde el general hasta los específicos.

Capítulo 1

Metodología

1.1 Planteamiento del problema

Las empresas buscan ser cada vez más competitivas, crean estrategias para alcanzar el éxito, pero dejan a un lado el factor fundamental el elemento humano, por esta razón existe insatisfacción en los trabajadores, las personas se encuentran en un estado de frustración, desanimo, ansiedad entre otros aspectos, esto se le atribuye a la falta de acciones motivaciones lo cual afecta negativamente a los colaboradores.

Es de valorar la necesidad de las organizaciones, estas precisan del capital humano para llevar a cabo cada una de sus actividades. El desempeño de cada colaborador es la base primordial para alcanzar un buen rendimiento y por consiguiente el éxito; es por ello la importancia de la motivación laboral y del estudio, que a través de estas acciones se estimula positivamente el comportamiento de los empleados. La industria farmacéutica, no puede ignorar este factor, porque solo a través de ello lograrán obtener empleados comprometidos y entusiastas que contribuyan al alcance de objetivos.

Guatemala, es un país que posee diferentes sectores empresariales entre ellos la industria farmacéutica, actualmente solo en el municipio de Mixco existen 16 laboratorios fabricantes de productos farmacéuticos, debidamente autorizados por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, datos obtenidos en el 2017; por tanto se considera viable realizar la investigación en el municipio de Mixco, el tema motivación laboral; considerando que es un sector que tiene un sujeto de investigación suficiente para recolectar información, se posee el tiempo y los recursos económicos necesarios, existiendo un campo fértil que pronostica una alta probabilidad para que el estudio se lleve a cabo.

La motivación es un tema complejo y es un desafío para cada organización, las acciones que son adecuadas para cierta empresa no siempre serán las correctas para otras; es necesario analizar cada sector empresarial para identificar sus carencias en cuanto a motivación laboral, para luego describir el estado actual y así poder crear en un lapso de tiempo acciones motivacionales correctivas para que exista un beneficio mutuo entre patrono y colaborador.

1.2 Pregunta de investigación

¿Es la motivación laboral un factor determinante en la gestión empresarial de la industria farmacéutica en Mixco, Guatemala?

1.3 Objetivo de la investigación

Los objetivos determinan el propósito de la investigación y guían al investigador para el alcance de resultados.

1.3.1 Objetivo general

- Analizar si la motivación laboral es un factor determinante en la gestión empresarial de la industria farmacéutica en Mixco Guatemala.

1.3.2 Objetivos específicos

- Describir el grado de satisfacción que poseen los colaboradores en cuanto a los incentivos motivacionales.
- Identificar el punto de vista que poseen los colaboradores en relación al ambiente laboral.
- Evaluar si las acciones motivacionales que se ejecutan contribuyen al desempeño laboral.

1.4 Definición del tipo de investigación

La motivación laboral en la industria farmacéutica es un tema que busca analizar si la motivación laboral es un factor determinante en la gestión empresarial. Por tanto, este estudio utilizó el tipo de investigación descriptiva, el cual permitirá describir, identificar y evaluar la situación actual referente a la motivación laboral de las entidades de Mixco Guatemala, no busca modificar ningún elemento sino únicamente realizar un diagnóstico.

1.4.1 Investigación descriptiva

La investigación descriptiva, analiza las situaciones de los fenómenos estudiados, su fin primordial es realizar una descripción del suceso investigado, por consiguiente, no busca dar soluciones a problemáticas y su complejidad es mínima.

1.5 Sujeto de investigación

Personal administrativo, personal de ventas y personal operativo.

Personas comprendidas entre 20 a 60 años.

Desarrollan actividades de directivas de apoyo, comerciales y operativas.

Colaboradores de empresas farmacéuticas ubicadas en Mixco.

1.6 Alcance de la investigación

1.6.1 Temporal

La investigación se desarrolló en el periodo comprendido entre el 30 de octubre del 2018 al 19 de enero del año 2019.

1.6.2 Geográfico

El estudio se realizó en las industrias farmacéuticas del municipio de Mixco, Guatemala.

1.7 Definición de la muestra

1.7.1 Empleo de la muestra finita o infinita

Se realizó un cálculo de muestra para población infinita, con un nivel de confianza del 93% y un margen de error del 8%.

Formula: $n = \frac{z^2 * p * q}{e^2}$

$$n = \frac{1.81^2 * 0.5 * 0.5}{0.08^2}$$

$$n = \frac{3.2761 * 0.5 * 0.5}{0.0064}$$

$$n = \frac{0.819025}{0.0064}$$

$$n = 127.97 = 128 \text{ personas}$$

n= Tamaño de muestra

p= Probabilidad de éxito

q= Probabilidad de fracaso

e= error

z= Nivel de confianza

1.8 Definición de los instrumentos de investigación

Para el sujeto: personal administrativo, personal de ventas y personal operativo, se desarrolló una encuesta para analizar si la motivación laboral es un factor determinante en la gestión empresarial de la industria farmacéutica en Mixco, Guatemala.

La encuesta se conformó con un total de 23 preguntas, entre ellas 2 preguntas de filtro, 4 preguntas de clasificación y 17 preguntas medulares de escala ordinal, escala nominal, preguntas dicotómicas y una pregunta abierta.

1.9 Recolección de datos

La recopilación de datos del tema investigado se realizó en un periodo de 05 días del 09 al 14 de diciembre del año 2018, a través del instrumento elegido encuesta.

El procedimiento que se llevó a cabo para la recolección de información fue de forma presencial con un 94% de encuestas, estas fueron trasladadas a cada colaborador de manera física y un 06% de forma electrónica utilizando el formulario de google drive, el cual se les hizo llegar por medio de correo electrónico.

Los materiales utilizados fueron encuestas impresas en papel bond, programas electrónicos y equipo y de computación.

1.10 Procesamiento y análisis de datos

Al culminar la recolección de información a través del instrumento elegido, se procedió al conteo manual y electrónico de los datos recolectados siendo un total de 128 encuestas.

Cuando se finalizó el conteo, los datos fueron trasladados a hojas electrónicas del programa Excel, siendo esta una de las herramientas utilizadas para tabular cada interrogante con su debida respuesta, para luego poder desarrollar gráficas y así presentar de manera visual los resultados obtenidos en la investigación para una mejor interpretación y comprensión.

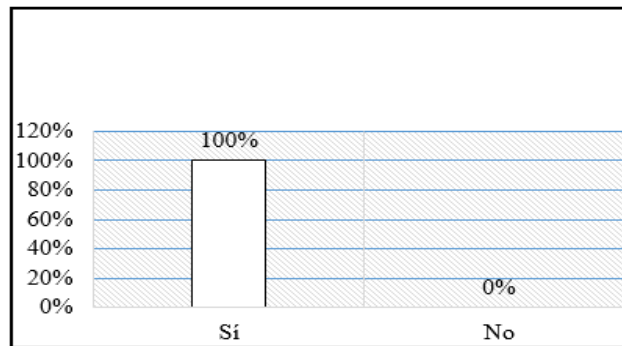
Capítulo 2

Resultados

2.1 Procesamiento y análisis de datos

Gráfico No. 1

¿Usted trabaja para el sector empresarial de la industria farmacéutica?

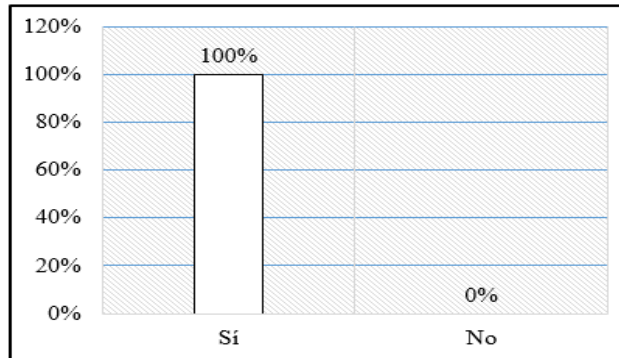


Fuente: elaboración propia, año 2019.

El 100% de los colaboradores indicó que trabaja para el sector empresarial de la industria farmacéutica.

Gráfico No. 2

¿El sector empresarial para el cual trabaja se encuentra ubicado en el municipio de Mixco?

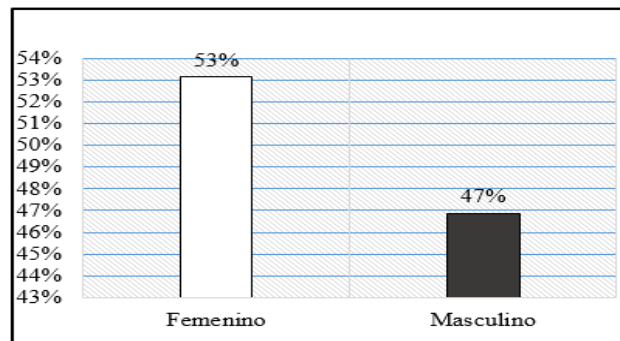


Fuente: elaboración propia, año 2019.

El 100% de los colaboradores respondieron que el sector empresarial para el cual trabajan se encuentra ubicado en el municipio de Mixco.

Gráfico No. 3

¿Cuál es su género?

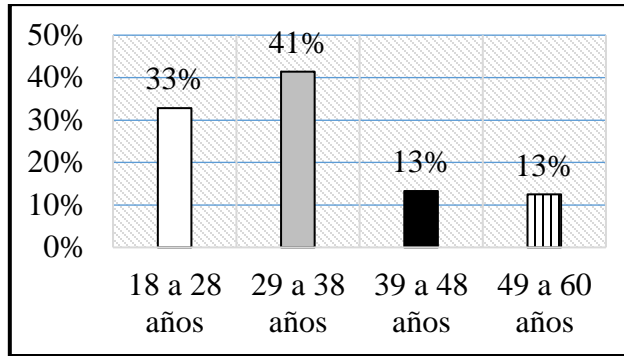


Fuente: elaboración propia, año 2019.

El 53% de los colaboradores son de género femenino y un 47% de género masculino, no existe una preferencia de género.

Gráfico No. 4

¿Cuál es su rango de edad?

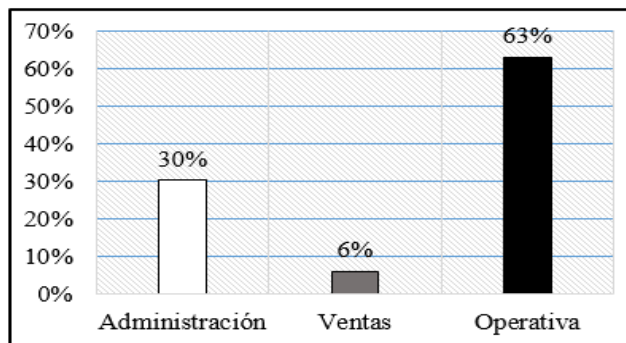


Fuente: elaboración propia, año 2019.

Los rangos de edad se encuentran en un 40% de 29 a 38 años, el 33% de 18 a 28 años, el 13% de 39 a 48 años y el 13% de 49 a 60 años. La mayor parte de los colaboradores son adultos y jóvenes.

Gráfico No. 5

¿En qué área de la empresa labora?

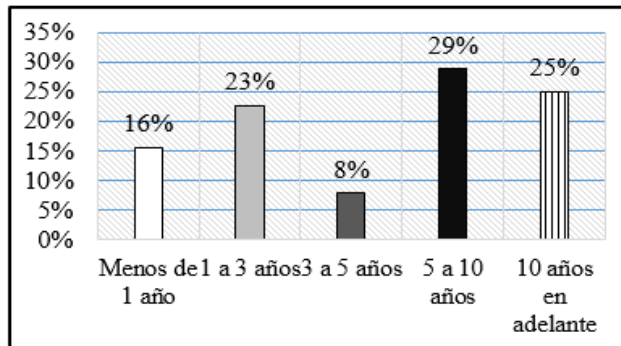


Fuente: elaboración propia, año 2019.

El 63% de los colaboradores labora en el área operativa, el 30% en el área administrativa y un 6% en el área de ventas. La mayor parte de los colaboradores desarrolla sus actividades en el área operativa.

Gráfico No. 6

¿Cuántos años tiene de laborar para la empresa?

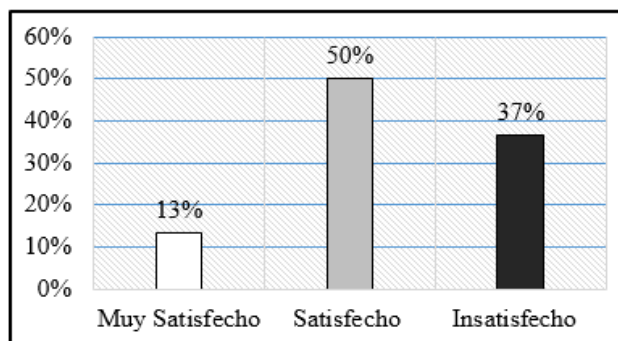


Fuente: elaboración propia, año 2019.

La permanencia laboral en un 29% es de 5 a 10 años, el 25% es de 10 años en adelante, el 23% es de uno a tres años, el 16% es de menos de un año y un 8% de 3 a 5 años. La industria farmacéutica brinda estabilidad laboral.

Gráfico No. 7

¿Se encuentra satisfecho con las acciones motivacionales que lleva a cabo su empresa?

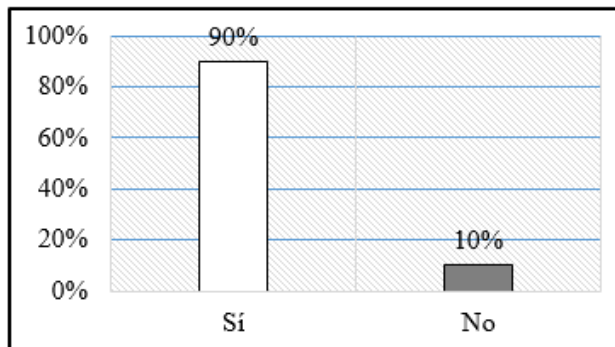


Fuente: elaboración propia, año 2019.

En cuanto a las acciones motivacionales que llevan a cabo las empresas el 50% de los colaboradores se encuentran satisfecho, el 37% insatisfecho y el 13% muy satisfecho.

Gráfico No. 8

¿Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla?

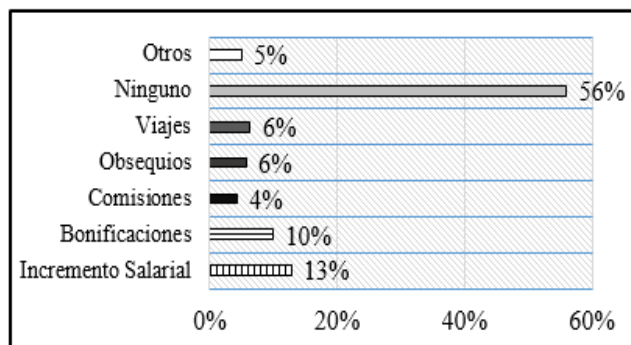


Fuente: elaboración propia, año 2019.

El 90% de los colaboradores se encuentra motivado y les gusta el trabajo que desarrollan y el 10% está desmotivado y no les agrada el trabajo que desarrollan.

Gráfico No. 9

¿Qué tipos de incentivos utiliza la empresa para motivar a sus colaboradores?

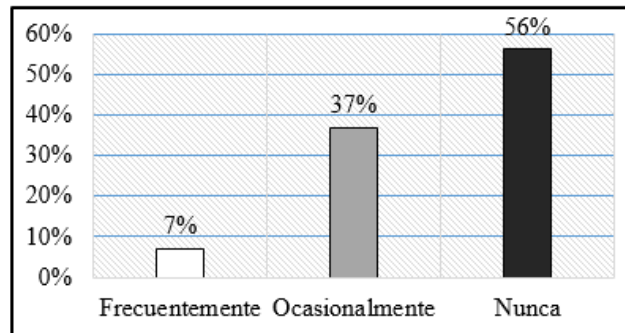


Fuente: elaboración propia, año 2019.

El 56% de los colaboradores nunca ha recibido un incentivo motivacional, el 13% ha sido beneficiado con incrementos salariales, el 10% con bonificaciones, un 6% con viajes y obsequios, un 5% otros y un 4% por medio de comisiones.

Gráfico No. 10

¿Recibe algún tipo de incentivo por parte de la empresa (felicitación, obsequio, bonificación, comisión, otros) cuando realiza sus atribuciones de una manera eficaz?

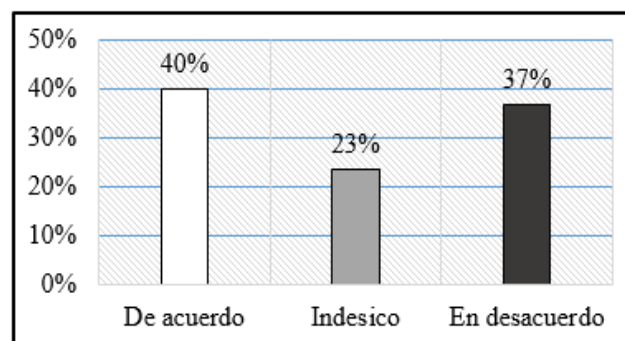


Fuente: elaboración propia, año 2019.

El 56% de los colaboradores nunca ha recibido algún tipo de incentivo, el 37% lo ha recibido de forma ocasional y solo un 7% lo recibe de manera frecuente.

Gráfico No. 11

¿Está de acuerdo con las condiciones salariales que le brinda la empresa?

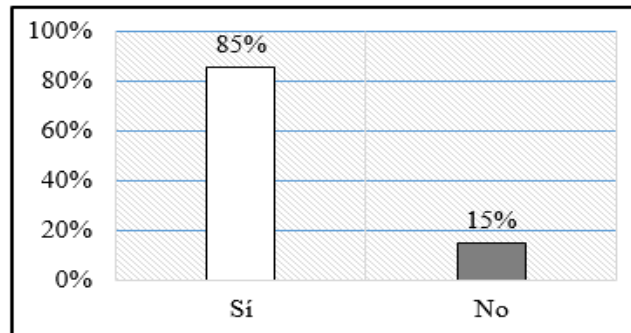


Fuente: elaboración propia, año 2019.

En relación a las condiciones salariales que brindan las empresas a los colaboradores, un 40% se encuentra satisfecho, el 37% en desacuerdo y un 23% indeciso.

Gráfico No. 12

¿Recibe formación y/o capacitaciones para desempeñar correctamente su trabajo?

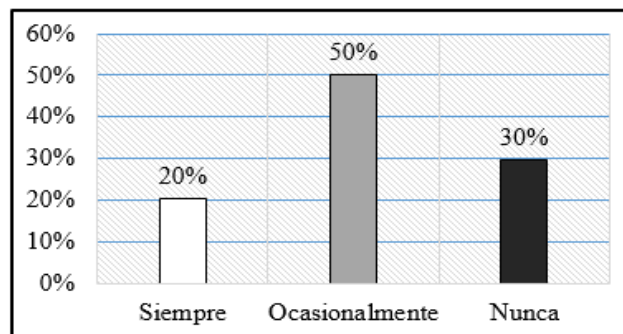


Fuente: elaboración propia, año 2019.

En relación a la formación y/o capacitación que otorgan las empresas a los colaboradores un 85% indicó que sí recibe el beneficio y un solo un 15% no lo recibe.

Gráfico No. 13

¿La empresa le proporciona oportunidades de crecimiento profesional y/o económico?

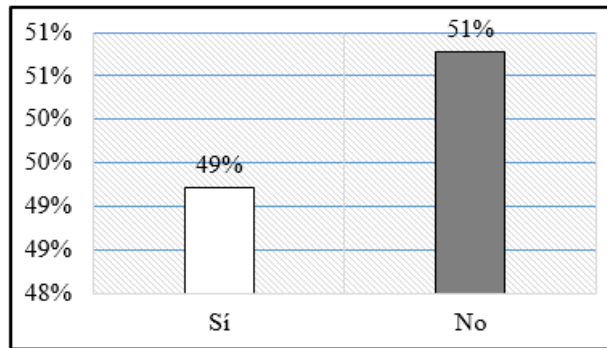


Fuente: elaboración propia, año 2019.

Según información recolectada se puede indicar que el 50% de los colaboradores poseen oportunidad de crecimiento profesional y/o económico de manera ocasional, a un 30% nunca le han brindado esta oportunidad y únicamente el 20% siempre posee oportunidades.

Gráfico No. 14

¿La empresa reconoce el trabajo que desempeña cada uno de los colaboradores?

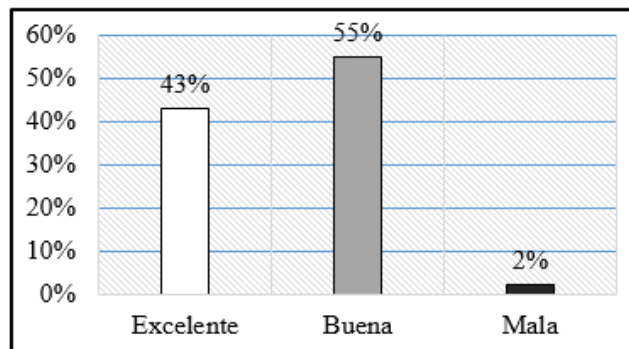


Fuente: elaboración propia, año 2019.

El 51 % de los colaboradores afirmó que la empresa no reconoce el trabajo que se desempeña y solo el 49% considera que sí es reconocido.

Gráfico No. 15

¿Cómo evalúa su relación laboral con su jefe inmediato?

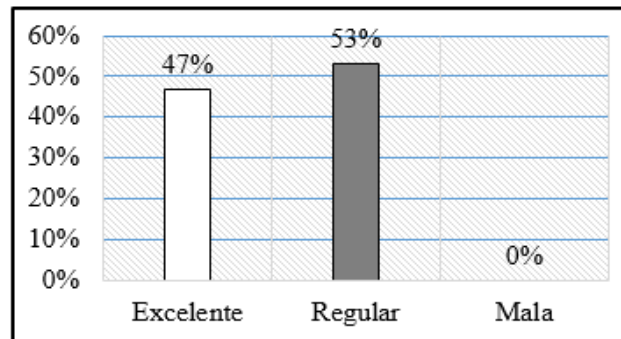


Fuente: elaboración propia, año 2019.

Las relaciones laborales con los jefes inmediatos es considerada por los colaboradores en un 55% buena, un 43% excelente y un 2% mala.

Gráfico No. 16

¿Cómo evalúa su relación laboral con sus compañeros de trabajo?

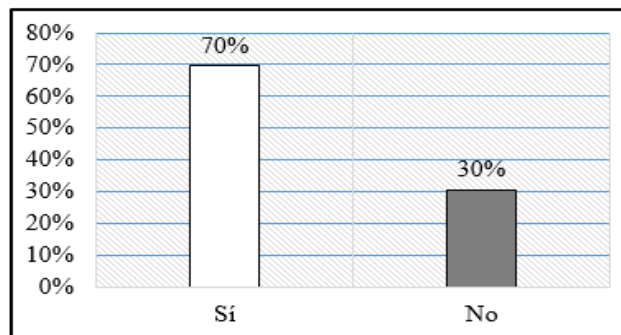


Fuente: elaboración propia, año 2019.

La relación laboral entre compañeros de trabajo es considerada por los colaboradores en un 53% regular, un 47% excelente y un 0% mala.

Gráfico No. 17

¿Su jefe inmediato lo motiva para mejorar su desempeño laboral?

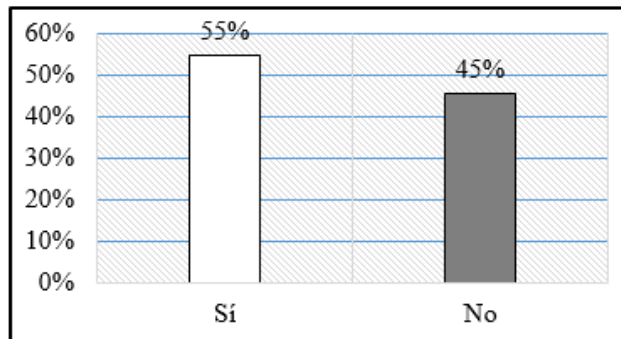


Fuente: elaboración propia, año 2019.

Los colaboradores informan en un 70% que sí reciben motivación para mejorar su desempeño laboral de parte de su jefe inmediato y un 30% no recibe esta motivación.

Gráfico No. 18

¿En la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los colaboradores?

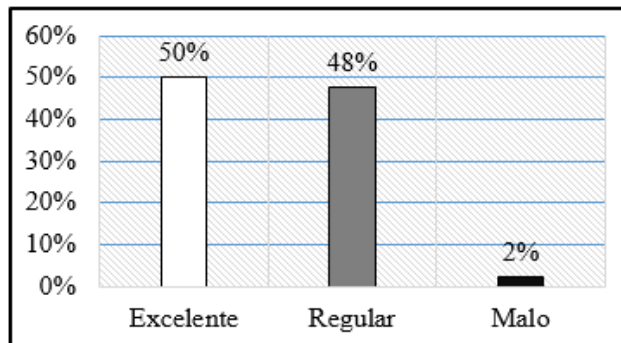


Fuente: elaboración propia, año 2019.

El 55% de los colaboradores considera que sí se fomenta el compañerismo y la unión entre sus compañeros de trabajo y el 45% considera que no se fomenta el compañerismo y unión.

Gráfico No. 19

¿Cuál es el ambiente que vive realizando sus labores?

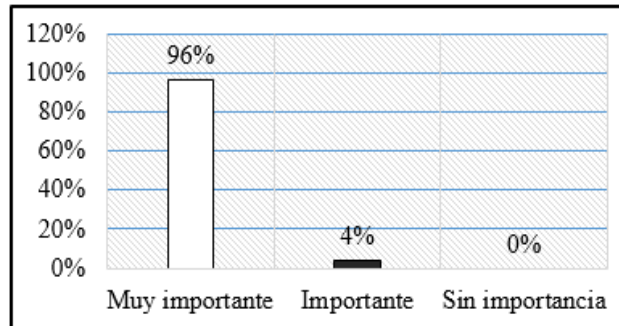


Fuente: elaboración propia, año 2019.

El ambiente laboral es considerado por los colaboradores en un 50% excelente, un 48% regular y un 2% malo.

Gráfico No. 20

¿Considera que la motivación laboral es importante para que los colaboradores obtengan un mejor rendimiento?

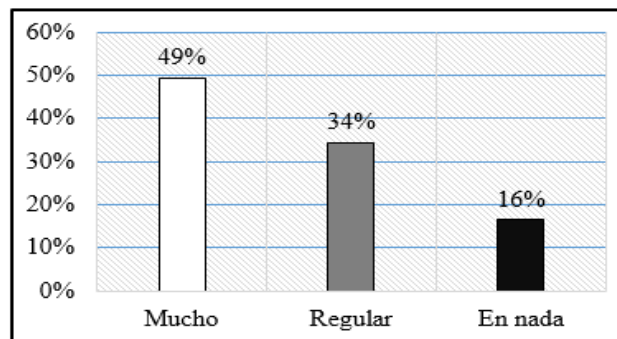


Fuente: elaboración propia, año 2019.

En relación a la importancia motivacional para mejorar el rendimiento el 96% lo considera muy importante y el 4% importante.

Gráfico No. 21

¿Considera usted que las motivaciones que desarrolla la empresa contribuyen al desempeño laboral?

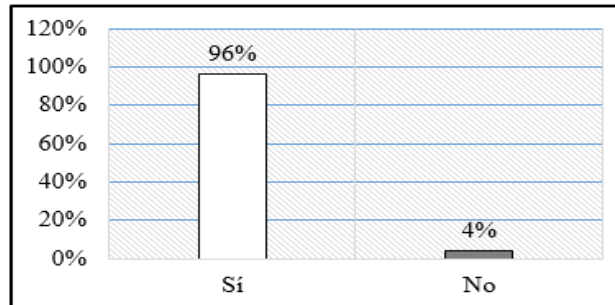


Fuente: elaboración propia, año 2019.

Los colaboradores consideran en un 49% que las motivaciones que ejecuta la empresa contribuyen en mucho a su desempeño, el 34% considera que contribuye de manera regular y el 16% en nada.

Gráfico No. 22

¿Cree que las motivaciones de toda índole afectan positivamente en el rendimiento de sus trabajadores?

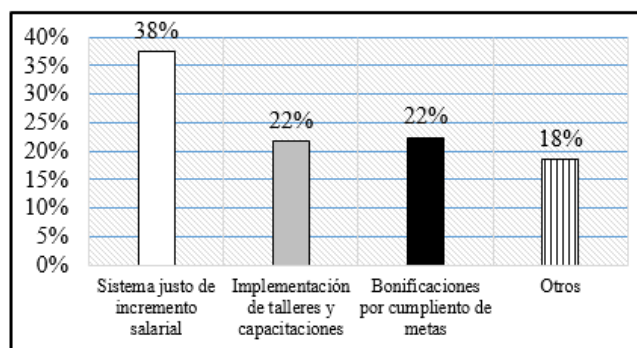


Fuente: elaboración Propia, año 2019.

El 96% de los colaboradores consideró que las motivaciones no importando su índole sí afectan positivamente su rendimiento laboral y solo un 4% cree que no afecta.

Gráfico No. 23

Mencione algunas sugerencias que considere necesarias para mejorar la motivación laboral.



Fuente: elaboración Propia, año 2019.

El 38% sugiere un sistema justo de incremento salarial, el 22% la implementación de talleres y capacitaciones, el 22% bonificaciones por cumplimiento de metas y un 18% otros.

Capítulo 3

Discusión y conclusiones

3.1 Extrapolación

La gestión empresarial está conformada por todas aquellas actividades que ejecutan las organizaciones para el cumplimiento de objetivos, desarrollo y sostenimiento, y estas necesitan de colaboradores para ejercerlas y obtener resultados. El capital humano, es el recurso más importante de toda organización, y estos deben de poseer un alto grado de motivación para que puedan desarrollarse de una manera eficiente. Rusell Peter (2011) sostiene: "... la mayor riqueza de una empresa no reside en sus activos contables, financieros, etc., sino en su personal... el personal es la savia que le da vida a la organización" (p. 37).

La motivación es una herramienta eficaz en la gestión empresarial, esta estimula positivamente el comportamiento de los colaboradores con la finalidad de maximizar el rendimiento laboral. Rusell Peter (2011) sustenta que es importante motivar a la persona para aprovechar su máximo potencial y así su nivel de desempeño se elevará.

La motivación debe ser desarrollada a través de diferentes acciones motivacionales y estas deben ser percibidas por cada uno de los trabajadores para que realmente existan y añadan valor; sin embargo, con el hecho de ser percibidas no se puede asumir que sean efectivas, la pregunta que evaluó el grado de satisfacción determinó que únicamente el 50% de los colaboradores manifiesta estar satisfecho con dichas acciones y solo un 13% muy satisfecho, quedando un 37 % insatisfecho. Peña Carlota (2015) sostiene: "Todas las motivaciones de los trabajadores son internas y diferentes para cada individuo" (p. 29) este puede ser un factor por el cual no todos presentan la misma satisfacción. A través de la interrogante que estudió la percepción de las acciones motivacionales se puede conocer que el 90% de los colaboradores afirman estar motivados y les gusta el trabajo que desarrollan. Espada Miguel (2002) dice: "Desarrollar una actividad que te llene y satisfaga es primordial para conseguir el éxito profesional y al mismo tiempo ser feliz en tu trabajo" (p. 8).

Los incentivos económicos y no económicos son factores de la motivación extrínseca, estimula desde lo externo, por esta razón se formularon interrogantes que tenían como propósito identificar

los tipos de incentivos que utilizan las empresas y quienes han sido beneficiados a través de ellos, el 56% reveló que las empresas no utilizan ningún tipo de incentivo y otros colaboradores con un porcentaje menor entre 13 y 5 % indicaron que las empresas utilizan incrementos salariales, bonificaciones, comisiones, obsequios, viajes y otros; y un 57% indicó que nunca ha sido beneficiado con dichos incentivos, el 37% lo ha recibido ocasionalmente y solo un 7% frecuentemente. Por tanto, se puede mencionar que solo un porcentaje menor de las empresas utilizan incentivos en su programa motivacional. Chiavenato (2009) sostiene

No basta con renumerar a las personas por el tiempo que dedican a la organización porque ello es necesario, pero no es suficiente. Es necesario incentivarlas continuamente para que hagan el mejor esfuerzo posible, superen su desempeño actual y alcancen las metas y resultados desafiantes que se han formulado para el futuro. (p. 316).

La retribución laboral es considerada como parte de la motivación laboral, por ello se formuló una interrogante que tenía como propósito conocer si los colaboradores estaban de acuerdo con su retribución salarial, únicamente el 40% afirmó estar de acuerdo y un 37% está en desacuerdo y un 23% indeciso. Los salarios son un factor fundamental en el ser humano, a través de este logran cubrir sus necesidades. Espada Miguel (2002) indica: “La retribución laboral, justa o injusta, tiene mucho que ver con nuestro grado de motivación o desmotivación en la empresa, es el valor que más directamente premia o castiga nuestra actividad profesional” (p.9).

La formación, oportunidad de crecimiento profesional y el reconocimiento forman parte de la motivación intrínseca éste logra un mejor resultado porque trabaja en el aspecto interior de la persona. Maslow en su pirámide de la jerarquía de las necesidades afirma que el ser humano posee la necesidad de estima o autorrealización y esto se logra a través del crecimiento personal y profesional, es por ello la importancia de esta acción.

Se elaboraron cuestionamientos que analizaron el grado de satisfacción de los colaboradores en relación a estos, un 85% indicó que la empresa para la cual laboran sí les otorga el beneficio de formación, esto logra incrementar los conocimientos y habilidades para un mejor desarrollo; un 50% reveló que la empresa les proporciona esta oportunidad de manera ocasional, un 30% afirmó

que nunca y un 20% hace mención que siempre; un 51% considera que su trabajo no es reconocido y solo un 49 % menciona que sí lo reconocen. La percepción de cada colaborador es diferente, por tanto, se considera que las acciones no se aplican de una manera justa.

Otro elemento fundamental de la motivación es el ambiente o clima laboral, es por ello la importancia de identificar cual es el entorno actual. Rusell Peter (2011) indica: “No hay nada más perjudicial para la motivación, y por ende para la productividad de una empresa, que una atmósfera laboral cargada de situaciones productoras de tensión y estrés” (p. 139). Es importante fomentar un clima de armonía, de respeto y empático. Las relaciones humanas pueden beneficiar o afectar el ambiente laboral.

Bordas María (2016) afirma: “...las organizaciones como contextos ambientales y culturales, psicológicamente significativos para sus miembros, en los que todos los comportamientos, individuales, grupales y organizacionales están en interacción y su influencia entre sí” (p. 24).

Por medio de la interrogantes se pudo conocer cuál es la relación entre subordinados y líneas de autoridad y entre compañeros, el 55% afirmó que la relación con su jefe es buena un 43% excelente y solo un 2% la considera mala; un 53% reveló que la relación entre compañeros es regular y un 47% indicó que es excelente, esto reveló que no todos poseen una buena relación entre compañeros y esto es un factor perjudicial, las preguntas que tenían como fin conocer el punto de vista que poseen los colaboradores en entorno a su ambiente determinaron que un 50% mencionó que el ambiente es excelente y un 48% dice que es regular; esto puede deberse a una carencia de acciones para fomentar el compañerismo y la unión un 55% afirmó que sí realizan estas acción, pero un 45% consideró que no las realizan.

George Elton Mayo (1922), quien es el principal indicador de la teoría de relaciones humanas realizó varios estudios de campo en organizaciones que presentaban problemas de rendimiento, y a través de ello pudo conocer que esto se relacionaba a la falta de motivación; por tanto, afirma que la motivación influye en el rendimiento, y este es medible a través del desempeño laboral.

Es por ello que se cuestionó a los colaboradores para conocer su criterio, en relación a si las acciones motivacionales contribuyen en el rendimiento y desempeño laboral de la gestión empresarial; el 96% consideró que la motivación es importante para un mejor rendimiento, el 49%

indicó que la motivación que desarrolla su empresa sí contribuye en su desempeño y un 34% consideró que influye de manera regular y un 16% en nada; sin embargo el 96% afirmó que las motivaciones de toda índole afectan positivamente su rendimiento; se puede percibir que las acciones que ejecutan actualmente estas empresas no han sido la más correctas o bien no han sido tan beneficiosas para los colaboradores.

Rusell (2011) afirma

La motivación laboral es una técnica esencial en las empresas, esta se basa en mantener a los empleados con un alto estímulo, con el cual ellos puedan desarrollar actitudes positivas, las cuales les ayudarán a mejorar su desempeño en el trabajo. (p.136).

3.2 Hallazgos y analisis general

Los colaboradores de la industria farmacéutica, en su mayoría presentan una estabilidad laboral de más de 5 años, por lo tanto, sus opiniones aportan gran valor, conocen bien la gestión empresarial del sector investigado.

En cuanto a las acciones motivacionales un 37% de los colaboradores se encuentra insatisfecho, pero esto no ha afectado su motivación, un 90% afirmó que está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla, lo cual es bueno para este sector empresarial.

Pese a que los incentivos motivaciones mejoran el rendimiento, estas empresas no lo promueven en gran manera, un 56% de los colaboradores reveló que no utilizan ningún tipo de incentivo y solo un 7% se beneficia de estas acciones.

En las condiciones salariales existe una percepción diferente por cada colaborador un 40% está de acuerdo con su salario, un 23% indeciso y un 37 % en desacuerdo.

Estas empresas sí poseen un programa de formación para mejorar el desempeño de sus colaboradores siendo beneficiados un 85% de los colaboradores; sin embargo, no todas les brindan

a sus empleados una oportunidad de crecimiento profesional a pesar de la inversión que realizan para incrementar su conocimiento, habilidades y destrezas de sus empleados.

El ambiente laboral en el cual se desarrollan los colaboradores del área administrativa, operativa y ventas se clasifica en un 47% excelente y en un 53% regular; las relaciones entre compañeros de trabajo no son del todo excelente un 53% las evaluó como regular, las relaciones entre jefes y subordinados en su mayoría es buena ya que estos promueven la motivación laboral en un 70% con el fin de mejorar el desempeño de su equipo de trabajo; solo un 55% de las empresas fomentan el compañerismo y la unión entre sus colaboradores.

En gran manera los colaboradores consideran que la motivación mejora su rendimiento laboral, no importando su índole; pero no todas las acciones que ejecutan las organizaciones han sido de beneficio para ellos ya que solo un 49% afirmó que le ha ayudado en mucho.

Entre las sugerencias con más aportaciones en cuanto a la mejora de acciones motivacionales se encuentra en primer lugar un sistema justo de incremento salarial, en segundo lugar, la implementación de talleres y capacitaciones y tercer lugar bonificación por cumplimiento de metas; siendo éstas unas de las acciones que más motiva y beneficia a los colaboradores.

3.3 Conclusiones

1. Los resultados obtenidos en la investigación demuestran que la motivación laboral es un factor que determina la gestión empresarial, ya que a través de esta herramienta se logra estimular positivamente a los colaboradores para que estos desarrollen sus actividades de una manera óptima y logren un alto rendimiento; por esta razón es importante que las industrias farmacéuticas ejecuten un programa motivacional que involucre a todo su personal, esto mejorará la motivación individual y añadirá valor a la organización.

2. Las industrias farmacéuticas tienen como oportunidad de mejora la creación e implementación de un programa de incentivos, debido a que los colaboradores no perciben conformidad en cuanto a éstos, por lo tanto, afecta su rendimiento laboral, lo cual es contraproducente para las organizaciones.

3. El ambiente laboral en el cual se desarrollan los colaboradores necesita ser fortalecido en las relaciones interpersonales entre compañeros, se identificó que existen factores que lo están dañando; por esta razón es esencial que la administración fomente el compañerismo y la unión entre colaboradores; también se evidenció que las líneas de autoridad motivan a su personal para mejorar su desempeño, esto ha contribuido a que las relaciones entre jefes y subordinados sean agradables.

4. A través de la investigación se logró evaluar que las acciones motivacionales que ejecutan las empresas sí contribuyen positivamente al desempeño laboral, estas suplen necesidades y deseos, por consiguiente, genera en los empleados compromiso y perseverancia para alcanzar los objetivos, y propicia el buen desempeño laboral.

Referencias

4.1 Bibliográficas

1. Álvarez, F. & Posada, A. (2013). *Gestión del clima organizacional*. Colombia: Centro de Investigaciones en Comportamiento Organizacional.
2. Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. España: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
3. Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw-Hill Compañías Inc.
4. Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill Compañías Inc.
5. Domínguez, P. (2008). *Introducción a la gestión empresarial*. España: Instituto Europeo de Gestión Empresarial.
6. Espada, M. (2002). *Nuestro motor emocional la motivación*. España: Ediciones Díaz Santos, S.A.
7. García, A. & Uscanga, T. (2008). *Desarrollo y comportamiento de la motivación en el trabajo*. México: CIEA
8. Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. España: Universidad Pontificia ICAI ICADE Comillas.
9. Ramos, D. (2012). *El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje*. Colombia: UNAD.
10. Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: editorial Pearson.
11. Rusell, P. (2011). *Cómo ser un gerente proactivo*. Guatemala: Talleres Gráficos L.E.E.R.

Anexos



Anexo 1

Cuestionario

La motivación Laboral en la Industria Farmacéutica de Mixco, Guatemala.

A continuación, se le presenta una serie de preguntas que deberá responder de acuerdo a su criterio. Esta encuesta será utilizada para la elaboración de un artículo científico, su finalidad es analizar si la motivación laboral es un factor determinante en la gestión empresarial de la industria farmacéutica, en Mixco, Guatemala.

Instrucciones:

Subraye o responda la opción que considera correcta, para cada una de las siguientes interrogantes.

1. ¿Trabaja para el sector empresarial de la industria Farmacéutica?

Sí

No

2. ¿El sector empresarial para el cual trabaja se encuentra ubicado en el municipio de Mixco?

Sí

No

3. ¿Cuál es su género?

Femenino

Masculino

4. ¿Cuál es su rango de edad?

18 a 28 años

29 a 38 años

39 a 48 años

49 a 60 años

5. ¿En qué área de la empresa labora?

Administración Ventas Operativa

6. ¿Cuántos años tiene de laborar para la empresa?

Menos de 1 año 1 a 3 años 3 a 5 años 5 a 10 años

10 años en adelante

7. ¿Se encuentra satisfecho con las acciones motivacionales que lleva a cabo su empresa?

Muy Satisfecho Satisfecho Insatisfecho

8. ¿Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla?

Sí No

9. ¿Qué tipos de incentivos utiliza la empresa para motivar a sus colaboradores?

Incremento salarial Bonificaciones Comisiones Obsequios

Viajes Ninguno Otro: mencione_____

10. ¿Recibe algún tipo de incentivo por parte de la empresa (felicitación, obsequio, bonificación, comisión, otros) cuando realiza sus atribuciones de una manera eficaz?

Frecuentemente Ocasionalmente Nunca

11. ¿Está de acuerdo con las condiciones salariales que le brinda la empresa?

De acuerdo Indeciso En desacuerdo

12. ¿Recibe formación y/o capacitaciones para desempeñar correctamente su trabajo?

Sí No

13. ¿La empresa le proporciona oportunidades de crecimiento profesional y/o económico?

Siempre Ocasionalmente Nunca

14. ¿La empresa reconoce el trabajo que desempeña cada uno de los colaboradores?

Sí No

15. ¿Cómo evalúa su relación laboral con su jefe inmediato?

Excelente Buena Mala

16. ¿Cómo evalúa su relación laboral con sus compañeros de trabajo?

Excelente Regular Mala

17. ¿Su jefe inmediato lo motiva para mejorar su desempeño laboral?

Sí No

18. ¿En la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los colaboradores?

Sí

No

19. ¿Cuál es el ambiente que se vive realizando sus labores?

Excelente

Regular

Malo

20. ¿Considera que la motivación laboral es importante para que los colaboradores obtengan un mejor rendimiento?

Muy importante

Importante

Sin importancia

21. ¿Considera usted que las motivaciones que desarrolla la empresa contribuyen al desempeño laboral?

Mucho

Regular

En nada

22. ¿Cree usted que las motivaciones de toda índole afectan positivamente en el rendimiento de sus trabajadores?

Sí

No

23. Mencione algunas sugerencias que considere necesarias para mejorar la motivación laboral: _____

Gracias por su colaboración.