

ISBN: 978-607-59479-2-1



TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO

ITSZ
INGENIEROS



Grupo de Ediciones
y Publicaciones
Xalapa S.A. de C.V.

INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES EN LA EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS

AUTORES:

Lorena Martínez Baz
Gabriel Ruiz Contreras
María Edith Quezada Fadanelli
Marlene Munguía Martínez

INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES EN LA EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS

AUTORES:

Lorena Martínez Baz
Gabriel Ruiz Contreras
María Edith Quezada Fadanelli
Marlene Munguía Martínez

Tecnológico Nacional de México / Instituto Tecnológico Superior de Zongolica

Editorial

© Grupo de Ediciones y Publicaciones Xalapa S.A. de C.V.

 Grupo de Ediciones
y Publicaciones
Xalapa S.A. de C.V.

Grupo de Ediciones y Publicaciones Xalapa S.A. de C.V.

Calle Emiliano Zapata, 15, Col. El Tanque.

C.P. 91156, Xalapa, Veracruz, México.

Tel. (228) 2014857

www.grepxa.mx

Sello editorial: Grupo de Ediciones y Publicaciones Xalapa S.A. de C.V.

ISBN: 978-607-59479-2-1



Primera Edición

Ciudad de Edición: Xalapa, Veracruz, México.

Presentación en medio electrónico:

Libro digital descargable

Formato PDF 4.5 MB

ISBN: 978-607-59479-2-1

Fecha de aparición: 20/12/2022

Xalapa-Enríquez, Ver., a 20 de diciembre de 2022.

**A QUIEN CORRESPONDA
PRESENTE**

Grupo de Ediciones y Publicaciones Xalapa S.A. de C.V. (GREPXA) hace constar que el libro:

“INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES EN LA EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS”

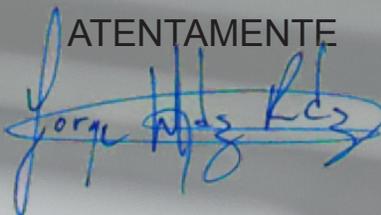
Fue publicado por nuestro sello editorial con **Nº 978-607-59391** y registrado con el **ISBN 978-607-59479-2-1**, ambos otorgados por la Agencia Mexicana de ISBN, con fecha de aparición del **20 de diciembre de 2022**, cumpliendo con todos los requisitos de calidad científica y normalización que exige nuestra política editorial.

La obra fue arbitrada y dictaminada en dos procesos; en el primero, se sometió a los capítulos incluidos en la obra a un proceso de dictaminación a doble ciego para constatar de forma exhaustiva la temática, pertinencia y calidad de los textos en relación a los fines y criterios académicos de **Grupo de Ediciones y Publicaciones Xalapa S.A. de C.V. (GREPXA)**, cumpliendo así con la primera etapa del proceso editorial. En el segundo proceso de dictaminación fue evaluado por pares académicos externos y aprobado por nuestro Comité Científico y pre-dictaminado por el Comité Editorial de **Grupo de Ediciones y Publicaciones Xalapa S.A. de C.V. (GREPXA)**

Todos los soportes concernientes a los procesos editoriales y de evaluación se encuentran bajo el poder y disponibles en **Editorial Grupo de Ediciones y Publicaciones Xalapa S.A. de C.V. (GREPXA)**, los cuales están a disposición de la comunidad académica interna y externa en el momento que se requieran.

La normativa editorial y repositorio se encuentran disponibles en la página.
<https://grepxa.mx>

ATENTAMENTE



Jorge Hernández Rodríguez
Director General

ÍNDICE

0. RESUMEN.....	1	9.5 Monumentos históricos y museos.....	35
1. Introducción.....	3	9.6 Centros turísticos.....	35
2. Antecedentes.....	6	9.7 Gastronomía.....	35
2.1 Antecedentes internacionales.....	7	9.8 Artesanías.....	35
2.2 Nacional.....	9	9.9 Fiestas, Danzas, Tradiciones y Música.....	35
3. Planteamiento del problema.....	11	9.10 Economía.....	35
4. Justificación.....	14	9.11 Personal ocupado.....	36
5. Objetivos.....	16	10. Método.....	37
5.1. General.....	17	10.1 Enfoque de la investigación.....	38
5.2. Específicos.....	17	10.2 Tipo de investigación.....	38
6. Hipótesis.....	18	10.3 Nivel de investigación.....	38
6.1 Definición conceptual de las variables.....	19	10.4 Diseño de investigación.....	38
7. Preguntas de investigación.....	20	10.5 Variables.....	39
7.1 Matriz de consistencia.....	21	10.5.1 Variable independiente: influencia de la motivación ..	39
8. Marco Teórico.....	22	10.5.2 Variable dependiente: eficiencia productiva.....	39
8.1 Las MyPES.....	23	10.5.3 Dimensiones.....	39
8.1.1. Concepto.....	23	10.6 Diseño muestral.....	39
8.1.2 Características.....	23	10.7 Población y muestra.....	39
8.2 Influencia de la motivación.....	25	10.8 Alcance.....	40
8.2.1 Definición de influencia.....	25	10.9 Técnicas e instrumento de recolección de da-	40
8.2.2 Definición de la motivación.....	25	tos, validez y confiabilidad.....	40
8.2.3 Importancia de la motivación.....	26	10.9.1 Técnicas.....	40
8.3 Eficiencia productiva.....	26	10.9.2 Instrumento.....	41
8.3.1 Definición de eficiencia.....	26	10.9.3 Validez.....	41
8.3.2 Definición de productividad.....	26	10.9.4 Confiabilidad.....	41
8.3.3 Definición de eficiencia productiva.....	26	10.10 Métodos de análisis de datos.....	42
8.4 Pandemia del virus de SARV-COV-2.....	28	10.10.1 Aspectos éticos.....	42
8.4.1 Definición de pandemia.....	28	10.11 Métodos de investigación.....	42
8.4.2 ¿Cómo se produce una pandemia?.....	28	10.12 Técnicas de investigación.....	42
8.4.3 Definición del virus del SARS-COV-2.....	28	10.13 Alcances y limitaciones de la investigación.....	43
8.4.4 Análisis de la crisis: COVID 19.....	29	10.13.1 Alcances.....	43
8.4.5 México panorama laboral en tiempos de COVID - 19.....	31	10.13.2 Límites.....	43
8.5 Comunicación y colaboración.....	31	11. Resultados.....	44
8.5.1 Definición de comunicación.....	31	11.1 Datos demográficos de las MyPES analizadas.....	45
8.5.2 Definición de colaboración.....	32	11.2 Análisis por ítem de las preguntas de moti-	46
8.6 Concepto de patrón o empleador (jefe).....	32	vación laboral.....	46
8.7 Colaborador – empleado (trabajador).....	32	11.3 Análisis por ítem de las preguntas de produc-	52
8.8 Impacto de la motivación en productividad.....	32	tividad laboral.....	52
9. Descripción del área o lugar de estudio.....	33	12. Discusión.....	56
9.1 Historia.....	34	13. Conclusiones.....	59
9.2 Geografía.....	34	14. Recomendaciones.....	61
9.3 Clima.....	34	15. Referencias.....	63
9.4 Ecosistema y recursos naturales.....	34	16. Anexos.....	68
		Anexo 1.- Cronograma de actividades.....	69
		Anexo 2.- Instrumento.....	70



RESÚMEN

RESUMEN

La investigación titulada “Influencia de la motivación de los colaboradores en la eficiencia y productividad de las micro y pequeñas empresas” de la zona centro del municipio de Camerino Z. Mendoza Veracruz, fue elaborada conforme a la línea de investigación denominada Fortalecimiento de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPYMES). El informe de investigación tiene como objetivo general analizar la influencia que tiene la motivación de los colaboradores en la productividad de la MyPES a partir de la declaración de pandemia por el virus del SARS-COV-2, de la zona centro del municipio de Camerino Z. Mendoza Veracruz. El tipo de estudio es no experimental; el diseño de la investigación es descriptivo: asimismo la investigación cuenta con una muestra probabilística aleatorio simple de los colaboradores de la zona centro del municipio de Camerino Z. Mendoza, quienes son evaluados mediante la aplicación de un cuestionario estructurado con el fin de recolectar información, para llegar así a una conclusión de la importancia de la influencia de la motivación de los colaboradores y cómo influye en la variable de eficiencia productiva. La muestra estuvo integrada por 236 colaboradores que laboran en las distintas MyPES que se encuentran en el municipio de ciudad Mendoza Veracruz, los datos adquiridos se desarrollaron a través de la estadística descriptiva haciendo uso del programa de Excel. Los resultados obtenidos permitieron determinar poca incidencia entre la motivación y la productividad de las MyPES analizadas.

Palabras clave: Motivación, Productividad, MyPES, SARS-COV-2.



1. INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

El presente estudio trata acerca de la “Influencia de la motivación de los colaboradores en la eficiencia y productividad de las micro y pequeñas empresas”; debido a lo anterior el objetivo de la investigación es “Analizar la influencia que tiene la motivación de los colaboradores en la productividad de las MyPES a partir de la declaración de Pandemia por el virus SARS-COV-2”.

El motivo de la realización de la presente investigación es dar a conocer la importancia de la influencia motivacional de los colaboradores a cargo que ocupa el personal de las micro y pequeñas empresas denominadas de aquí en adelante por sus siglas MyPES y la relación que esto implica en la eficiencia productiva mediante el autoconocimiento, capacitación y evaluación. Sin dejar de lado la concientización del correcto proceso de selección de los colaboradores para un buen desarrollo de los colaboradores dentro del ámbito laboral y juntamente con una satisfacción personal. Las MyPES actualmente son grandes generadoras de empleo que mueven la economía del país debido al gran volumen de negocios de este tipo que se encuentran establecidas, esto demuestra que actualmente existen 4.2 millones de unidades económicas en México, de las cuales el 99.8% son consideradas PYMES, además de que generan el 80% de los empleos actuales, producen más de 36% del Producto Interno Bruto (PIB) (INEGI, 2019).

En la actualidad las medianas, pequeñas y micro empresas que sufren eficiencia productiva laboral es porque no le dan la necesaria importancia a las causas y consecuencias que lo producen, desde afuera de la organización se observa que no existe otro motivo mayor que la motivación de los colaboradores esto resulta desconcertante ver que algunas MyPES cierran al poco tiempo de abrir y sea por una causa muy importante como la influencia de la motivación de los colaboradores siendo esta causa beneficiosa para su crecimiento.

El tema de la motivación laboral como un componente esencial para las MyPES, resaltando así que es un factor muy importante. A partir de este tema se deriva una problemática que se analizara a lo largo del presente estudio, la problemática a abordar a continuación es la influencia de la motivación que tienen los factores internos y externos en la motivación, y como esta a su vez se relaciona con el cumplimiento de los objetivos por parte de los colaboradores hacia la organización.

Asimismo, se sostiene que para entender el comportamiento de los colaboradores es indispensable conocer mínimamente lo que significa la motivación; motivo es todo lo referente al impulso que mueve al colaborador a una causa determinada conducta donde el empuje a la acción puede estar generado por un estímulo del medio ambiente y también puede ser producido internamente por los procesos cognitivos del ser humano (Chiavenato, 2009).

Aumentar la productividad es una de las principales preocupaciones de las empresas, la influencia de la motivación de una MyPE influye directamente en dicha productividad y en la satisfacción de los colaboradores. Crear un clima laboral con las condiciones adecuadas para aprovechar el potencial de los colaboradores y aumentar la eficiencia de los colaboradores es una tarea de los encargados de las MyPES.

Hoy en día, a partir de la declaración de la pandemia por el virus SARS-COV-2, el éxito de las medianas, pequeñas y micro empresas se fundamenta en su capacidad de adaptarse satisfactoriamente a la nueva normalidad, además señalan que son sociales y humanas porque el público conviven siguiendo una serie de normas de convivencia en tiempos de pandemia tendientes al distanciamiento social que procuran establecer las reglas gubernamentales con el fin de preservar la salud de los colaboradores y del público en general.

Existen un sin número de factores que inciden en la mejora de la eficiencia productiva de los colaboradores en el desarrollo o ejecución de un determinado proyecto; por ello es conveniente que más micro y pequeñas empresas conozcan las causas que influyen en la eficiencia productiva de sus colaboradores, así como la manera de aplicar estrategias que permitan mejorar la eficiencia productiva.

En un sistema empresarial económico en donde la mano de obra de los colaboradores es imprescindible y claramente de sustento y apoyo para las MyPES las mismas que permiten avanzar, evolucionar, generar empleos y economía al paso del tiempo perceptiblemente cumpliendo con estándares de la nueva normalidad, ahí radica la importancia de mantener a los colaboradores motivados a la vez que si tienen buena actitud los clientes darán preferencia a la MyPE y ganar personal capacitado.

En el presente estudio, se tiene como propuesta la metodología descriptiva la misma que permite conocer las variables (influencia de la motivación y eficiencia productiva), con un enfoque no experimental, el investigador se limita a observar, analizar y describir. En la investigación se utilizó un instrumento diseñado por el autor Zavaleta (2017) para medir la satisfacción laboral y productividad tomado de su tesis “Motivación y productividad laboral en los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote, Perú 2017”



2. ANTECEDENTES

ANTECEDENTES

Toda investigación toma en consideración los aportes teóricos realizados por diferentes autores y especialistas en el tema al objeto de estudio de esta manera se puede tener una visión amplia sobre el tema de estudio y el investigador tendrá conocimiento de información científica de antes e información actualizada de este estudio.

Arias (2012) en su libro titulado: “El Proyecto de Investigación” describe que los antecedentes: Se refieren a los estudios previos: trabajos y tesis de grado, trabajos de ascenso, artículos e informes científicos relacionados con el problema planteado, es decir, investigaciones realizadas anteriormente y que guardan alguna vinculación con nuestro proyecto, “los antecedentes reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones” (p. 106).

En el presente apartado se expondrá una breve reseña de las más relevantes investigaciones consultadas: como fueron realizadas, sus bases teóricas y legales que sustentan los planteamientos de esta tesis, a su vez que reflejan los avances, el estado actual de las pequeñas empresas.

Martínez (2019) en su autocrítica para el periódico el economista en el apartado de opinión titulado “Es necesario mayor impulso a la PyMES” redacta que las PyMES y MyPES tanto para México como para cualquier otro país en desarrollo se representan como la columna vertebral del desarrollo económico y social que da soporte a toda la estructura de la nación.

El estudio propuesto se apoyó en trabajos de investigación que instituciones y autores internacionales, nacionales y de la región han realizado en torno al tema con diferentes perspectivas, en diferentes espacios y tiempos. Los trabajos más significativos y con una mayor similitud al tema de investigación tratado son los siguientes:

2.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Jurado y Vizcaíno (2012) en su tesis de investigación titulada: “Desempeño profesional de graduados de la carrera de Enfermería, facultad ciencias de la salud, Universidad Técnica del Norte en unidades operativas del ministerio de salud pública, provincia de Imbabura 2012”, donde el objetivo fue analizar el desempeño laboral de los licenciados de enfermería, aplicando como metodología de estudio un diseño no experimental y de tipo descriptivo. Los resultados evidenciaron que el desempeño, en gran porcentaje de los licenciados evaluados, era muy bueno; sin embargo, un menor nivel de desarrollo fue evidenciado en aspecto como las normas, relaciones humanas, los procedimientos, técnicas laborales, pensamiento conceptual y el liderazgo (p. 99).

Ante la información anterior sustenta que la aptitud laboral segmentada por áreas y competencias laborales, debe ser criterios considerados y debidamente consensuados por el personal encargado de los colaboradores para obtener una mayor eficiencia productiva.

Berardi (2015) dentro de su investigación titulada: “Motivación Laboral y ENGAGEMENT” de la Universidad Fasta en Mar del Plata Argentina; en el apartado de sus antecedentes describe que: la motivación laboral surge alrededor del año de 1700, en el continente europeo, cuando los talleres de artesanos tradicionales se transformaron en fábricas con maquinaria operada por cientos de personas, con intereses y formas de pensar diferentes a los intereses patronales, reflejándose esto en problemas de baja productividad y desinterés por el trabajo. Es así como la motivación laboral fue tomando fuerza en todos los ámbitos de la sociedad, ya que, se puede considerar que la motivación es el conjunto de razones que impulsa y que ayuda a explicar los actos de las personas (p. 16).

Por otro lado, Gómez (2014) en su trabajo de grado para optar por el título de Psicóloga de la corporación universitaria lasallista, en la Facultad de Ciencias Sociales y Educación en el lugar de Caldas-Antioquia, en su investigación mixta se basó en la identificación de los factores motivacionales internos, externos y los medios preferidos para obtener retribución en el trabajo. Para lograr lo anterior se empleó el cuestionario de motivación para el trabajo, además se

realizó una entrevista semiestructurada. Luego de realizar el análisis de los resultados, se pudo deducir que para los empleados de talento humano la afiliación es un motivador interno relevante; por otra parte, el salario es el factor motivacional externo más significativo para los empleados y la dedicación a la tarea es el medio más eficaz para obtener retribución en el trabajo. En cuanto a las entrevistas se pudo concluir que tanto el reconocimiento como el grupo de trabajo son significativos para tener una adecuada motivación. Se pudo destacar que a los empleados les gustaría recibir incentivos laborales no monetarios, sino actividades encaminadas a un reconocimiento por el cumplimiento de logros y metas propuestas, que incluyan actividades culturales que se puedan disfrutar en familia. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde 1920, ha luchado por el bienestar del trabajador ya que es una agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), Prevista por el Tratado de Versalles en 1919, tiene como objetivos principales mejorar las condiciones de trabajo; promover empleos productivos para el necesario desarrollo social, así como mejorar el nivel de vida de las personas en todo el mundo (p. 16).

Por otra parte, describe que a mediados del siglo XX surgieron las primeras teorías que empezaron a tratar la motivación y, a partir de este momento, se empezó a relacionar el rendimiento laboral del trabajador y su satisfacción personal con su motivación a la hora de desarrollar su trabajo. Los primeros estudios concluirían que un trabajador que se sentía motivado en su trabajo era más eficaz y responsable y, además, podría generar un buen clima laboral.

Soriano, Flores & Rodríguez (2012) en su tesis titulada: “El impacto de la motivación en el desempeño laboral de los empleados de la institución financiera BAC. Honduras, Agencia Torre BAC”. El presente estudio indica que lo más importante de analizar las diferentes teorías de autores, es entender y comprender de qué trata el desempeño laboral y la motivación. Se obtuvo como resultados que existía una gran influencia respecto a la motivación en el desempeño laboral, debido a que los directivos no realizaban planes estratégicos de motivación, los colaboradores no desempeñaban adecuadamente sus funciones, es decir no se esforzaban lo suficiente, perjudicando sus tareas y la rentabilidad de la entidad. Es por eso por lo que el autor concluye indicando una seria de propuesta para mejorar la motivación de los colaboradores y de esta manera incrementar su productividad y efectividad.

Roblero (2014) con su estudio sobre la motivación y su relación con el desempeño laboral, realizado en Costa Rica, se planteó como propósito explicar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en las organizaciones. Este estudio fue de tipo documental, valiéndose de la búsqueda y hallazgos de contenido conceptual sobre las variables motivación y desempeño laboral. La finalidad de este estudio fue conocer si existe un vínculo significativo entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados dentro de una organización. Las conclusiones a las que llega este estudio son que el desempeño laboral óptimo y deseable, se logra gracias a la motivación, jugando este un papel principal para mejorar, inclusive, las competencias laborales de los colaboradores. La disminución de insatisfacción laboral da paso al proceso de motivación y por ende, aumenta la calidad de la praxis profesional de cada colaborador. Sum (2015) en su tesis de grado titulada: “Motivación y desempeño laboral” en el campus de Quetzaltenango elaboró un estudio de la relación entre motivación y la productividad en el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango-Guatemala; cuyo objetivo fue determinar si existe relación entre las variables mencionadas. La investigación es de tipo descriptivo y se utilizó una prueba psicométrica Escala de Motivación Psicosociales para medir el nivel de motivación con el personal administrativo, 34 trabajadores entre ellos 12 mujeres y 22 hombres comprendidos entre las edades de 18 a 44 años que pertenecen a la etnia en su mayoría ladina y minoría indígena. La mayoría de los colaboradores son originarios de la ciudad de Quetzaltenango, para la investigación de campo se utilizó una escala Likert para examinar el desempeño de los colaboradores de la empresa la cual cuenta con 10 ítems. Durante esta investigación se comprobó que el nivel motivación que tienen los colaboradores es alto, para su desempeño en la organización. Los resultados obtenidos durante la investigación determinaron que la motivación es una herramienta fundamental para el desempeño de las actividades y además proporcionen un alto rendimiento para la empresa. Por lo tanto, se debe tomar en cuenta que existen diferentes formas de motivar al personal y es necesario que las organizaciones cuenten con los recursos necesarios para la realización de esta (p. 11 - 15).

Sum 2015, realizó una investigación en la Universidad Rafael Landívar de Quetzaltenango – Guatemala, titulada “Motivación y Desempeño Laboral”, dicho estudio fue realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango; obteniendo como conclusión que la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores.

Castañeda, E. & Julca, L. (2016), en su tesis “Aplicación de un programa de motivación laboral para mejorar la productividad de los trabajadores del área de ventas en la Distribuidora Casther y asociados S.A.C. para el año 2016”, el objetivo es definir en qué medida el diseño un programa de motivación laboral incrementará la productividad de los trabajadores del área de ventas de la empresa distribuciones Casther & Asociados S.A.C., un estudio que realizaron les permitió conocer la relación que existe en la empresa tanto entre compañeros de trabajo y con sus jefes de área obteniendo resultados más que satisfactorios ya que los resultados arrojaron que una buena relación de jefe a colaborador y entre colaboradores si se encuentran en un ambiente propicio para desarrollar las actividades planteadas en un plan motivacional (p. 79).

Reynaga, 2015 realizó la tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas, “Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015”, en la Universidad Nacional José María; tiene el propósito de determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral; es decir, la motivación es la iniciativa para el proceso de desempeño laboral del personal, con el fin de investigar al personal en su desempeño laboral en el sector hospital. Los resultados de esta investigación, por lo cual se logrará el título profesional, constituyeron una fuente de información valiosa para conocer el desempeño laboral en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, respecto a los problemas relacionados; es decir motivación y desempeño laboral del personal.

Quispe (2015) en su tesis: “Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas”, realizada en la universidad nacional José María Arguedas, de tipo de investigación correlacional, la cual fue determinar la problemática ya que les genera los datos con los cuales se identifican las fallas dentro del proceso, cuya muestra fue de 64 miembros que laboran en la municipalidad, llegando a la siguiente conclusión: de que existe relación significativa positiva entre las variables clima organizacional y satisfacción, logrando comprobar que las hipótesis específicas se correlacionan de manera significativa y positiva entre ambas variables.

2.2 NACIONAL

Según Ramírez, Abreu y Badii, (2008) en su investigación titulada “La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero en México” redactada para la revista Daena: International Journal of Good Conscience Vol. 3, describen que los psicólogos sociales abordan el tema de los incentivos y aspectos cognitivos que median la conducta en contextos reales, y los conductistas, harán énfasis en los reforzadores ambientales y en las contingencias que afectan el comportamiento de las personas. Ya en las décadas de los setenta, el modelo sistemático y su cibernética de primer orden destierran conceptos como el de motivación, para hablar de autorregulación.

La Psic. C. Lorena Rodríguez comento en una de sus ponencias de “motivación de logro y satisfacción laboral” que la satisfacción laboral anteriormente ha sido estudiada por su posible utilidad predictiva para la comprensión de algunas variables de rendimiento laboral. ¿Por qué ha suscitado este tema tanto interés? Hay tres razones las cuales y aún a riesgo de simplificar demasiado, podríamos llamar culturales, funcionales e históricas (p. 1-2).

En la opinión del autor de la presente investigación, la motivación surge de la existencia de una necesidad o varias necesidades que los seres humanos manifiestan a lo largo de su vida y que lo llevan a buscar el logro en cada una de las metas que se proponen alcanzar para la satisfacción de dichas necesidades.

Las personas con alta motivación de logro buscan que la actividad emprendida conlleve un nivel medio de dificultad que implique, por tanto, un riesgo moderado (Rodríguez, p. 3). El fundamento para esto es que los sentimientos de logro serán los mismos en casos de pequeño riesgo y el logro de la meta probablemente no ocurra en casos donde la probabilidad de fracaso es muy alta.

Una de las cosas que caracteriza a los empleados mexicanos son las largas horas que invierten a sus tareas, el exceso de estas y muchas veces pocos días de descanso, porque se piensa que así son más productivos; sin embargo, de acuerdo con indicadores de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, esto no es así ya que, en 2017 México obtuvo el lugar más bajo de productividad.

La empresa farmacéutica Boehringer Ingelheim redactó en su página web que los colaboradores son el alma de cualquier empresa, por lo que para el laboratorio farmacéutico es importante trabajar en temas relacionados con la motivación y el compromiso de las personas. En el caso específico de la farmacéutica Boehringer Ingelheim, comenta su director general en México, Miguel Salazar Hernández, a través de los 125 años en que la empresa ha estado presente en el sector farmacéutico, sus colaboradores son y seguirán siendo la garantía del éxito.

Hernández (2011), director general de la empresa farmacéutica Boehringer Ingelheim de México redactó para el periódico Reforma que “Hoy, las empresas no sólo logran diferenciarse de la competencia por medio de su gente. Los colaboradores, más allá de ser un valor agregado, son el centro y el motor que impulsa el éxito de la compañía. Por ello, las empresas deben fomentar programas e iniciativas enfocados en el desarrollo y el bienestar de los colaboradores” (Hernández, 2011).

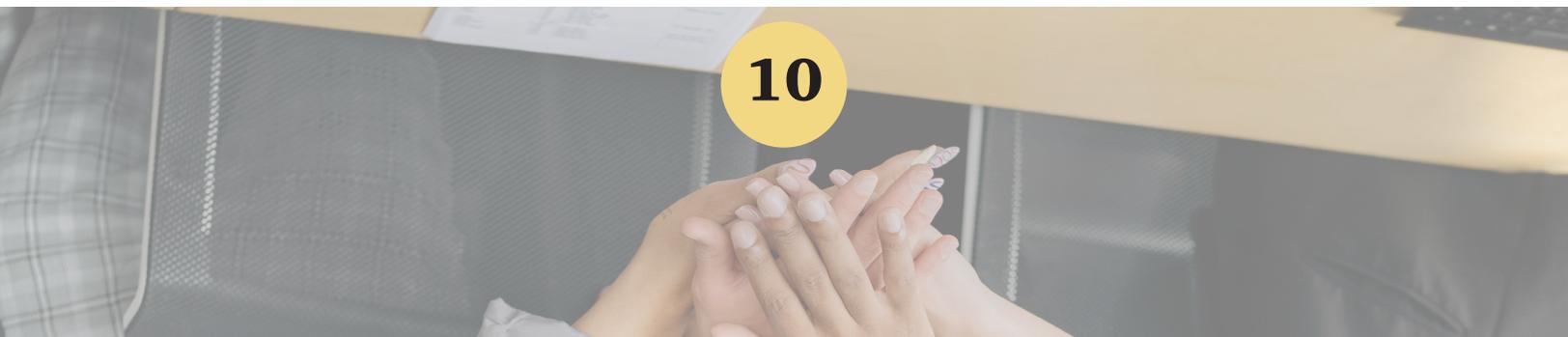
De acuerdo con Díaz, Amador y Sánchez, 2012 en su artículo de la revista de ciencias sociales de la universidad Iberoamericana, titulada: Las MiPyMES en el contexto mundial: sus particularidades en México describen qué en la actualidad, las pequeñas y medianas empresas (PyMES) conforman la mayor parte de las compañías, tanto en México, América Latina, Estados Unidos y Europa y son parte activa del desarrollo económico y la productividad (p. 126 - 156).

En consideración la productividad laboral no toma en cuenta la contribución de otros factores de la producción. Por ejemplo, es usual considerar que una mayor dotación de capital por trabajador elevará la producción de bienes y servicios. A pesar de su alcance parcial, la productividad laboral es muy utilizada como medida estadística.

OCCMundial, la plataforma digital líder en México para encontrar empleo, presentó los resultados de la encuesta anual para autoevaluar el desempeño laboral de los mexicanos en 2018. El panorama no es alentador, pues de los 800 profesionistas que fueron encuestados, más del 50% aseguran que fue peor el año pasado en comparación con 2017, mientras que el 23% dice que fue mejor y el 27% afirma que se mantuvo igual.

Las excesivas cargas de trabajo, pocos días de descanso y las presiones por falta de dinero, son factores importantes que afectan la productividad de los colaboradores de una empresa. De acuerdo con indicadores de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) en 2017 México tuvo la peor calificación en productividad, mientras que el promedio de los países miembros de la organización obtuvo 50 puntos en una escala de 100, la nota de México es de apenas 20 puntos.

De acuerdo con cifras del INEGI, en el último trimestre de 2017 el Índice Global de Productividad Laboral de la Economía (IGPLE) con base en horas trabajadas registró una caída de (-) 0.2% en comparación con el trimestre anterior





3.
**PLANTEAMIENTO
DEL PROBLEMA**

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Unos de los principales problemas que enfrentan las MyPES de México, es encontrar la manera de motivar al personal para que pongan más empeño en sus labores e intensificar la influencia de la motivación laboral e interés en el trabajo. La aplicación de cuestionarios trata de explicar las razones por las cuales las personas no se sienten motivadas para hacer algo y, si es que lo llevan a cabo, porque hacen eso y no otra cosa.

En el año 2020 México registró el nivel más bajo de productividad laboral entre los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), 60% inferior al promedio de ese conjunto de naciones y 70% menor al de Estados Unidos. Esta brecha se ha venido acentuando en las dos últimas décadas, ya que la productividad aumentó a un ritmo más lento en México que en el promedio de los países de la OCDE.

De acuerdo con un boletín publicado el 29 de febrero de 2020 por el Senado de la Republica y Coordinación de Comunicación Social titulado PyMES, importante motor para el desarrollo económico nacional: MC, el senador Juan Zepeda menciona que las pequeñas y medianas empresas generan el 72% de empleos en México, hace mención que las PyMES cumplen con un rol fundamental para la inclusión social que constituyen un eslabón en la cadena de la actividad económica y son esenciales para el desarrollo regional y local y señalo que “la economía mexicana -que se mide a través del Producto Interno Bruto- se contrajo 0.1 por ciento en 2019. Esta es su primera caída en una década, de acuerdo con un informe del Instituto Nacional de Geografía y Estadística y su proyección para este año que tiene un carácter reservado se calcula entre 0.5 y máximo 1.5 por ciento de acuerdo con el Banco de México” (Enríquez, 2020).

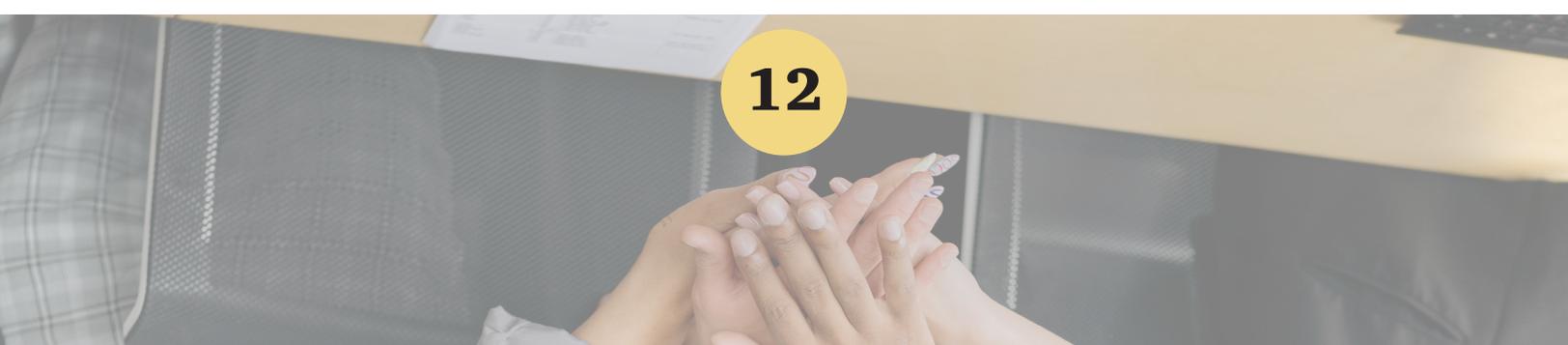
Acorde con lo descrito anteriormente las PyMES (Pequeñas y Medianas Empresas) tienen importancia en el ámbito económico en tiempo de pandemia en la cual las micro y pequeñas empresas se encuentran brindando sus servicios convirtiéndolas en los pilares financieros y el 99% de los negocios que existen en nuestro país son PyMES además de que generan el 80% de los empleos actuales, producen más de 36% del Producto Interno Bruto (PIB) (Santaella, 2019).

Como se observa, el desempeño de la productividad laboral en nuestra economía sigue siendo insatisfactorio. Cabe señalar que el sector más relevante en materia de productividad, el industrial o secundario, explica en buena parte la disminución del IGPLE.

La mayoría de las industrias, empresas y las micro y pequeñas empresas no están preparadas para enfrentar una contingencia que surgen al instante en la cual algunas dejan de percibir ingresos, poco acceso de financiamiento, pérdida de clientes, falta de liquidez, falta de vinculación a una cadena de valor entre otros retos del sector.

En el entorno laboral se encuentran con diversos problemas para la motivación de personal dentro de las micro y pequeñas empresas, el impacto de COVID-19 ha sido distinto para todas las industrias que conforman la economía mundial dada esta situación las industrias y las micro y pequeñas empresas buscan la forma de afrontar la nueva realidad, así como los problemas y oportunidades que esta acarrea, debe atenderse de forma particular para cada empresa en función de diversos factores y se decidió hacer una investigación para verificar cómo influyen motivar al personal dentro de las micro y pequeñas empresas.

Las micro y pequeñas empresas de la zona centro del municipio de ciudad Mendoza, Ver., los colaboradores pueden carecer de falta de la influencia de la motivación debido a diversas causas como: falta de comunicación, sueldo bajo estancado, mala comunicación con los compañeros y en algunos casos con los jefes, falta de formación y capacitación, escaso reconocimiento, etc., las cuales pueden tener como consecuencia incumplimiento de funciones habituales, bajo rendimiento, mala actitud y aptitud, estrés laboral, conflictos laborales, etc.



Desde este punto de vista, se alcanzará a verificar que en las micro y pequeñas empresas no se reconoce el desempeño de los colaboradores ya que cada trabajador se acostumbró a elaborar sus actividades cotidianamente sin motivación, con miedo de contraer alguna enfermedad y esto hace que muestren poco interés en sus áreas correspondiente, esto lleva a que los colaboradores solo realicen sus actividades en sus áreas correspondientes y esto puede ocasionarles que solo lo realicen por necesidad económica y no por gusto a su trabajo, por otro lado los colaboradores no desarrollen al máximo sus habilidades en el progreso de su trabajo debido a que no se vean motivados por la empresa



4. JUSTIFICACIÓN

JUSTIFICACIÓN

La presente investigación abordará el tema de la influencia de la motivación y la eficiencia productiva laboral en las micro y pequeñas empresas. Una de las particularidades que presenta en el Sector Económico, es la importancia del papel que juega su personal en el logro de metas y objetivos; por tanto, cualquier mejora relacionada con la gestión de estos repercutirá directamente en la imagen, objetivos y sobre todo en los resultados que el organismo que se proponga cumplir.

El propósito de esta investigación se debe a que, en las micro y pequeñas empresas, presentan poco interés debido a la falta de aplicación de la motivación del personal colaborativo que observan dentro de la empresa, por otro lado, servirá para que los encargados de los colaboradores se den cuenta de la importancia que tiene la aplicación de la motivación de personal para mejorar su desempeño laboral dentro y fuera de la empresa.

A partir de la declaración de la pandemia por el virus del SARS-COV-2, las MyPES son necesarias para apoyar la economía del país con la propuesta de crear condiciones y continuidad al crecimiento de los microempresarios, a través de la eficiencia productiva de los colaboradores, ante la cuarentena propuesta por el gobierno las empresas tomaron decisiones de cerrar por un tiempo otras empresas buscaron estrategias de salubridad y adaptarse a la nueva actualidad, para México el contar con MyPES es una gran oportunidad, porque eso indica que la población está buscando su propia forma de salir adelante y contribuir con un incremento de la economía mexicana.

De no saber la importancia que tiene la aplicación de la motivación de personal en las micro y pequeñas empresas se continuarán con los problemas como son poco interés en los colaboradores, así como también los colaboradores no desarrollen sus habilidades dentro de la empresa.

La importancia que tienen actualmente en la economía, tanto las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) como los emprendedores, es fundamental, ya que su aporte en la generación de riqueza para cualquier país es innegable, particularmente en la contribución a la apertura de puestos de trabajo, así lo afirma la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2018).

Un Ingeniero en Gestión Empresarial busca permanentemente soluciones para los desafíos más apremiantes que enfrentan las micro y pequeñas empresas de distintos sectores, para brindarles asesoría en puntos estratégicos que les permitan crear negocios más resilientes hoy y anticipar las oportunidades que podrían aprovechar mañana, así mismo propiciar el desarrollo del capital humano, para la realización de los objetivos organizacionales, dentro de un marco ético y un contexto multicultural.

De acuerdo con lo anterior, se busca dar a conocer la importancia de la influencia motivacional y su relación con la eficiencia productiva dentro de las micro y pequeñas empresas en tiempos de pandemia siendo estas de suma importancia para el sector económico esta línea de investigación está enfocada a la investigación del Cuerpo Académico de IGE: ITESZO-CA-4 Creación, Innovación y Fortalecimiento de las Organizaciones y la línea de investigación es: Fortalecimiento de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas.



5. OBJETIVOS

OBJETIVOS

5.1. GENERAL

Analizar la influencia que tiene la motivación de los colaboradores en la productividad de las MyPES comerciales de la zona centro del municipio de ciudad Mendoza Veracruz a partir de la declaración de pandemia por el virus del SARS-COV-2.

5.2. ESPECÍFICOS

- Determinar el impacto que ha tenido en la productividad de las MyPES la pandemia actual en México derivada del virus del SARS-COV-2.
- Describir la influencia de la motivación de los colaboradores con la eficiencia productiva de las MyPES objeto de estudio.



6. HIPÓTESIS

HIPÓTESIS

La eficiencia productiva en el ámbito laboral de las micro y pequeñas empresas en el municipio de Ciudad Mendoza Veracruz es influenciada por la motivación de sus colaboradores; sin embargo, también se ha visto afectada a partir de la declaración de Pandemia por el virus del SARS-COV-2.

Variables de estudio

- Variable independiente: Influencia motivacional
- Variable dependiente: Eficiencia productiva
- Variable mediadora: Pandemia por el virus SARS – COV – 2

6.1 DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES

Concepto -Influencia motivacional: compromiso entre la organización y el colaborador para generar resultados en beneficio de los comunes (Fuentes, 2012).

Concepto -Eficiencia productiva: rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el colaborador al efectuar tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral (Cazar & Ortiz, 2018).

Concepto -Pandemia por el virus SARS – COV – 2: Virus que apareció en China después se extendió a todos los continentes del mundo provocando una pandemia (Adhanom, 2020).



7. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

A continuación, se presentan las dos preguntas de investigación que pretende responder el estudio:

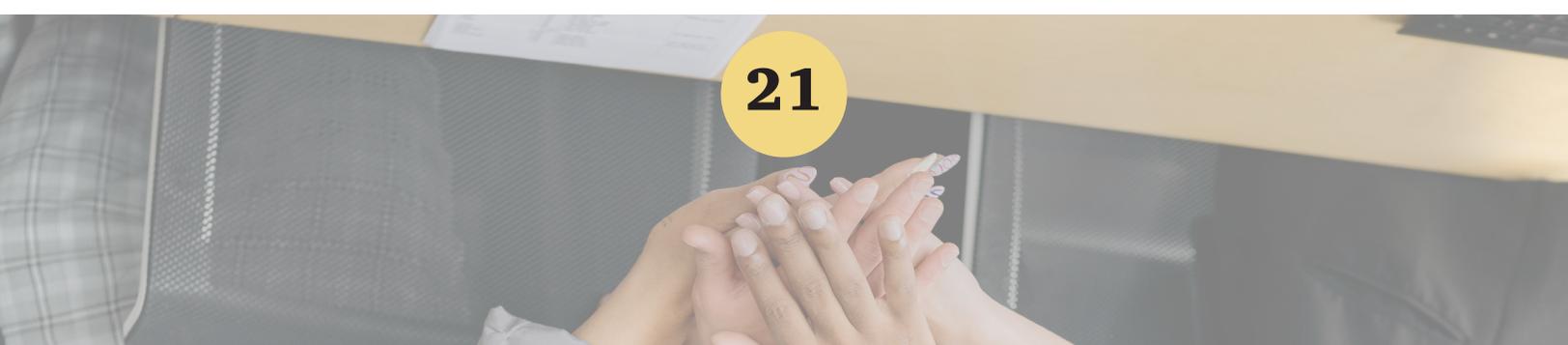
¿Cómo se ha visto afectada la productividad en las micro y pequeñas empresas en México a partir de la declaración de pandemia por el virus del SARS-COV-2?

¿Cómo influye la motivación de los colaboradores con la productividad en las micro y pequeñas empresas del municipio de Camerino Z. Mendoza, Veracruz en tiempos de pandemia?

7.1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tabla 1. Matriz de consistencia

Título	Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	Dimensiones
Influencia de la motivación de los colaboradores en la eficiencia productiva de las micro y pequeñas empresas.	Los principales problemas que enfrentan las MyPES de México, es encontrar la manera de motivar al personal para que pongan más empeño en sus labores e intensificar la influencia de la motivación laboral e interés en el trabajo.	<p>General:</p> <p>Analizar la influencia que tiene la motivación de los colaboradores en la productividad de las MyPES comerciales de la zona centro del municipio de ciudad Mendoza Veracruz a partir de la declaración de pandemia por el virus del SARS-COV-2.</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar el impacto que ha tenido en la productividad de las MyPES la pandemia actual en México derivada del virus del SARS-COV-2. Describir la influencia de la motivación de los colaboradores con la eficiencia productiva de las MyPES objeto de estudio. 	La eficiencia productiva en el ámbito laboral de las micro y pequeñas empresas en el municipio de Ciudad Mendoza Veracruz es influenciada por la motivación de sus colaboradores; sin embargo, también se ha visto afectada a partir de la declaración de pandemia por el virus del SARS-COV-2.	<p>Motivación</p> <p>Productividad</p> <p>Pandemia por el virus del SARS-COV-2</p>	<p>Factores higiénicos</p> <p>Factores motivacionales</p> <p>Remuneración</p> <p>Capacitación</p> <p>Desempeño</p> <p>Ambiente laboral</p> <p>Afectaciones</p>





8. MARCO TEÓRICO

MARCO TEÓRICO

En este apartado se desarrollan los fundamentos teóricos que sustentan el estudio. Se presentará de manera ordenada para que el lector pueda comprender desde lo general a lo particular.

8.1 LAS MYPES

Las MyPES están experimentando grandes cambios, su participación en el mercado se ha vuelto de gran importancia en comparación con los demás sectores. Por ello es importante conocer la manera en cómo están operando y así poder determinar si están elaborando sus actividades de la manera correcta.

8.1.1. Concepto

Las MyPES serán quienes se constituyan como el beneficiario principal de esta investigación, por ello es pertinente identificarla y conocer sus características principales.

Herrera (2011) afirma que:

La Micro y Pequeña Empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios (p. 70). Contando con las siguientes características:

Tabla 2. Tamaño de las MyPES de acuerdo con la Ley.

Sector/Tamaño	Industria	Comercio	Servicios	Niveles de Venta
Microempresa	0-10	0-10	0-10	Menores a 150 UIT
Pequeña empresa	11-50	11-30	11-50	Entre 151-850 UIT

Nota. Datos tomados de la Ley para el desarrollo de la competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa (2021).

La importancia de dicho sector se ve reflejada en algunos de los números que arrojan las estadísticas, como las del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática de México.

Las especificaciones que hace la autora referenciados con respecto a estos tipos de empresas aclaran el concepto sobre los tipos de organización que centrara el análisis del presente estudio de investigación.

8.1.2 Características

Como se describe anteriormente las MyPES están fundadas por un único propietario y tiene a su cargo personal de confianza, dichos fundadores pueden ser estudiantes, recién egresados, personas que interrumpieron sus estudios, desempleados que optan por el autoempleo, colaboradores que buscan la independencia económica y personas que emprenden o tienen distintos tipos de necesidades, necesidades en el hogar, de trabajo o económica (Mercado, 2007).

Las MyPES son micro empresas que cuentan con 10 colaboradores como máximo, las PyMES son pequeñas empresas que tienen desde 10 colaboradores hasta 20 colaboradores. A pesar del tamaño de las unidades económicas es prescindible llevarles contabilidad y constituir las MyPES.

De acuerdo con el Servicio de Administración Tributaria (SAT) las MyPES se registran como personas físicas porque son representadas por cualquier individuo que mantenga una actividad económica y no como personas morales, esto resulta importante y tratan de resolver los problemas del negocio como si fueren personales (SAT, 2020).

Las principales características que hacen diferentes a las MyPES del resto del sistema económico se hacen visuales en la siguiente lista de características:

- Tamaño reducido de empleados.
- Escaso acceso a las fuentes de financiamiento convencionales.
- Escasa tecnología.
- Negocios principalmente familiares.
- Número reducido de clientes.
- Procesos sencillos de producción.
- Sistemas de contabilidad y de control sencillos.
- Creadores de empleos informales.
- Ausencia de registro legal.

El siguiente cuadro muestra cómo están distribuidas las micro y pequeñas empresas del país por sector y el peso porcentual que tiene cada sector sobre el total de empresas con estas características.

Tabla 3. Repartición de las MyPES por sector.

Sector	Micro	Pequeñas	Total
Industria	6.70 %	31.76 %	8.32 %
Comercio	71.58 %	34.88 %	69.20 %
Servicios	21.73 %	33.36 %	22.48 %
Total	100.00 %	100.00 %	100.00 %

Nota. Datos adaptados desde la secretaria de Economía (2021)

8.2 INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN

8.2.1 Definición de influencia

De acuerdo con el concepto Larousse diccionario escolar define la influencia como “poder, valimiento, autoridad de alguien para con otra u otras personas o para intervenir en un negocio” (p. 236).

La influencia otorga la capacidad de ejercer un control sobre el poder por alguien o algo, la influencia de los colaboradores de las micro y pequeñas empresas puede contribuir al desarrollo de la inteligencia, la efectividad, el asertividad, el comportamiento y personalidad. Los colaboradores requieren de la ayuda de miembros líderes mediante trabajos que haga posible el desarrollo social.

En términos académicos, la motivación contiene aquellos factores (impulsos internos y fuerzas externas) capaces de provocar, dirigir y mantener la conducta hacia un objetivo.

Según Prado, Piñeiro y Romero (2014) en su artículo titulado: “Inteligencia y motivación como aspectos fundamentales en la formación de estudiantes en la carrera de Medicina” en el 2014, describen la motivación puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo. Otros autores definen la motivación como la raíz dinámica del comportamiento; es decir, los factores o determinantes internos que incitan a una acción. La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta.

8.2.2 Definición de la motivación

De acuerdo con Sum Mónica, 2015 en su tesis titulada: “Motivación y desempeño laboral” de la universidad Rafael Landívar en Quetzaltenango, refiere que la motivación son los estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. Este término está relacionado con el de voluntad y el del interés. Las distintas escuelas de psicología tienen diversas teorías sobre cómo se origina la motivación y su efecto en la conducta observable. La motivación, en pocas palabras, es la voluntad para hacer un esfuerzo, por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal (pág. 11).

De acuerdo con el autor Rabey (2016), “La motivación se ha definido como la unidad interiorizada que es más dominante en un individuo en un momento dado” (p. 35). Las MyPES pueden motivar a los colaboradores a hacer mejor su trabajo. Incentivos que se pueden ofrecer al personal incluyen pago, aumentar o mejorar las condiciones de trabajo. Algunas teorías motivacionales sugieren formas de animar a los colaboradores a trabajar más de lo normal.

Según Méndez (2013):

El concepto de motivación empresarial surge a partir de la búsqueda de motivos en el ámbito de la empresa que nos inspiran a generar acciones para lograr un resultado. A través de este mecanismo (motivo, acción y resultado) encontraremos el flujo necesario para alcanzar cualquier meta en el ámbito empresarial (p. 95).

8.2.3 Importancia de la motivación.

En la opinión del autor de la presente investigación, la motivación es el motor que nos mueve en cualquier trabajo, al momento de realizar cualquier actividad socioeconómica el colaborador tiene un punto de partida, el inicio de toda acción, un desarrollo que es el método por el cual se lleva a cabo y un objetivo, por lo que se puede decir que se tiene un motivo para efectuar dicha actividad, el empuje necesario que se necesita para poder realizar algo, y a veces, es referente a las palabras que recibimos cuando se nos da aliento a realizar algo, intentando levantar el ánimo o potenciar las virtudes de la persona que comenzará a realizar alguna actividad. La motivación es importante ya que se aumenta la sensación de pertenencia a la empresa y al equipo de trabajo.

8.3 EFICIENCIA PRODUCTIVA

8.3.1 Definición de eficiencia.

De acuerdo con lo escrito en Larousse diccionario escolar, la eficiencia es la “Capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado” utilizado como un indicador para evaluar la eficiencia productiva (p. 145).

La eficiencia en los colaboradores de las micro y pequeñas empresas es la capacidad de lograr ese efecto en cuestión con el mínimo de recursos posibles o en el menor tiempo posible.

8.3.2 Definición de productividad

La productividad no es solo una palabra de moda, es una necesidad absoluta para que cualquier organización tenga éxito.

Esencialmente al hablar de productividad, se refiere en un aspecto tanto numérico, pues se mide la cantidad de trabajo realizado en el tiempo sujeta al ámbito laboral, es por ello por lo que es considerado como “una medida de la eficiencia con que se utilizan y combinan los factores productivos y los insumos para producir una determinada cantidad de bienes y servicios” (p. 9). Por ende, producir más implica incrementar también los recursos que se emplea para ello.

Por otro lado, Delgado (2014), considera que la productividad es un objetivo, ya que comprende la principal meta de toda organización, así mismo es un indicador pues es medible de acuerdo con lo producido y los recursos impuestos, por ende “es la mejora continua del logro colectivo, la consecuencia de la eficiencia con que se administra el talento humano en su conjunto. Tener el valor de medirla inducirá a accionistas y profesionales a dirigir los esfuerzos en invertir” (p. 3). La medición de la productividad es de gran importancia, pues contribuye a repotenciar.

8.3.3 Definición de eficiencia productiva.

García (2020) describe que “La eficiencia productiva es un valor que nos permite saber si estamos aprovechando al máximo los recursos que tenemos disponibles para nuestro fin comercial o si, por el contrario, estamos por debajo de nuestras posibilidades” (p. 75).

Fuentes (2012) tuvo como objetivo en su investigación identificar qué tipo de influencia existe en la productividad de los colaboradores respecto a la satisfacción, los resultados mostraron que se realiza un adecuado trabajo en el área de RR.HH. es por eso que el autor concluye indicando la inexistencia entre la productividad y la satisfacción de los colaborador, debido a eso recomienda que se realiza diferentes técnicas de medición sobre la satisfacción de los colaboradores de manera periódica, manteniendo adecuadamente la información actual en la organización y proponiendo en todo momento asertivamente

una comunicación interna adecuada, de esta manera se podrá obtener resultados positivos respecto a la satisfacción (p. 85).

Soriano, Flores & Rodríguez (2012), citados por Medina (2016) mencionan en su trabajo de grado titulado; “El impacto de la motivación en el desempeño laboral de los empleados de la institución financiera BAC. Honduras, Agencia Torre BAC”. El presente estudio nos indica que lo más importante de analizar las diferentes teorías de autores, es entender y comprender de qué trata el desempeño laboral y la motivación.

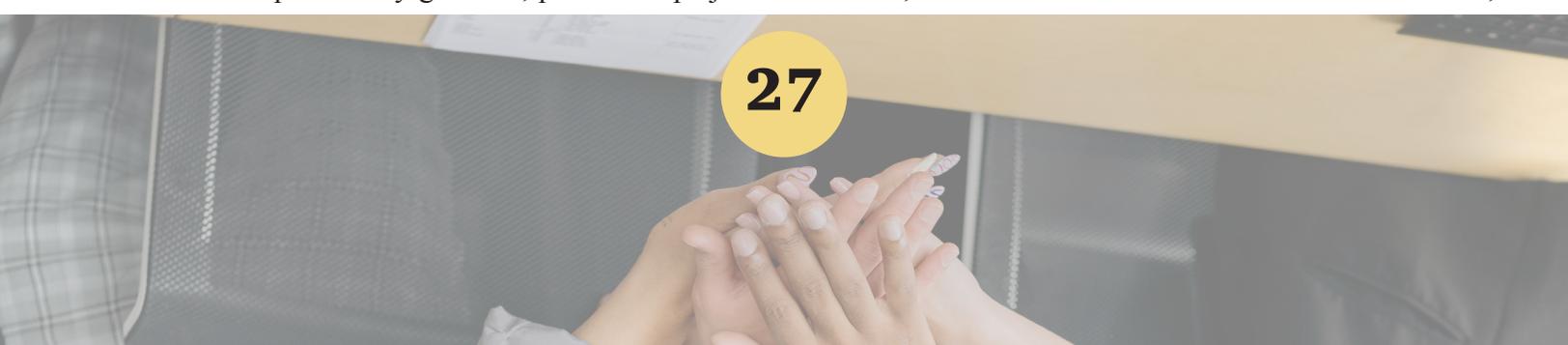
En la actualidad, en el día a día, las competencias que existen de manera individual y profesional en el ambiente laboral hacen que a veces los colaboradores no se sientan cómodos en su centro de trabajo, ya que mayormente no se sienten valorados como este lo desearía, afectándolo de manera directa, este comportamiento es crítico al momento de brindar resultados en el desarrollo de las micro y pequeñas empresas. A través del presente estudio, se busca explicar, de manera precisa, la importancia que existe en la influencia la de motivación y la eficiencia productiva, dentro del desempeño, crecimiento y producción de las micro y pequeñas empresas, y posteriormente el efecto que conlleva a la finalización de los resultados de estas mismas.

Además, la productividad es una variable comúnmente apreciada por las empresas e instituciones hoy en día, pues todas quieren que sus colaboradores sean productivos, ante ello consideramos que “la eficiencia productiva es la medida del valor que añade el empleado particular a los bienes o servicios que produce la organización. Cuanto mayor es la motivación por individuo, mayor será la eficiencia productiva de la organización” (Gomes, 2008, p. 22).

Alcaraz 2011, en su libro “El emprendedor de éxito”, narra que la productividad es la relación entre el valor creado y el tiempo invertido. Esto significa que un trabajador que pasa ocho horas al día archivando trámites tiene una tasa de productividad de cero (0), ya que no está creando ningún valor. Ahora digamos que este trabajador, que fue contratado como asistente administrativo, en realidad está presentando informes legales de conformidad con la política de retención de documentos de la empresa. En este caso, su tasa de productividad sería del 80 por ciento. O, mejor aún, digamos que el trabajador está presentando un escrito legal y también completando un informe sobre por qué la empresa debería pagarle una bonificación. En esta situación, ha logrado una tasa de productividad del 80 por ciento (p. 79 - 113).

La productividad no se trata solo de cuánto valor están creando sus empleados; también se trata de la rapidez con la que están produciendo ese valor, especialmente en aquellas áreas donde su potencial de creación de valor es mayor, como la investigación de mercados, el análisis de ventas y las calificaciones crediticias.

Según Mayorca, Beltrán y Padilla (2017), el título de la empresa es un área de investigación muy importante en las ciencias sociales. Por ello, se utiliza un análisis documental interdisciplinario para abordar su análisis para el desarrollo de los fundamentos teóricos de la empresa productiva como centro de operaciones y ubicación física, los cuales son requeridos por las personas en su situación de emprendedores, empleados, a nivel gerencial, o interactuar operativamente, diaria y colectivamente, y brindar conocimiento, experiencia, aprendizaje y sabiduría a los demás en el desarrollo conjunto de actividades encaminadas a producir los bienes y servicios que la comunidad demanda y necesita para satisfacer sus necesidades. De esta manera se aborda la teoría de la empresa clásica con sus antecesoras, el desarrollo de la empresa capitalista y la revolución industrial con el advenimiento de la máquina, que son de gran interés para las unidades industriales, la construcción de una teoría organizacional donde empresarios y gerentes, por la complejidad alcanzada, asuman la tarea de darle la dirección correcta,



e introducir eficientemente las innovaciones resultantes de la industrialización. Como resultado, se obtiene que la empresa sea la gran fuente de aprendizaje y vehículo para explotar recursos, coordinar y mantener una población siempre en aumento.

8.4 PANDEMIA DEL VIRUS DE SARV-COV-2

8.4.1 Definición de pandemia.

De acuerdo con el artículo Lo que el equipo directivo municipal puede hacer durante una pandemia módulo 2: presentación sobre la amenaza de una pandemia de influenza grave describe el concepto de “pandemia como la propagación a nivel internacional de una nueva enfermedad donde la mayoría aún no tienen inmunidad contra ella” (p. 6 - 8).

8.4.2 ¿Cómo se produce una pandemia?

Cuando surge un nuevo virus gripal que se propaga por el mundo y la mayoría de las personas no tienen inmunidad contra él. Las pandemias pueden tener características epidemiológicas diferentes y puede haber grandes brotes en los meses de verano.

8.4.3 Definición del virus del SARS-COV-2.

El coronavirus SARS-Cov-2 es un virus que apareció en China. Después se extendió a todos los continentes del mundo provocando una pandemia. Actualmente Europa y América son los más afectados. Este nuevo virus, provoca la enfermedad conocida con el nombre de COVID-19 (Adhanom, 2020). Cambian rápidamente y pueden variar de un lugar a otro: los datos cambian rápidamente y es posible que algunos casos aún no se hayan informado. Es posible que los datos de algunas regiones no estén disponibles porque no se han publicado o no están actualizados. Debido a que la disponibilidad de datos varía según la ubicación, el ciclo de datos de 14 días puede comenzar en una fecha diferente. Se incluyen los casos confirmados y los probables, en los recuentos totales, se incluyen los casos confirmados y los probables de algunas ubicaciones. Los funcionarios de los servicios de salud pública identifican los casos probables según los criterios establecidos por las autoridades gubernamentales (Patiño & Cruz, 2020).



Figura 1 Datos estadísticos de casos nuevos de COVID – 19 en México.

Nota. La figura muestra las estadísticas de nuevos casos de COVID-19 que existen en Veracruz (2022). Fuente: imagen tomada de la red por Our World in Data (2022).

En la figura 1 tomada de internet muestra los datos estadísticos de Veracruz México por día de casos nuevos de contagios por el virus de SARS-COV-2, del 21 de mayo de 2020 donde se registraron en ese día 142 casos nuevos, al 29 de enero de 2022, se puede visualizar que se registraron 1,359 nuevos contagios.

8.4.4 Análisis de la crisis: COVID 19

Panorama mundial: A fines del año 2019, un nuevo virus empezó rápidamente a hacerse mediático en las redes sociales y medios de comunicación masivo, poniéndonos a todos en conocimiento de lo que podía suceder en nuestros países. Sin embargo, muchas personas vieron este escenario muy lejano a sus realidades, haciendo alusión a que este virus iba a permanecer solo en el hemisferio asiático y que no iba a llegar a ser una pandemia de carácter global.

De acuerdo con el estudio del colegio médico de Perú (abril, 2020), el 12 de diciembre de 2019, la comisión Municipal de Salud de Wuhan, en la República Popular de China, hizo público un reporte de 27 casos humanos quienes cursaron con una neumonía viral, de los cuales 7 pacientes se encontraban en condiciones críticas. Asimismo, durante las primeras semanas del año 2020, fuimos testigos del surgimiento del llamado COVID – 19, cuya letalidad estimada durante los primeros dos meses de su aparición, oscila entre 2 – 3% con un 10% de la población afectada presentando manifestaciones clínicas graves.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) declaro el 30 de enero de 2020, el brote como una emergencia de salud pública de importancia internacional, lo cual configura una alerta global que le indica a las autoridades de cada nación implementar medidas de vigilancia, pruebas diagnósticas, estrategias de manejo del paciente y comunicación adecuada de la información, con la finalidad de prepararse frente a la posible llegada de casos importados de cualquier lugar del mundo donde el virus emergente esté presente y no solo de china. El día 11 de marzo de 2020, la OMS declaro al COVID-19 en situación de pandemia (Colegio Médico del Perú, 2020).



Figura 2 Origen geográfico de los casos COVID-19.

Nota. La figura muestra el origen de manera geográfica de los casos de COVID-19, la dirección de las flechas ejemplar el inicio y como se fue expandiendo en los distintos países. Fuente: Rodríguez y otros, (2019).

Muertes ocasionadas por la pandemia del virus de SARS-COV-2 en el estado de Veracruz México del 21 de mayo de 2020 donde se registraron 18 muertes, al 23 de diciembre de 2021 registrándose 8 muertes a continuación se muestra la Figura 3. de datos estadísticos por día.

Estadísticas

Nuevos casos y muertes

De [JHU CSSE COVID-19 Data](#) · Última actualización: hace 1 día



Las cifras de cada día indican las muertes que se reportaron desde el día anterior · [Información sobre estos datos](#)

Figura 3 Datos estadísticos de casos de muertes registradas por día causadas por el virus SARV-COV-2.

Nota. La figura muestra las cifras de casos de muertes por COVID-19 por día en el estado de Veracruz. Fuente: imagen tomada de internet por Our World in Data (2022).

En la siguiente figura 4 Se puede visualizar el total de casos nuevos registrados en el estado de Veracruz y muertes ocasionadas por el virus de SARV-COV-2 registrándose 15,072 muertes del 21 de mayo de 2020 al 22 de diciembre de 2021 más 8 muertes registradas del 23 de diciembre de 2021 y a nivel país el total de muertes registradas en México fue de 496 k ocasionadas por el mismo virus.

Resumen de casos

De [Our World in Data](#) y [JHU CSSE COVID-19 Data](#) · Última actualización: hace 2 días

Veracruz

Total de casos
144 k
+1,359

Muertes
15,281
+9

México

Total de casos
4.92 M
+42,582

Muertes
306 k
+522

Figura 4 Resumen de casos nuevos y muertes en el estado de Veracruz y México.

Nota. La figura se observa de manera resumida el total de casos y muertes de COVID-19 en el estado de Veracruz y en el país de México. Fuente: imagen tomada de la red por Our World in Data (2022).

8.4.5 México panorama laboral en tiempos de COVID - 19

En México millones de individuos trabajadoras se han tenido que permanecer en sus viviendas, en teletrabajo o bien han tenido que hacer frente a secuelas de la crisis como bajas de salario o despidos a partir de finales de marzo, la crisis se sintió más que nada desde el mes de abril y el shock sobre la actividad económica mexicana.

Los primeros meses de la enfermedad pandémica se vio una salida masiva de individuos de la fuerza gremial y la pérdida de millones de empleos formales e informales.

De acuerdo con una nota técnica país por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) titulada México y la crisis de la COVID – 19 en el mundo del trabajo: respuestas y desafíos; autora Feix 2020 (coordinadora) resume que el total de empleos en riesgo alto de verse afectado por la pandemia rebasa 24 millones. Lo que representa el 44% del empleo total en México. Algunos grupos poblacionales son más vulnerables ante los efectos de la crisis sanitaria y económica (p. 55).

Otras crisis previas, la tasa de informalidad se disminuyó todavía más entre marzo y abril de este año; 8 aspectos, porcentuales, del 55.7% al 47.7%. efecto de la abrupta pérdida de 10,4 millones de puestos informales. En mayo se recuperaron 1,9 millones de puestos informales (de 20,7 millones a 22,6 millones). El incremento de la tasa de informalidad gremial se confirmó en junio, julio y agosto, hasta alcanzar 55.1% de los ocupados. Es interesante percibir que la tasa de ocupación en la zona informal está recuperándose a partir del mes de mayo y en los meses de julio y agosto ya alcanza niveles semejantes a los niveles pre-pandemia (Feix, 2020).

8.5 COMUNICACIÓN Y COLABORACIÓN

8.5.1 Definición de comunicación.

La comunicación dentro de las organizaciones debe ser mediante sistema abierto, significa que, no debe ser restringida por la estructura jerárquica de nivel descendente sino en forma horizontal, de esta forma, los trabajadores conocerán los objetivos que persigue la empresa, las necesidades y los logros obtenidos.

La comunicación, es el arte de influir en los individuos, ejercer un poder o credibilidad y de cierto modo, tener autoridad para liderar. El individuo que sea un buen comunicador reúne la característica de carismático, llega a los demás y logra que estos cambien de opinión (Ribeiro, 1998).

Cerón 2015, en su trabajo de “La importancia de la motivación en las empresas”, afirma que la comunicación en el lugar de trabajo puede ser nuestra mejor aliada o convertirse en nuestra peor detractora. Una buena comunicación organizacional, eliminan barreras, a la vez nos ayuda a la construcción de relaciones de trabajo más fuertes para una mayor productividad. En este sentido, hay muchos problemas potenciales que pueden ser causados por falta de una adecuada comunicación, lo que conlleva a la disminución de la productividad y la falta de concentración. Entonces ¿Por qué la falta de comunicación en el lugar de trabajo causa estos problemas?

Algunos estudios y discusiones han reconocido que la falta de información es una de las causas; otra buena razón, es la falta de diplomacia de correo electrónico, esto ocurre generalmente cuando un correo electrónico es escrito fuertemente sin saber la necesidad de hacerlo así. En consecuencia, la falta de ética empresarial en el lugar de trabajo, como también una deficiente ética de comportamiento en lugar de labores puede estar directamente relacionados con las comunicaciones ineficaces.

8.5.2 Definición de colaboración.

Según Cazar y Ortiz (2019), en su investigación describen que la colaboración es en este factor, se evalúa el grado de madurez, el respeto, la manera de comunicarse, el grado de colaboración y compañerismo existente, y la confianza, siendo factores que suman importancia en el buen ambiente de trabajo, del cual se tiene como resultado, la calidad de las relaciones humanas dentro de la empresa, que será percibida por los clientes.

8.6 CONCEPTO DE PATRÓN O EMPLEADOR (JEFE)

Labarca, (1966) siguiendo la tradición romanística era representado por el arrendatario, el que se suponía en condiciones de igualdad jurídica con el arrendador o trabajador.

La relación de trabajo debía descansar en el libre acuerdo de voluntades, por virtud del cual se obligaba el segundo a prestar al primero un servicio personal, a conducir una persona o una cosa o a construir para el arrendador una obra, mediante un salario, precio o retribución (p. 55).

8.7 COLABORADOR – EMPLEADO (TRABAJADOR)

De acuerdo con Nocerino, (2014) al consultar en el diccionario Real Academia de la Lengua Española describe que colaborador es quien participa con otros en la consecución de un trabajo o un logro. Es en definitiva alguien que contribuye, aporta, en este caso, con la empresa para que trabaje, con sus compañeros (p. 58).

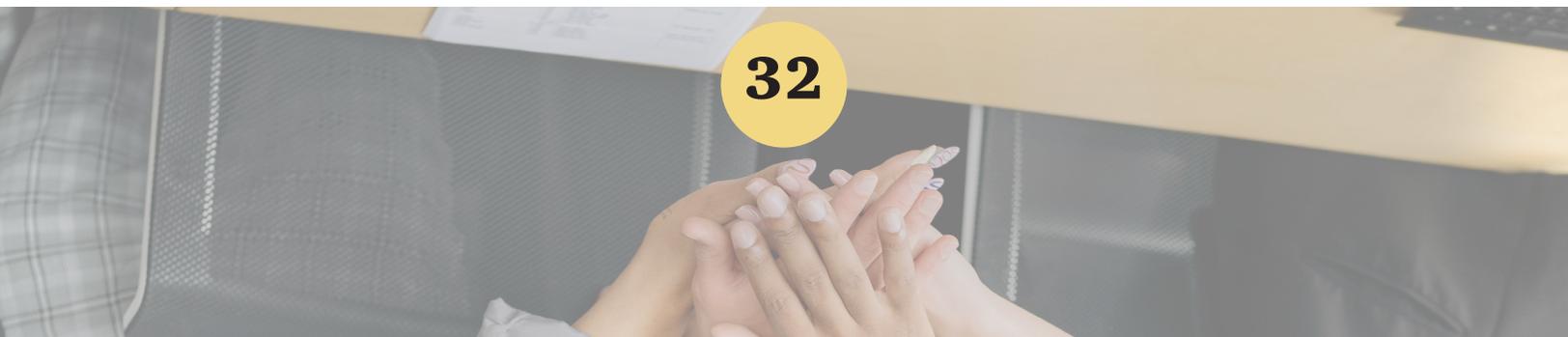
Este concepto da una idea de movimiento, dinamismo, de gente hace algo y que se mueve y motiva por un propósito, un objetivo, una meta. Empleado es quien por un sueldo desempeña un trabajo (Nocerino, 2014).

De modo que la palabra colaborador y su significado, su esencia, la consideración como tal del individuo que labora en una organización, es lo que trata de promover, su dignificación y el respeto entre unos y otros, comenzando del respeto por sí mismos y hacia sí mismos.

Dicho en otras palabras, en el aspecto cultural organizacional, vemos como la tendencia, sobre todo del área de Recursos Humanos es hacer de esta una ventaja competitiva, buscan anclarse en la cultura para convertirla en el pilar fundamental de la empresa.

8.8 IMPACTO DE LA MOTIVACIÓN EN PRODUCTIVIDAD

Las organizaciones han tenido que emplear oradores motivacionales que tienen el propósito de motivar a los empleados; donde, los oradores de motivación y de las charlas de motivación son, para, no solo motivar a los empleados, sino para incentivarlos a ser más productivos en sus puestos de trabajo (Johnson & Geupel, 1996, p. 139). Algunas personas tienen un alto sentido de la automotivación, mientras que otros tienen que ser objeto de una llave de encendido para mantenerles motivados. La motivación interna de una persona es lo que impulsa a dicho individuo a despertar cada mañana, esperando un día más radiante que el anterior.





9. DESCRIPCIÓN DEL ÁREA O LUGAR DE ESTUDIO

DESCRIPCIÓN DEL ÁREA O LUGAR DE ESTUDIO

9.1 HISTORIA

Anteriormente el municipio de Camerino Z. Mendoza era conocido como Santa Rosa Necoxtla pues era parte de la jurisdicción. El nombre le fue dado por un religioso peruano antes de la canonización de Santa Rosa de Lima.

Camerino Zeferino Mendoza: militar (Revolucionario). Nació en Mineral del Monte, Hidalgo, el 26 de agosto de 1879 y murió en Santa Rosa Necoxtla (hoy Ciudad Mendoza), nombre en honor del gran luchador de la Revolución Mexicana, muerto en defensa de sus ideales de justicia social Camerino Z. Mendoza (Camerino, 2020).

9.2 GEOGRAFÍA

Camerino Z Mendoza es uno de los 212 municipios del estado mexicano de Veracruz de Ignacio de la Llave, localizado en el centro-oeste del estado, es la región denominada como las “Grandes Montañas” por la intrincada orografía que se presenta en la zona, sus límites son al Norte, este y sureste con el municipio de Nogales, al Norte y oeste con el municipio de Huiloapan y al sur con el municipio de Soledad Atzompa. Su extensión territorial es de 37.84 km², los cuales representan un 0.05% de la totalidad del territorio del estado de Veracruz. Se encuentra localizado a una altura de 1,340 metros sobre el nivel del mar.

9.3 CLIMA

Su clima es templado-húmedo-regular con una temperatura promedio de 12° C; su precipitación pluvial media anual es de 1,500 mm.

9.4 ECOSISTEMA Y RECURSOS NATURALES

Ecosistema: Los ecosistemas que coexisten en el municipio son el de vegetación de pinos, encino blanco y madroños; donde se desarrolla una fauna compuesta por poblaciones de mamíferos silvestres como conejos; armadillos, tlacuaches, mapaches, zorros y comadrejas.

Recursos naturales: Su riqueza está representada por minerales como el basalto y piedra caliza.

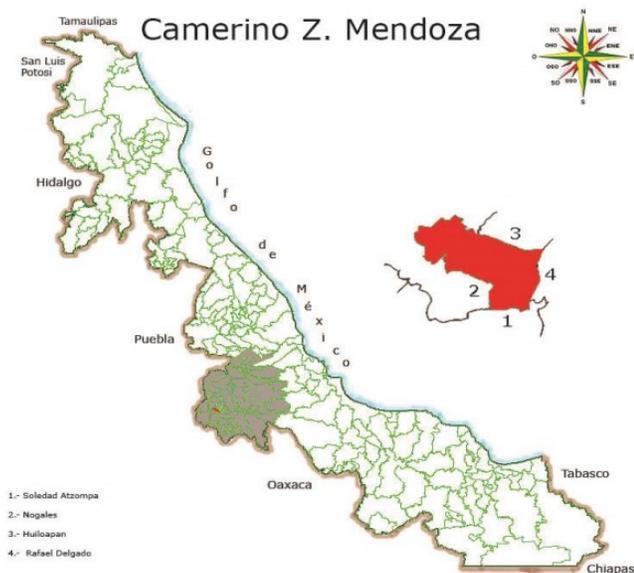


Figura 5 Ubicación geográfica de Camerino Z. Mendoza Veracruz.

Nota. La figura muestra el mapa del estado de Veracruz y en color rojo muestra la ubicación del municipio Camerino Z. Mendoza. Fuente: imagen tomada del cuadernillo municipal (2021).

9.5 MONUMENTOS HISTÓRICOS Y MUSEOS

Monumentos históricos: El municipio cuenta con la rotonda, donde se encuentran los restos del general Camerino Z. Mendoza, la parroquia de Santa Rosa de Lima, el Hemiciclo a Juárez y el monumento a Hidalgo.

Museos: Se cuenta con un museo que tiene una exposición permanente de la historia del propio municipio.

9.6 CENTROS TURÍSTICOS

Cuenta con el balneario llamado “el Rincón de las Doncellas”, este proporciona servicios de transporte y comunicación, además de poder desarrollar actividades deportivas.

9.7 GASTRONOMÍA

Los platillos más representativos de la región son el chileatole y el pozole.

9.8 ARTESANÍAS

En las congregaciones del municipio se elaboran comales para elaborar tortillas y muebles rústicos.

9.9 FIESTAS, DANZAS, TRADICIONES Y MÚSICA

- El 30 de agosto se celebra la fiesta religiosa en honor de Santa Rosa de Lima, patrona del lugar.
- 1 y 2 de noviembre se festejan a Todos los Santos y Fieles difuntos, se coloca un altar en el lugar principal de la casa, donde se ofrecen a los difuntos la comida que más les gustaba.
- Música de tipo folklórica.

9.10 ECONOMÍA

De acuerdo con los cuadernillos municipales 2020 el municipio de Camerino Z. Mendoza y el INEGI encuesta intercensal 2015 existe empleo en una población de 12 años y más con valor de 33,716, una población económicamente activa de 14.699 y sus principales características de las unidades económicas registradas en los censos económicos realizados por el INEGI en 2019 existen 2,250 unidades económicas ocupando un total de 5,283 personas laborando.



FIGURA 6 Mapa territorial de la Ciudad de Camerino Z. Mendoza Veracruz.

Nota. La figura muestra la geolocalización de la ciudad de Camerino Z. Mendoza Veracruz desde la aplicación de Google Maps. Fuente: Obtenido de Google Maps (2022).

9.11 PERSONAL OCUPADO

De acuerdo con el cuadernillo municipal de Cd. Mendoza Veracruz se encuentran 1817 personas laborando en distintos sectores económicos (2020, p. 7-8).

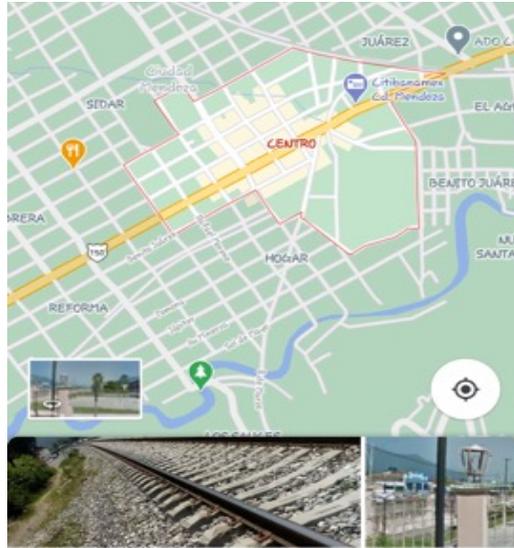


Figura 7 Mapa territorial de la zona centro de la Ciudad de Camerino Z. Mendoza.

Nota. La figura muestra marcado en color rojo el territorio centro de ciudad de Camerino Z. Mendoza Veracruz. Fuente: Obtenido de Google Maps (2022)



10. MÉTODO

MÉTODO

Unos de los pilares básicos del crecimiento económico del país lo constituyen las organizaciones públicas y privadas; siendo las organizaciones públicas las que más requieren de especial consideración, motivo por el cual se realiza la presente investigación en el municipio de ciudad Mendoza, Ver., donde se aplicaran instrumentos (cuestionario y entrevistas) para la recolección de datos.

Dado que el propósito de la investigación es conocer el impacto que ha tenido la influencia de la motivación en la productividad de los colaboradores de las MyPES a partir de la declaración de la pandemia actual del virus SARS-COV-2 en México, podría considerarse el presente proyecto como descriptivo, sin embargo, como la finalidad de la tesis es la generación de una propuesta de mejora, así como de responder la causa de un evento, este estudio es de carácter explicativo.

10.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación presenta un enfoque cuantitativo ya que se evaluará la realidad de las micro y pequeñas empresas del sector comercio en la ciudad de Mendoza Veracruz en cuanto a los factores problemáticos que presentan en la actualidad, a través de la aplicación y análisis del instrumento de recolección de información: la encuesta.

Así mismo tiene enfoque cualitativo debido a que se va a recopilar y analizar los datos y características mediante la revisión bibliográfica de los aspectos más importantes que se presentan en las MyPES para poder determinar los aspectos relacionados con el objetivo de la investigación.

10.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación es aplicada. Cabe indicar que “la investigación aplicada busca el conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar” (Huamanchumo & Rodríguez, 2015, p. 73).

La presente investigación es de tipo descriptiva, ya que se recopilará, registrará y analizará la información obtenida (Hernandez, 2014).

De acuerdo con el nivel de complejidad es un estudio descriptivo, ya que se pretende analizar “cómo es y cómo se manifiesta” El espíritu motivacional y sus afectos en la mejora de la productividad de los colaboradores en el Proyecto Multifamiliar Torre Brasil y el Proyecto de Oficinas Torre Fórum, en el primer semestre del año 2017.

Así mismo para la descripción precisa y real del sector empresarial, como será el caso de la presente investigación, se utilizarán “métodos y técnicas estadísticas para la recolección de datos para su análisis” (Vara, 2015).

10.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Para el proyecto de investigación su nivel de estudio es explicativo causal. Según Huamanchumo y Rodríguez se trabaja sobre las realidades de hechos y sus características para describir las propiedades de las variables, así mismo lo que va a permitir explicar las causas y efectos de las variables de la investigación (2015, p. 74-76).

10.4 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación tiene un diseño de investigación no experimental – transversal. No experimental porque “se realiza sin manipular deliberadamente las variables independientes.” Transversal porque “recolecta datos en un solo momento, en un momento único. Su propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Toro & Parra, 2006, p. 158).

10.5 VARIABLES

10.5.1 Variable independiente: influencia de la motivación

Influencia de la motivación, es la capacidad que tienen las empresas para mantener el impulso positivo de sus colaboradores con relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetivos de esta (Robbins & Coutler, 2010).

10.5.2 Variable dependiente: eficiencia productiva

Bestralen define la productividad de la siguiente manera:

“La productividad como el resultado de la innovación, o sea, de la aplicación exitosa de nuevos conocimientos a la organización a través de la relación interactiva con la formación y la competencia laboral” (2011, p. 4).

10.5.3 Dimensiones

Eficiencia, es la capacidad de hacer las cosas bien, comprende un sistema de instrucciones que garantiza la calidad del producto final (Benavides, 2002).

Competencias, son todas aquellas habilidades y aptitudes que tienen las personas que les permiten desarrollar un trabajo de forma exitosa (Arbaiza, 2010).

Productividad, es la relación entre la cantidad de algo producido entre la cantidad de recursos que se ha utilizado para producir (Arbaiza, 2010).

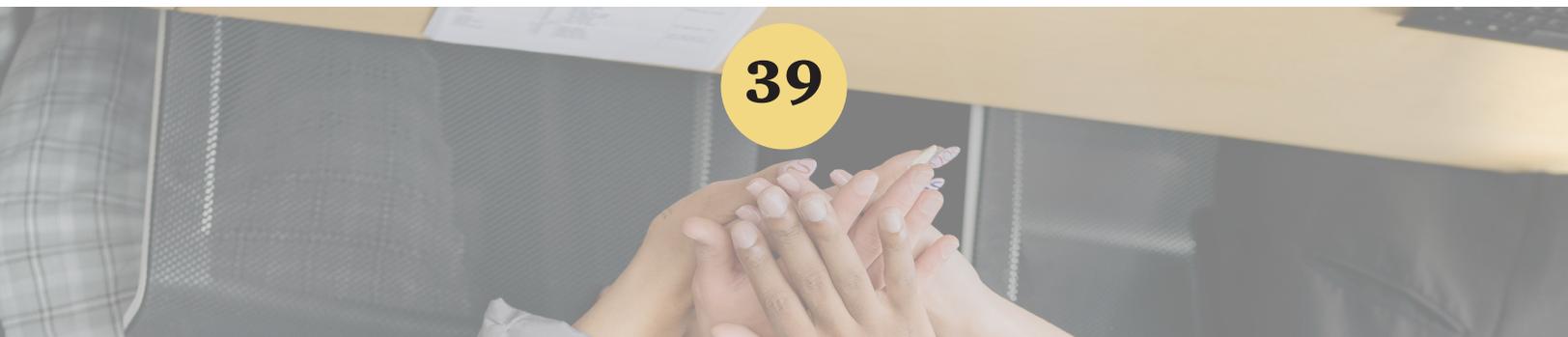
10.6 DISEÑO MUESTRAL

A continuación, se identifica la población de estudio y los procedimientos que se utilizó para el cálculo del tamaño y selección de la muestra.

10.7 POBLACIÓN Y MUESTRA

Población: La población para la presente investigación está conformada por los colaboradores de la municipalidad de Camerino Z. Mendoza, que a la fecha según el cuadernillo municipal 2020 son 1817 colaboradores ocupados en las unidades económicas de micro y pequeñas empresas del municipio de Camerino Z. Mendoza, Ver.

Muestra: Según las autoras del libro “Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y una tesina” definen que la muestra es un “grupo de individuos que realmente se estudiarán, es un subconjunto de la población. Para que sea representativa, se han de definir muy bien los criterios de inclusión y exclusión y sobre todo se han de utilizar las técnicas de muestreo apropiadas” (p. 55-56). Berenson & Levine describen que la muestra es una parte de la población que efectivamente se mide, con el objeto de obtener información acerca de toda la población. La selección de la muestra se hace por un procedimiento que asegure en alta grado que sea representativa de la población. Los métodos de selección de muestras se describen más adelante (Berenson & Levine, 1996).



Muestreo aleatorio simple: según el profesor Dr. Iván Espinoza en su presentación digital “Tipos de muestreo” define que el muestreo aleatorio es la técnica básica de muestreo donde seleccionamos un grupo de sujetos (la muestra) para el estudio de un grupo más grande (la población), (Espinoza, 2016). Por primera vez que se implementara la investigación en el municipio de ciudad Mendoza, Ver. la mayor parte de los colaboradores se localizaron en la zona centro, por eso este fue motivo para tomar en cuenta al personal cercano a la misma.

Para la determinación de la muestra se utilizará la siguiente fórmula:

Datos:

(Z) Nivel de confianza: 90%

(p) Probabilidad: 50% = 0.5

q: (1 - p) = 0.5

(d) Margen de error: 5% = 0.05

(N) Población: 1817

Fórmula:

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N-1)d^2 + Z^2pq}$$

$$n = \frac{1817(1.65)^2(0.5)(0.5)}{(1817-1)(0.05)^2 + (1.65)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 236$$

10.8 ALCANCE

El objetivo principal de la investigación es analizar la influencia que tiene la motivación de los colaboradores en la productividad de las MyPES comerciales de la zona centro del municipio de ciudad Mendoza Veracruz a partir de la declaración de pandemia por el virus del SARS-COV-2, en entorno a la influencia motivacional, de igual manera se generará una propuesta con estrategias que no son empleadas, por esta razón la investigación va a describir y analizar la situación y es ahí cuando el alcance de la investigación se describe, brindando una alternativa para apoyar y beneficiar las MyPES de la zona centro del municipio de Mendoza, Ver.

10.9 TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

En la presente investigación se utilizó técnicas e instrumentos para evaluar las variables.

En el proceso de investigación sobre todo de ciencias sociales es necesario corroborar ciertas hipótesis del comportamiento previsible de las personas o del desarrollo de los acontecimientos por medio de la búsqueda de información para establecer una posible certeza. El cuestionario goza de aprobación, dado que conforma una guía calificada para la elaboración de tal instrumento, señala aspectos teóricos y prácticos, los tipos de cuestionarios, las etapas previas a su diseño, la construcción, las preguntas, el análisis de los datos y la preparación del informe (García, 2004).

10.9.1 Técnicas

La técnica utilizada para la recolección de la información fue la encuesta, la que se realizara en forma personalizada y en línea a los empleados de las MyPES de la zona centro de ciudad Mendoza, Ver.

Según Acosta (2018), la encuesta es un procedimiento que permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas, así, por ejemplo: permite explorar la opinión pública y los valores vigentes de una sociedad, temas de significación científica y de importancia en las sociedades democráticas (p. 9).

10.9.2 Instrumento

Los instrumentos son medios auxiliares para recoger y registrar los datos obtenidos a través de las técnicas, para el estudio se empleó la reutilización de 2 instrumentos cuestionarios del autor Zavaleta en su tesis: “Motivación y productividad laboral en los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote 2017”.

Los instrumentos que se utilizaron en el presentes estudio fueron cuestionarios utilizados previamente en otra investigación, elaborados por una serie de ítems con relación a las variables estudiadas.

Cuestionario estructurado: es una modalidad de la técnica de la encuesta, que consiste en formular un conjunto sistemático de preguntas escritas, en una cedula que están relacionadas a lo que busca el estudio.

Tabla 4. Distribución de la variable, técnica e instrumento.

Variable	Técnica	Instrumento	Unidad de información
Influencia de la motivación	Encuesta	Cuestionario estructurado	Colaboradores de las MyPES de la zona centro de ciudad Mendoza, Ver.
Eficiencia productiva	Encuesta	Cuestionario estructurado	Colaboradores de las MyPES de la zona centro de ciudad Mendoza, Ver.

Nota. Datos adaptados de acuerdo con el autor Zavaleta (2017).

Con respecto a la primera variable (influencia de la motivación), el cuestionario estuvo compuesto por 18 interrogantes, en cuanto a la segunda variable (eficiencia productiva), el cuestionario está compuesto por 7 interrogantes.

10.9.3 Validez

De acuerdo con el autor Zavaleta describe en su tesis titulada “Motivación y productividad laboral en los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote 2017” que los dos instrumentos fueron validados por el método de validez de contenido mediante el procedimiento de juicio de 3 expertos, quienes evaluaron el instrumento y determinaron si todo estaba correcto, caso contrario indican los errores para posteriormente ser corregidas (p. 37).

10.9.4 Confiabilidad

El autor Zabaleta realizo una prueba piloto y eligió al azar a quince trabajadores de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote y a través del método de consistencia interna, donde determinó el coeficiente de confiabilidad, utilizando de Alfa de Cronbach (p. 60).

Los instrumentos aplicados en la investigación y que como se ha comentado previamente fueron retomados de Zabaleta (2017), no fue modificada su estructura; de acuerdo al mismo autor el alfa de Cronbach para el primer instrumento fue de 0.856 y para el segundo fue de 0.795, ambas confiabilidades de acuerdo a Santos (2017), considera, que como regla general, las confiabilidades no deben ser inferiores

a 0.70 indica que el 70% de la varianza (diferencias en los totales) se debe a lo que los ítems tienen en común (de coherencia en las respuestas), y un 30 % de la varianza se debe a errores de medición o a lo que de hecho tienen los ítems de no relacionado. De esta interpretación podemos decir que es una interpretación literal, que se desprende directamente de la fórmula (Suma de covarianzas/Varianza total) (p. 18). Dentro del primer instrumento de motivación laboral se agregó una pregunta importante para la investigación referente a la pandemia del virus de SARV-COV-19 y poder ver resultados del impacto de la pandemia en las MyPES estudiadas.

10.10 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

En la presente investigación se empleó el método de análisis de dato por medio del método estadístico descriptivo e inferencial, la diferencia como específica Alea (2001) “el análisis descriptivo puede realizarse con datos muestrales o con censos poblacionales, mientras que la inferencia trabaja con la información que proporcionan los datos muestrales, para llegar a conclusiones acerca de la población” (p. 3).

10.10.1 Aspectos éticos

La colaboración de los participantes del estudio, así como el llenado del cuestionario estructurado es voluntaria, formal y anónima de los colaboradores que se encuentran laborando en las distintas MyPES de la zona centro de ciudad Mendoza, Ver. Los datos de los participantes no serán divulgados en ningún caso en forma individual y solo serán incorporados en el proyecto de tesis en forma agrupada.

10.11 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

Los métodos por utilizar son:

1. Inductivo: Lo ideal es lograr principios y a partir de ellos utilizar el método deductivo ir de las observaciones particulares a lo general, para la formulación de hipótesis.
2. Deductivo: Exponer los conceptos y definiciones para llegar a conclusiones, se utiliza a partir de las observaciones del método inductivo, para estudio comparativo de las variables a investigar.
3. Histórico: Recopilación de información sobre el tema de investigación, utilizando las fuentes secundarias, análisis y clasificación de las fuentes de información.
4. Descriptivo: Recolección, análisis e interpretación para describir las situaciones anteriores y actuales, detallando que es y cómo van evolucionando las situaciones en distintos ámbitos laborales, especificando los conceptos que se someten a un análisis de información.

10.12 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Fuentes Primarias

1. Entrevistas: Estructurada para los dueños o encargados de las micro y pequeñas empresas.
2. Cuestionarios: Con preguntas abiertas, cerradas, dicotómicas y de selección múltiple para los colaboradores de las micro y pequeñas empresas.

Fuentes Secundarias

1. Documentos
2. Internet
3. Libros

Técnicas de recopilación de información

1. Fichas Bibliográficas
2. Fichas de Trabajo o Investigación

10.13 ALCANCES Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

En este apartado que a continuación se presenta parte de las limitaciones y alcances que se desarrollaron al realizar la investigación de las micro y pequeñas empresas de la zona centro en Camerino Z. Mendoza Veracruz.

10.13.1 Alcances

- La investigación explorara la influencia motivacional y eficiencia productiva de las MyPES a partir de la declaración de la pandemia para fines educativos.
- La investigación se realizará con el estudio de las micro y pequeñas empresas ubicadas en la ciudad de Mendoza Veracruz, encuestando principalmente a los colaboradores aplicando un cuestionario y una entrevista estructurada con el objetivo de analizar la influencia que tiene la motivación de los colaboradores en la productividad de las MyPES comerciales de la zona centro del municipio de ciudad Mendoza Veracruz a partir de la declaración de pandemia por el virus del SARS-COV-2.
- Pretende realizar una propuesta identificando factores internos que refleje características y causas actuales de los colaboradores de las MyPES.

10.13.2 Limites

- La escasa bibliografía: no existe mucha información enfocada a las micro y pequeñas empresas mexicanas.
- Poca colaboración de algunos colaboradores al momento de responder el cuestionario por tiempo o temor al momento de responder.
- Por la carga de trabajo que se tiene en las micro y pequeñas empresas para aplicar el instrumento, se tuvo que esperar el momento adecuado y que fuera en horas de descanso, para no interrumpir labores.
- No se encuentra información definida de los dueños de las micro y pequeñas empresas.
- No se encontró información completa de si las MyPES cuentan con reglamentos y políticas de trabajo.
- No se encuentra información clara del por qué no apoyan a los colaboradores, con capacitaciones o brinden reconocimientos por su trabajo.



11. RESULTADOS

RESULTADOS

A continuación, se presentan las frecuencias de las respuestas obtenidas de la aplicación de los instrumentos a los 236 colaboradores de los resultados más relevantes durante el estudio, primeramente, se abordan los resultados generales observados en las micro y pequeñas empresas objeto de estudio, es importante destacar que no son representados estadísticamente, sin embargo, muestran una aproximación de la realidad.

11.1 DATOS DEMOGRÁFICOS DE LAS MYPES ANALIZADAS.

La figura 8, muestra que del total de los 236 colaboradores encuestados de las MYPES objeto de estudio, 133 encuestados son de sexo femenino y 103 encuestados son del sexo masculino.

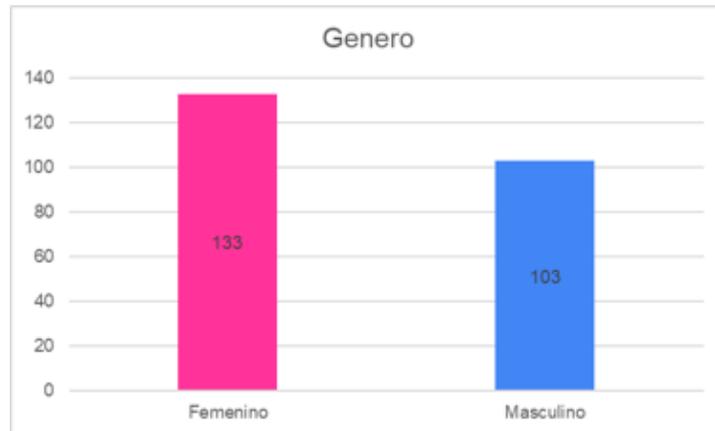


Figura 8 Genero de los colaboradores encuestados.

Por otra parte, en la figura 9, el rango de edad de los colaboradores encuestados predomina más de 20 – 25 años que respondieron 117 colaboradores encuestados, 64 de los encuestados están de 15 – 20 años, 42 respondieron que tienen entre 25 – 30 y 13 tienen entre 30 – 35 años.

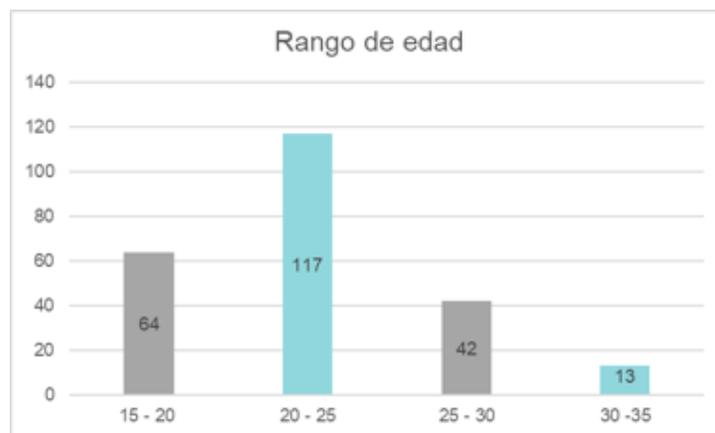


Figura 9 Rango de edad de los encuestados.

En la figura 9, se puede observar, que de acuerdo con los datos recolectados, el rango de edad predominante que se encuentra laborando son de entre 20 – 25 años, después los de 15 – 20 años.

11.2 ANÁLISIS POR ÍTEM DE LAS PREGUNTAS DE MOTIVACIÓN LABORAL.

A continuación, se presentan los resultados de manera específica por cada pregunta en la categoría de motivación laboral.

En la siguiente figura 10, se plasma si en el lugar de trabajo es adecuada la higiene, orden y salubridad a través de este análisis 180 colaboradores respondieron que si están de acuerdo que existe higiene más en este tiempo de pandemia por el virus de SARS-COV-2, 25 colaboradores que están absolutamente de acuerdo, 15 respondieron que les indiferente y 11 que están absolutamente en desacuerdo.



Figura 10 La higiene es adecuada en el lugar de trabajo.

En la figura 11, se puede concebir que 149 colaboradores encuestados están en desacuerdo de que se establecen o existen normas en áreas como procedimientos apropiados y comportamiento de los empleados y el 20 de los colaboradores están absolutamente de acuerdo que si cuentan con normas en el lugar de trabajo.

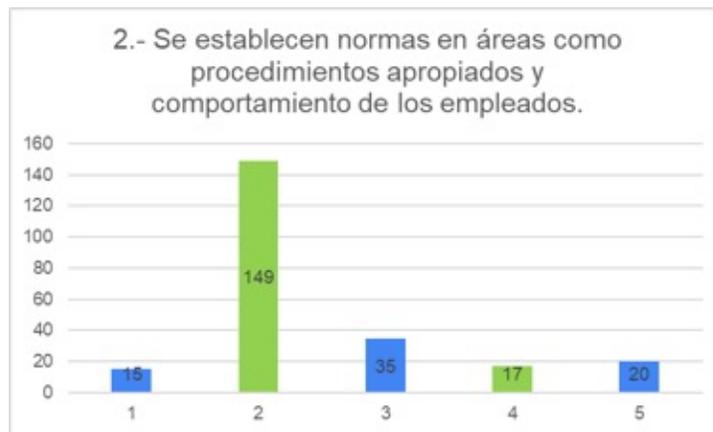


Figura 11 Si se establecen normas y procedimientos apropiados.

Figura 12, 65 colaboradores respondieron que son indiferentes a sentirse que puedan hablar y ser escuchados, o tomen en cuenta sus aportaciones, por otros 62 colaboradores sienten que si son escuchados y consideren sus aportaciones.

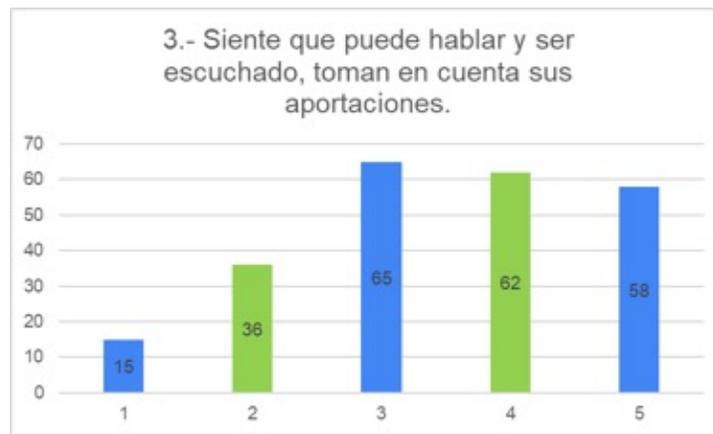


Figura 12 Si las aportaciones de los colaboradores son consideradas.

En la figura 13, 65 de los colaboradores encuestados respondieron que están absolutamente de acuerdo que, si son facultados para tomar decisiones e intercambian información, conocimientos, puntos de vista con su jefe, 58 de los colaboradores encuestados sienten que les es indiferente y 36 colaboradores encuestados están en desacuerdo en que no son facultados para tomar decisiones e intercambiar puntos de vista con su jefe.

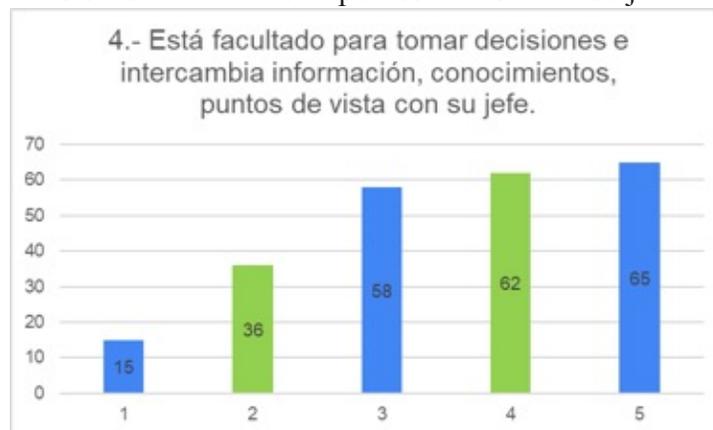


Figura 13 Facultamiento de los colaboradores para toma de decisiones.

Figura 14, 136 de los colaboradores encuestados respondieron que son indiferentes de saber si su jefe está capacitado para dirigir el área correspondiente o cuenta con la experiencia para realizar su trabajo estableciendo metas y 75 de los colaboradores que respondieron la encuesta, están de acuerdo de que su jefe si está capacitado para dirigir el área correspondiente, cuenta con experiencia y establece metas.

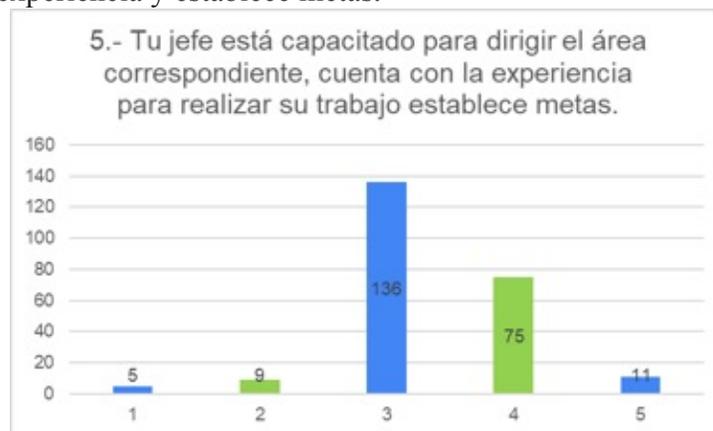
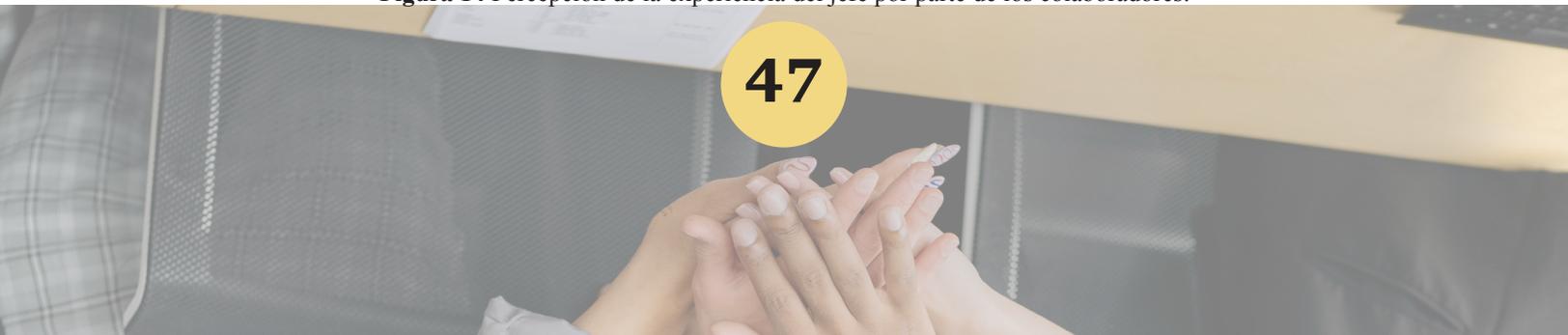


Figura 14 Percepción de la experiencia del jefe por parte de los colaboradores.



En la figura 15, refleja que 96 de los colaboradores encuestados están de acuerdo que la remuneración económica percibida está acorde con los servicios prestados, 85 colaboradores respondieron que les es indiferente porque no perciben una remuneración constante.

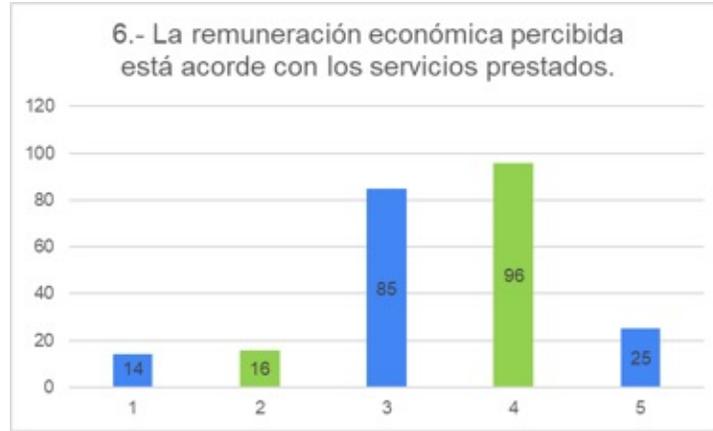


Figura 15 Remuneración percibida acorde a los servicios prestados.

En la figura 16, 116 colaboradores representan que respondieron que están en desacuerdo de que exista el interés por parte del jefe de interés personal y rutinario por las actividades de seguridad y 18 de los colaboradores están de acuerdo de que si existe interés.



Figura 16 Interés del jefe por la seguridad.

Figura 17, 131 de los colaboradores encuestados están de acuerdo de que si les brindan los recursos necesarios para realizar su trabajo, asegurándose que el ambiente de la organización es adecuado y 25 de los encuestados están en desacuerdo.

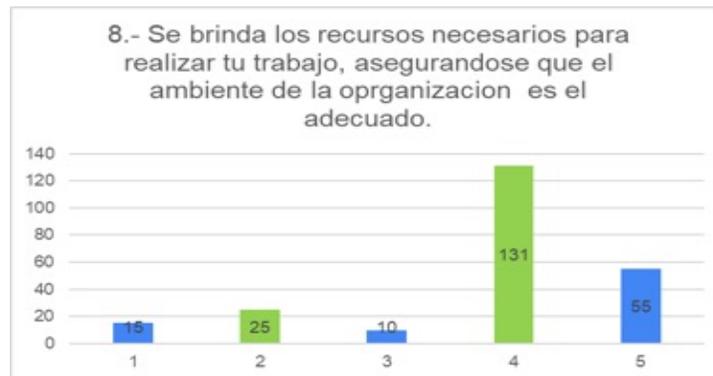


Figura 17 Se brindan los recursos necesarios a los colaboradores.

En la figura 18, 129 de los colaboradores encuestados están de acuerdo de que existe un trato de igualdad, compañerismo y respeto entre colegas y 18 de los colaboradores están absolutamente en desacuerdo de que exista un trato de igualdad de compañerismo y respeto.

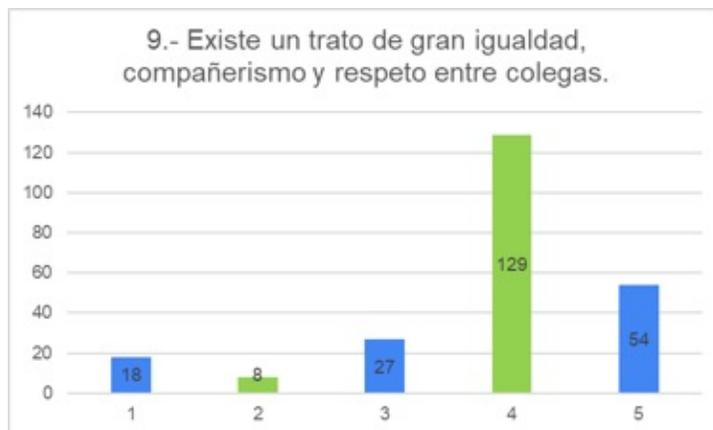


Figura 18 Existe trato de igualdad.

En la figura 19, 147 de los colaboradores encuestados están de acuerdo de que les gusta estar en compañía de otras personas que laboren en el mismo lugar, 16 colaboradores es indiferente y 9 están absolutamente en desacuerdo ya que no les gusta estar en compañía de otras personas.



Figura 19 Le agrada estar en compañía de otros colaboradores.

Figura 20, 76 de los colaboradores encuestados respondieron que están absolutamente en desacuerdo en que no emplean su creatividad, capacidad, habilidad, destrezas y conocimientos para realizar eficiente y eficazmente su trabajo el 57 de los colaboradores respondieron que les es indiferente ya que solo son colaboradores y no pueden tomar decisiones y 43 de los colaboradores encuestados están absolutamente de acuerdo de que si pueden emplear su creatividad.



Figura 20 Los colaboradores emplean habilidades en el lugar de trabajo.

En la siguiente figura 21, recalca que 73 de los colaboradores encuestados respondieron que están de acuerdo de que las tareas realizadas están acorde a las capacidades y la personalidad que posee cada colaborador y 57 de los colaboradores encuestados están absolutamente en desacuerdo de que las tareas sean acordes a sus capacidades.



Figura 21 Las tareas realizadas son acorde a su personalidad.

En el gráfico de la figura 22, 115 de los encuestados respondieron que están absolutamente de acuerdo que disfrutan con la satisfacción de terminar una tarea difícil y 18 de los encuestados responde que les es indiferente ya que comentaban que aunque sea fácil o difícil tenían que terminar sus labores programadas.



Figura 22 Satisfacción de terminar alguna actividad.

En la figura 23, se puede ver que 120 de los colaboradores encuestados respondieron que están absolutamente de acuerdo que les gusta fijar y alcanzar metas realistas, 59 encuestados están de acuerdo, 49 les es indiferente y 5 encuestados están absolutamente en desacuerdo.

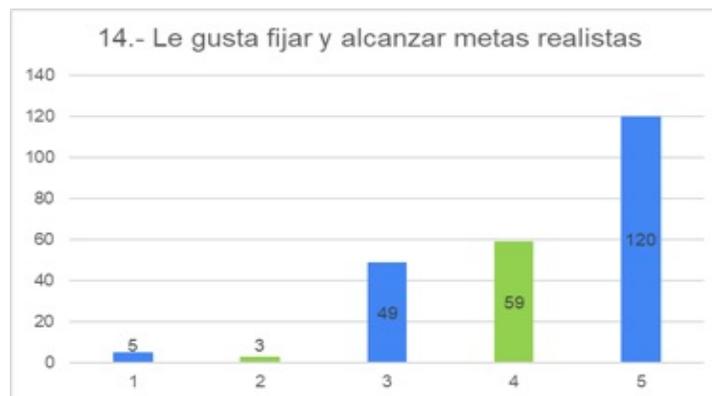


Figura 23 Los colaboradores fijan metas realistas.

Figura 24, se enfoca que 108 de los colaboradores encuestados les gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones, a 53 les es indiferente y 17 están en desacuerdo de que les guste pertenecer a los diversos grupos y organizaciones.



Figura 24 Los colaboradores les gustan pertenecer a los diversos grupos y organizaciones.

En la figura 25, 102 de los colaboradores encuestados respondieron que están absolutamente de acuerdo que gozan de libertad para realizar, organizar y dirigir el trabajo a su manera y siente que eso le ayuda a autorrealizarse como profesional y persona, el 48 de los colaboradores no se sienten con plena libertad.



Figura 25 El colaborador goza de libertad para realizar, organizar y dirigir el trabajo a su manera.

En el gráfico de la figura 26, 103 de los colaboradores encuestados respondieron que están absolutamente en desacuerdo de que existe un programa para el reconocimiento y estímulo del personal dentro de la organización, el 43 de los encuestados les es indiferente y 15 de los encuestados si están absolutamente de acuerdo de que exista un programa para el reconocimiento.

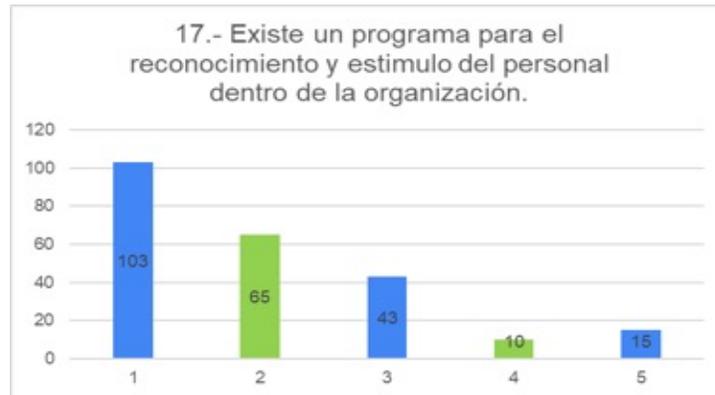


Figura 26 Existe un programa de reconocimiento para los colaboradores.

En la figura 27, 96 de los colaboradores encuestados están de acuerdo de que los aspectos relativos a la elección del método de trabajo enriquecen el contexto de la tarea y facilita la identificación del colaborador con aquello que realiza dentro de la organización y de lo que se le hace responsable, 69 están absolutamente de acuerdo, 48 le es indiferente y 23 de los encuestados están en desacuerdo.

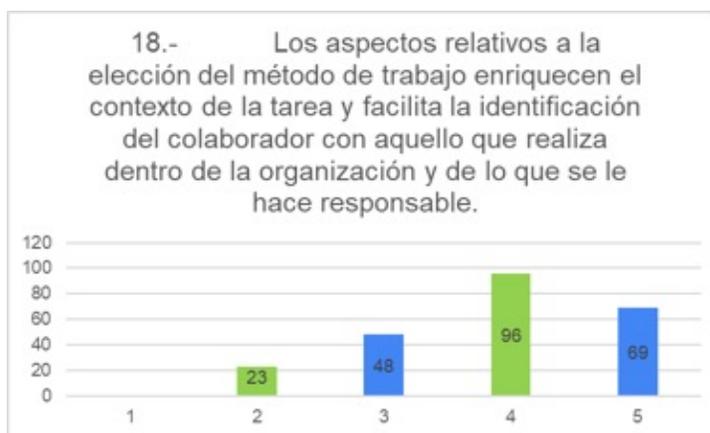


Figura 27 Los aspectos relativos a la selección del método de trabajo.

En el gráfico de la figura 28, 152 de los colaboradores encuestados están absolutamente de acuerdo de que la pandemia del COVID-9 afecta en la motivación por el trabajo, 71 de los colaboradores están de acuerdo y 13 respondieron que les e indiferente.

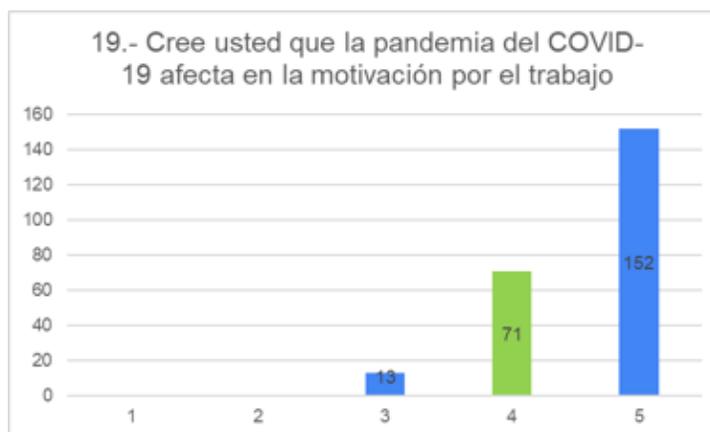


Figura 28 El COVID-19 afecta en la motivación.

La motivación de los colaboradores del municipio de ciudad Mendoza es afectada por diversos factores o causas ya sean laborales o personales, en específico como se puede ver en el grafico anterior de la figura 28, por el tema de la pandemia del virus SARV-COV19, a mayoría de los micro y pequeños negocios les afecto, algunos que apenas abrían fueron cerrados, los colaboradores tienen temor de contraer el virus al igual que es un riesgo para ellos mismos y su familia.

11.3 ANÁLISIS POR ÍTEM DE LAS PREGUNTAS DE PRODUCTIVIDAD LABORAL.

A continuación, se presentan los resultados de manera específica por cada pregunta en la categoría de productividad laboral.

En la figura 29, se observa que si la remuneración que perciben los colaboradores en su trabajo satisface sus necesidades 117 colaboradores encuestados responden que a veces, 93 respondieron que siempre y 26 que raras veces.



Figura 29 La remuneración que percibe en su trabajo satisface sus necesidades.

En la figura 30, tiene una percepción de 196 de los colaboradores encuestados consideran que la remuneración favorece a la productividad laboral, 25 respondieron que a veces, y 15 que raras veces.

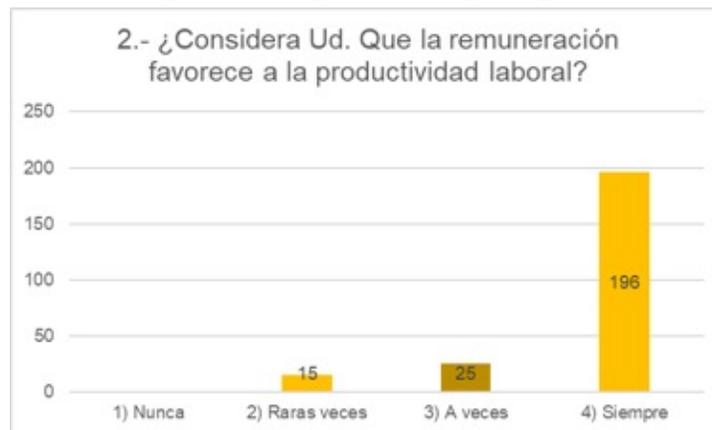


Figura 30 Considera que la remuneración favorece la productividad.

En el gráfico de la figura 31, se enfoca en que 205 de los colaboradores encuestados respondieron que nunca, en el lugar donde se encuentran laborando les brindan capacitación y/o facilidades para realizarlas, 26 respondieron que raras veces y 5 respondieron que a veces reciben capacitación.



Figura 31 Si la institución donde laboran brinda capacitación.

En el siguiente gráfico de la figura 32, 197 de los colaboradores encuestados respondieron que nunca, reciben algún por parte del jefe donde trabajan cuándo realizan bien su trabajo, 16 respondieron que rara vez, 13 que a veces y 10 que siempre.

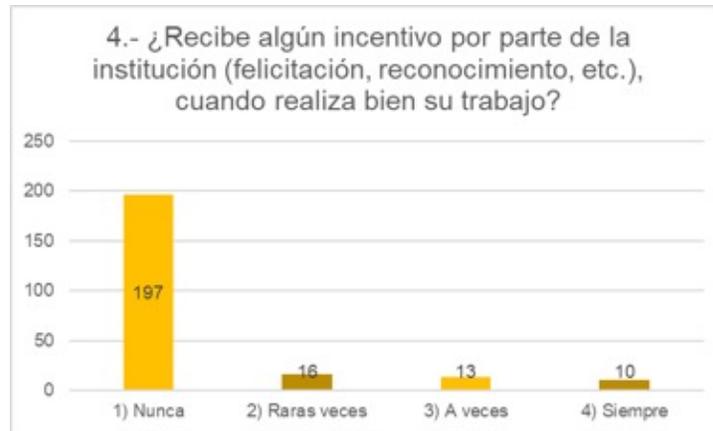


Figura 32 Recibe algún incentivo por parte de la institución.

En la figura 33, se muestra que 223 de los encuestados respondieron que siempre, consideran que recibir incentivos favorece a la productividad y 13 respondieron que a veces.

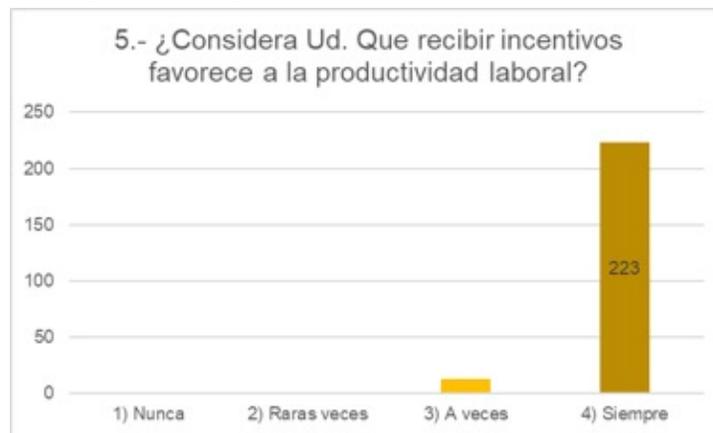


Figura 33 Considera que recibir incentivos favorece a la productividad laboral.

En la figura 34, representa que 165 de los colaboradores encuestados respondieron que raras veces su trabajo les genera estrés, 43 de los encuestados respondieron que nunca, 18 que siempre y 10 que a veces.



Figura 34 Muestra si su trabajo le genera estrés.

En el gráfico de la figura 35, se muestra que 198 de los colaboradores encuestados siempre, consideran que las condiciones del ambiente físico de un trabajo favorecen en la productividad laboral, 25 que a veces, 9 que raras veces y 4 que nunca.



Figura 35 Considera que las condiciones del ambiente favorecen en la productividad laboral.



12. DISCUSIÓN

DISCUSIÓN

De acuerdo con la investigación en el municipio Camerino Z. Mendoza Veracruz se cumple con el objetivo general de analizar la influencia que tiene la motivación de los colaboradores en la productividad de las MyPES comerciales de la zona centro del municipio de ciudad Mendoza Veracruz a partir de la declaración de pandemia por el virus del SARS-COV-2.

Con la intención de analizar la relación que hay entre la influencia de motivación de los colaboradores con la productividad de las MyPES comerciales de ciudad Mendoza Veracruz motivó el presente trabajo, el cual demostró que 76 de los 236 colaboradores encuestados respondieron que están absolutamente en desacuerdo en que no emplean su creatividad, capacidad, habilidad, destrezas y conocimientos para realizar eficiente y eficazmente su trabajo el 57 de los colaboradores respondieron que les es indiferente ya que solo son colaboradores y no pueden tomar decisiones y 43 de los colaboradores encuestados están absolutamente de acuerdo de que si pueden emplear su creatividad.

Estos hallazgos guardan relación con lo hallado por Sum (2015) quien al estudiar “Motivación y desempeño laboral” concluye que, se comprobó que el nivel motivación que tienen los colaboradores es alto, para su desempeño en la organización; del mismo modo que, Hernández (2011), evidencio igualmente preferencia por la motivación de los colaboradores y que por ello las empresas deben fomentar programas e iniciativas enfocados en el desarrollo y bienestar de estos mismos, sin embargo, Ramírez, Abreu y Badii (2008), al estudiar la motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: caso empresa manufacturera de tubería de acero en México, hallan predominancia en el tema de los incentivos y aspectos cognitivos como factores que motivan al recurso humano a desempeñar su trabajo con calidad con el 70% de relación entre motivación laboral y calidad.

Kanfer (1992), tomando en cuenta el criterio de la neuropsicología humana, propone un modelo heurístico de constructor y teorías motivacionales y agrupa las distintas teorías en función de los constructor que cada uno considera centrales para la motivación (por ejemplo: necesidades o intereses, motivos, elección cognitiva, intenciones, objetivos, autorregulación), ordenando estos constructor desde lo más distales o alejados de la acción concreta a los más proximales o cercanos a esa acción.

Por otro lado, el estudio también apunto a determinar el impacto que ha tenido en la productividad de las MyPES la pandemia actual en México derivada del virus del SARS-COV-2, cuyos resultados demostraron que la motivación de los colaboradores del municipio de ciudad Mendoza fue afectada por la situación de pandemia donde 152 respondieron que estaban absolutamente de acuerdo.

Se tiene por entendido de acuerdo con los resultados obtenidos que el ambiente físico influye en la productividad del colaborador diariamente, esto puede resolverse estudiando los espacios actualmente asignados, analizando y reorganizando para un mejor desarrollo de sus labores diarias.

Desde otro punto de vista, en el estudio se puede describir la influencia de la motivación de los colaboradores con la eficiencia productiva de las MyPES, cuyos resultados indicaron que, 76 de los colaboradores encuestados están absolutamente en desacuerdo en que no emplean su creatividad, capacidad, habilidad, destrezas y conocimientos para realizar eficientemente su trabajo, 57 respondieron que le es indiferente y 43 respondieron que están absolutamente de acuerdo en que si emplean habilidades y conocimientos.

Estos hallazgos guardan relación con lo hallado por Gómez (2014) quien en su investigación mixta se basó en la identificación de los factores motivacionales internos y externos y los medios preferidos para obtener retribución en el trabajo, concluye que, tanto el reconocimiento como el grupo de trabajo son significativos para tener una adecuada motivación; del mismo modo que, Soriano, Flores y Rodríguez (2012), evidenciaron igualmente que existe una gran influencia respecto a la motivación en el desempeño laboral, sin embargo, Zavaleta (2017), al estudiar motivación y productividad laboral en los trabajadores de las dependencias policiales de Nuevo Chimbote, determino en sus resultados que no existe relación significativa entre la motivación y la productividad laboral de los agentes.

Para dicho resultado se puede aplicar la teoría del ajuste de trabajo, donde nos indica que mientras más se relacionan las habilidades de una persona, es decir, conocimientos, experiencias, actitudes y comportamientos, cumplirán con sus funciones realizando un buen desempeño laboral y por consiguiente que el empleador se sienta satisfecho de su trabajo.

Por lo tanto la eficiencia productiva en el ámbito laboral de las micro y pequeñas empresas en el municipio de ciudad Mendoza Veracruz es influenciada por la motivación de sus colaboradores; sin embargo, también se ha visto afectada a partir de la declaración de Pandemia por el virus del SARS-COV-2, cómo resultado no se encontró relación entre las dos variables analizadas.

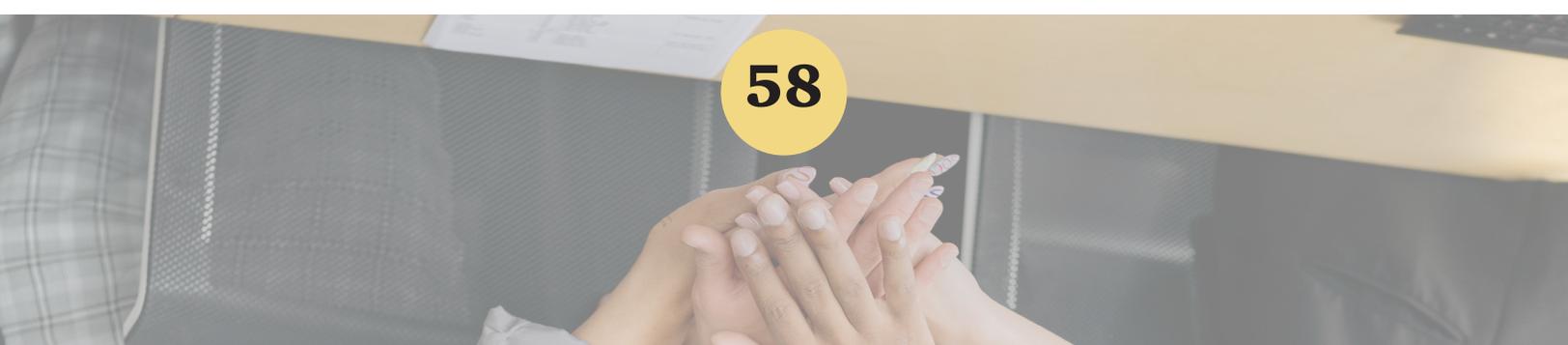
Este resultado guarda relación con lo hallado por Nivelá (2019) quien, al estudiar la motivación y su influencia en la productividad laboral de las haciendas agrícolas bananeras de la provincia de los Ríos, concluye que su hipótesis es verdadera ya que la motivación influye significativamente en la productividad de los colaboradores, sin embargo, Zavaleta (2017) concluye que quedo aceptada la hipótesis nula no existiendo relación entre la motivación y la productividad laboral.

Con estos resultados podemos indicar que los colaboradores estudiados no trabajan por motivación si no por necesidad económica, ante la situación de pandemia que se vive actualmente, cierre total de algunas empresas los colaboradores buscan la forma tener un sustento económico sin importar contar con estudios superiores. Las MyPES pueden aplicar la teoría bifactorial o de dos factores de Herzberg, en forma general para lograr una satisfacción laboral, quien nos menciona los factores de higiene – motivación o satisfacción se refieren a las condiciones internas y externas de una empresa en este caso de las MyPES de Camerino Z. Mendoza, donde se pueden realizar cambios con el ambiente físico, dando espacios adecuados para desarrollar sus trabajos, mayor comunicación y brindar con claridad las normas internas de los comercios así como los reglamentos internos, incentivos a los mejores trabajadores, nuevas oportunidades de desarrollo personal y profesional brindando capacitaciones, cursos. Al brindar todo esto generaría una satisfacción a los colaboradores lo que haría que se sientas motivados a realizar su trabajo con eficiencia y eficacia.

En relación con los resultados obtenidos sobre la motivación de los colaboradores de las MyPES de ciudad Mendoza Veracruz, los colaboradores no reciben capacitaciones, reconocimientos e incentivos que los motive a seguir laborando, esto da a entender que laboran por una necesidad económica, solventar gastos, etc., ante la contingencia que se encuentra presente, a pesar del miedo a contagiarse siguen laborando, tomando las medidas sanitarias correspondientes.

En relación con la productividad los colaboradores están de acuerdo con que una remuneración, reconocimiento los motivaría a ser más productivos, el no recibir capacitaciones no les permite avanzar, conocer las nuevas tecnologías y crecer como colaboradores y personas.

La motivación es una herramienta fundamental para el desempeño de las actividades de los colaboradores, sin embargo, ayuda a que ellos realicen con gusto sus actividades y además proporcionen un alto rendimiento para las MyPES por lo tanto se deben tomar en cuenta que existen diferentes formas de motivar al personal y es necesario que las organizaciones cuenten con los recursos necesarios para la realización de esta.





13. CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Tras conocer los resultados de la investigación, se llegaron a las siguientes conclusiones:

La productividad en las micro y pequeñas empresas en México se ha visto afectada a partir de la declaración de pandemia por el virus del SARV-COV-2, debido a que millones de colaboradores se han tenido que permanecer en sus viviendas, en teletrabajo o bien han tenido que hacer frente a secuelas de la crisis como un bajo salario o despidos a partir de la contingencia, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020), resume que el total de empleos en riesgo alto de verse afectado por la pandemia rebaso los 24 millones, lo que representa el 44% del empleo total en México.

La motivación de los colaboradores en el municipio de ciudad Mendoza no influye de manera significativa con la productividad en las micro y pequeñas empresas en tiempos de pandemia ya que en los resultados obtenidos no se encontró relación entre las dos variables analizadas debido a que la población estudiada es pequeña y el municipio está conformado por pequeños negocios los cuales no se han analizado mucho. Los colaboradores no reciben capacitaciones, reconocimientos e incentivos que los motive a seguir laborando, esto da a entender que laboran por una necesidad económica, solventar gastos, etc., ante la contingencia que se encuentra presente.

La influencia motivacional de las MyPES la responsabilidad de la necesidad de encontrar formas de aumentar el rendimiento de los colaboradores con respecto a las tendencias negativas del desarrollo económico, social y ante la pandemia del virus de SARV-COV-2. Sin embargo, el problema radica en la aplicación de políticas inadecuadas en un contexto de la empresa u organización sin la motivación a sus colaboradores y la falta de profesionales capacitados para afrontar tales retos en el ambiente laboral. Para esto se debería incluir la motivación como influencia en la organización y mejorar su rumbo de ideas para poder competir en este mundo modernizado.

También es indispensable gobernar la globalización: son necesarias políticas nacionales activas y la motivación como arma de la organización laboral para alcanzar estas metas y objetivos dentro del mundo competitivo ante la nueva normalidad. Es de suma importancia mencionar que sólo lograron alcanzar altos niveles de desarrollo los países que se asociaron la motivación en las labores organizacionales, al orden global a partir de su propia integración y desarrollo motivacional internos. Esto es tan cierto actualmente como en el pasado. Considerando que la motivación laboral tendrá una importancia relevante en este mundo de competitividad y de esfuerzo productivo.

Cabe destacar que este tema de tesis encierra un gran valor a nivel personal, puesto que es el resultado obtenido del análisis e interpretación de todo el material que se adquiriera en la investigación, a través de trabajo y dedicación. Se ha evidenciado claramente en esta investigación, la falta de un procedimiento de selección, que analice de forma específica la personalidad, en el caso de evidenciarse la necesidad de un nuevo colaborador, mientras que un cierto número de colaboradores no se sienten a fin con el crecimiento laboral que presentan en su lugar de trabajo



14.
RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- Concientizar la importancia del correcto análisis de personalidad de cada colaborador.
- Se sugiere velar por los intereses de los dirigentes de las distintas micro y pequeños negocios de ciudad Mendoza, Ver., en función a una remuneración justa y equitativa para que puedan tener y sentir que su trabajo que realizan es bien justificado.
- Dentro de un programa de motivación con múltiples objetivos a alcanzar como la potenciación de los rasgos de personalidad necesario para el cargo en que se desenvuelve cada colaborador para obtener una experiencia laboral satisfactoria con resultados visibles en el desempeño.
- El plan de higiene y seguridad del trabajo dentro de la empresa se debe formalizar un documento debidamente con sus partes y procesos de realización así facilitara el seguimiento, control, mejora y actualización de este, al igual que los procesos de realización de las actividades, esto beneficiara a los futuros colaboradores del micro o pequeño negocio que sean contratados.
- Con la situación de pandemia del virus de SARV-COV-19 estamos en un contexto voluble y nada predecible, esto genera ansiedad e incertidumbre en las personas. Para todos los micro y pequeños negocios debe ser indispensable escuchar y trabajar su cultura de la mano con sus colaboradores, pero hoy más que nunca deben prestar mucha atención a lo que necesitan.



15. REFERENCIAS

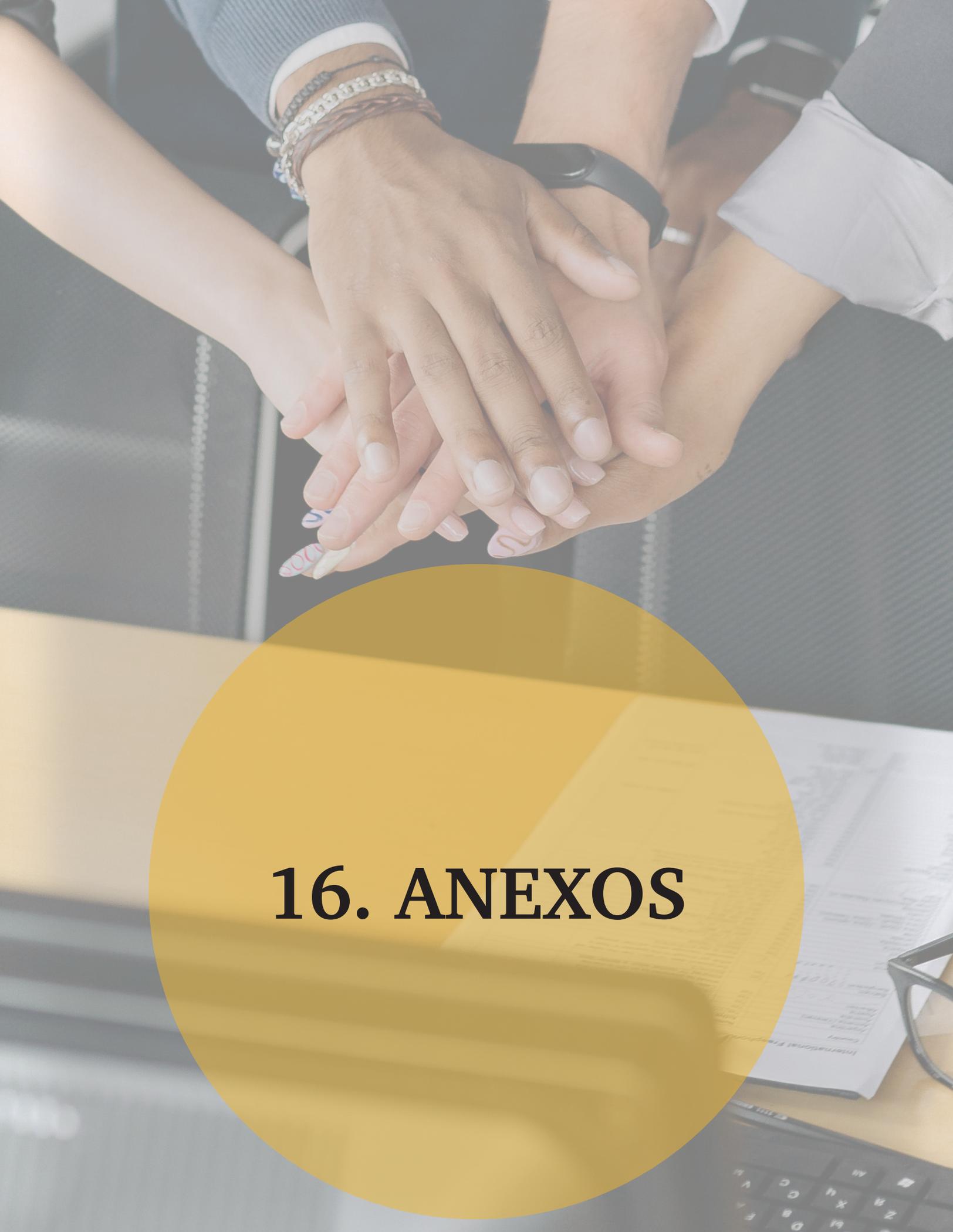
REFERENCIAS

- Acosta, E. D. (03 de Marzo de 2018). Resvistas ULT. Obtenido de Diferencia entre encuesta, entrevista y cuestionario. Consideraciones,: <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992>
- Adhanom, D. T. (11 de Marzo de 2020). coronavirus. Obtenido de ¿Qué es el coronavirus?: <https://coronavirus.gob.mx/covid-19/>
- Alcaraz, R. (2011). El emprendedor de éxito. México: The McGraw-Hill.
- Asca Ayala, C. B. (2017). Tesis: Satisfacción Laboral y su influencia en la productividad de la empresa CARSIMAR SAC, Distrito San Martín de Porres. Lima - Perú: Universidad César Vallejo.
- Berardi, A. L. (2015). Redi ufasta. Obtenido de “MOTIVACIÓN LABORAL Y ENGAGEMENT”: http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf?sequence=1
- Berardi, Adriana Laura. (2015). Berardi. Obtenido de “MOTIVACION LABORAL Y ENGAGEMENT”: http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf?sequence=1#:~:text=La%20Motivaci%C3%B3n%20Laboral%20como%20concepto,intereses%20patronales%2C%20reflej%C3%A1ndose%20esto%20en
- Berenson, & Levine. (1996). Estadística Básica en Administración Conceptos y Aplicaciones. México: PEARSON Educación.
- Camerino, Z.M. (2020). Veracruz. Obtenido de Camerino Z. Mendoza: <https://veracruz.mx/destino.php?Municipio=30>
- Castañeda, B. (2016). Repositorio. Obtenido de APLICACIÓN DE UN PROGRAMA DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE VENTAS EN LA DISTRIBUIDORA CASTER Y ASOCIADOS S.A.C. PARA EL AÑO 2016: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1965/1/RE_ADMI_EDGAR.CASTA%c3%91EDA_LUCIANO.JULCA_APLICACION.MOTIVACION.LABORAL_DATOS_T046_45447228T.PDF
- Cazar, K., & Ortiz, K. (2018). Influencia del clima laboral en el rendimiento del trabajador de la división comercial y productiva de la empresa exportadora de cacao en grano paniris S.A. . Guayaquil.
- Chiavenato, I. (2008). Administración de Recursos Humanos. McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Administración de Recursos Humanos. México: 9° ed. McGraw-Hill Interamericana.
- Díaz, V., Amador, J., & Sánchez, A. (2012). LAS MIPYMES EN EL CONTEXTO MUNDIAL: SUS PARTICULARIDADES EN MÉXICO. Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana, 126 - 156.
- Diccionario de la lengua española. (2019). Diccionario de la lengua Española. Obtenido de Eficiencia: <https://dle.rae.es/eficiencia?m=form>
- Enríquez, J. R. (29 de Febrero de 2020). Comunicación Senado GOB. Obtenido de Pymes, importante motor para el desarrollo económico nacional: MC: <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/47767-pymes-importante-motor-para-el-desarrollo-economico-nacional-mc.html>
- Espinoza, I. (Marzo de 2016). bvs.hn. Obtenido de Tipos de muestreo: <http://www.bvs.hn/Honduras/Embarazo/Tipos.de.Muestreo.Marzo.2016.pdf>
- Feix, N. (Octubre de 2020). ILO. Obtenido de México y la crisis de la COVID-19 en el mundo del trabajo: respuestas y desafíos.: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-mexico/documents/publication/wcms_757364.pdf
- Fidias, G. A. (2004). El proyecto de investigacion guía para su elaboración. Venezuela: Oriial Ediciones.
- Fuentes, S. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad. Obtenido de Satisfacción laboral y su influencia en la productividad: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

- G. Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. En F. G. Arias, El proyecto de investigación (pág. 106). Caracas - República Bolivariana de Venezuela: Editorial EPISTEME, C.A.
- García de la Serrana, J. I. (01 de Julio de 2020). El blog de retos para ser directivo. Obtenido de Eficiencia productiva ¿qué es y cómo se calcula?: <https://retos-directivos.eae.es/eficiencia-productiva-que-es-y-como-se-calcula/#:~:text=La%20eficiencia%20productiva%20es%20un,por%20debajo%20de%20nuestras%20posibilidades>.
- García, F. (2004). El cuestionario: recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionarios. En F. García Córdoba, El cuestionario: recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionarios (págs. 7-9). México: Limusa.
- García, R. (2007). Larousse diccionario Escolar. En R. García Pelayo, Larousse diccionario Escolar (pág. 236). México: Ediciones Larousse, S. A. de C. V.
- García, R. (2007). Larousse diccionario Escolar. En R. García Pelayo, Larousse diccionario escolar (pág. 145). México: Ediciones Larousse, S. A. de C. V. .
- GOB. MX. (2020). Coronavirus. Obtenido de Personas con discapacidad: <https://coronavirus.gob.mx/informacion-accesible/>
- Gomes, B. C. (2008). Gestión de Recursos Humanos. España: Pearson Educación.
- Gómez, I. C. (2014). repository. Obtenido de factores de motivación laboral en los empleados de c.i. uniban: http://repository.unilasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/1525/1/Factores_motivacion_laboral_Empleados_C.I._UNIBAN.pdf
- Hernandez. (2014). Metodología de la Investigación. México, D.F.: 6° edición McGraw Hill.
- Herrera García, B. (2011). Análisis Estructural De Las MYPES y PYMES. QUIPUKAMAVOC - Revista de la Facultad de Ciencias Contables, 69-89.
- Huamanchumo, H., & Rodríguez. (2015).
- Icart i Isern, M. T. (2006). Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y una tesina. En Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y una tesina (págs. 55-56). España: Salut Pública, 1.
- INEGI. (13 de Julio de 2019). Comunicación senado. Obtenido de Boletín, Pymes importante motor para el desarrollo económico : <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/47767-pymes-importante-motor-para-el-desarrollo-economico-nacional-mc.html>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2015). Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- Koontz, H., Wehrich, H., & Cannice, M. (2012). Administración. En Una perspectiva global y empresarial. (pág. 397). México: 14° edición McGraw Hill Interamericana.
- Labarca, E. (1966). El concepto de patrón o empleador en la legislación chilena. En E. Labarca Goddard, El concepto de patrón o empleador en la legislación chilena (págs. 13 - 21). Chile: Editorial Juridica de Chile.
- Martínez, C. A. (01 de Octubre de 2019). El Economista. Obtenido de Es necesario mayor impulso a las pymes: <https://www.economista.com.mx/opinion/Es-necesario-mayor-impulso-a-las-pymes-20191001-0100.html>
- Mayorca, E., Beltrán, D., & Padilla, A. (01 de Julio - Diciembre de 2017). La empresa productiva como espacio de aprendizaje social. Clío América, 11(22)., 11(22). doi:<http://dx.doi.org/10.21676/23897848.2444>
- Méndez, A. (17 de septiembre de 2013). euroresidentes. Obtenido de Motivación: <https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-empresarial>
- Mercado, H. P. (2007). EUMED. Obtenido de La Internacionalización de las Pequeñas y Medianas Empresas: <https://www.eumed.net/libros-gratis/2007c/334/caracteristicas%20de%20las%20PYMES.htm>
- Nocerino, A. V. (2014). De las organizaciones, colaboradores y sus flatulencias inherentes y conexas. En A. V. Nocerino Rojas, De las organizaciones, colaboradores y sus flatulencias inherentes y conexas (págs. 58 - 62). España: Punto Rojo Libros.

- OCDE, O. y. (03 de Marzo de 2018). EL ECONOMISTA. Obtenido de Pequeñas y medianas empresas, fundamentales para el desarrollo de la economía: <https://www.economista.com.mx/opinion/Pequeñas-y-medianas-empresas-fundamentales-para-el-desarrollo-de-la-economía-20180315-0156.html>
- Olarte, P. (2018). Sistema de Gestión de Calidad y su Influencia en la Eficacia Empresarial en una Fábrica Textil. Lima - Perú.
- Oliva, A., & Madico, J. (29 de Octubre de 2019). Boehringer. Obtenido de El Premio Boehringer Ingelheim al Periodismo en Medicina: <https://www.boehringer-ingelheim.mx/nuestra-compania/nuestros-colaboradores/nuestros-colaboradores>
- Patiño, M. P., & Cruz, G. (23 de Diciembre de 2020). bibliodigitalibd. Obtenido de Las medidas adoptadas por las entidades federativas ante la emergencia del COVID-19: http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/4856/CuadernoDeInvestigaci%C3%B3n_7%20%28F%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Prado, V. L., Piñero, M., & Romero, V. (2014). scielo. Obtenido de Inteligencia y motivación como aspectos fundamentales en la formación de estudiantes en la carrera de Medicina. Educación Médica Superior: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412014000300003&lng=es&tlng=es.
- PRESENTACIÓN SOBRE LA AMENAZA DE UNA PANDEMIA. (24 de febrero de 2020). Organización Mundial de la Salud. Obtenido de Alerta y Respuesta Mundiales (GAR): https://www.paho.org/disasters/dmdocuments/Modulo02_PresentacionSobreLaAmenazaDeUnaPandDeInflGrave.pdf
- Ramírez, R., Abreu, J. L., & Badii, M. H. (Marzo de 2008). spenta México. Revista Daena (International Journal of Good Conscience), 143 - 185. Obtenido de La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos: [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%20143-185.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%20143-185.pdf)
- Real Academia Española. (2019). Diccionario de la Real Academia Española. Obtenido de Influencia: <https://dle.rae.es/influencia?m=form#otras>
- Reynaga. (2015). Repositorio. Obtenido de Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares_MJS.pdf?sequence=1
- Reynaga, Y. (2015). Motivación y Desempeño Laboral del Personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Obtenido de Motivación y Desempeño Laboral del Personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015: <https://1library.co/document/yd2w7eeq-motivacion-desempeno-laboral-personal-hospital-pesce-pescetto-andahuaylas.html>
- Robbins, P., & Coutler, M. (2010). Administración. México: Prentice Hall.
- Roblero, Alejandro;. (2014). Dirección estratégica del Centro . Costa Rica.
- Rodríguez Sánchez, C. L. (s.f.). SEMAC. Obtenido de PONENCIA: MOTIVACIÓN DE LOGRO Y SATISFACCIÓN LABORAL. : <http://www.semec.org.mx/archivos/6-2.pdf>
- Rodríguez, A., Sánchez, J., Hernández, S., Pérez, C., Méndez, C., & Rodríguez, H. (2019). Preparación y control de la enfermedad por coronavirus 2019 (COVID-19) en América Latina. Lima, Perú: Acta Médica Peruana.
- Salazar Hernández, M. (28 de Junio de 2011). Buscan en colaboradores motivación y compromiso. Reforma, pág. 2.
- Santaella, J. A. (2 de Septiembre de 2019). INEGI. Obtenido de INEGI Presenta Resultados de la Encuesta Nacional Sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE) 2018: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/especiales/ENAPROCE2018.pdf>
- Santos, G. (Enero de 2017). fcfm.buap.mx. Obtenido de GuadalupeSantosSanchez.pdf: <https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanchez.pdf>

- SAT. (2020). SAT. Obtenido de Consulta como tercero autorizado la opinión del cumplimiento de obligaciones fiscales: <https://www.sat.gob.mx/consultas/92139/consulta-la-opinion-del-cumplimiento-de-obligaciones-fiscales-como-tercero-autorizado>
- Sistema de Información Municipal. (2019). CEIEG. Obtenido de Cuadernillos Municipales: http://ceieg.veracruz.gob.mx/wp-content/uploads/sites/21/2019/06/Camerino-Z.-Mendoza_2019.pdf
- Soriano, F. &. (2012). Gestipolis. Obtenido de El clima organizacional: <https://www.gestipolis.com/definicion-y-escuelas-de-clima-organizacional/>
- Subsecretaría , D. (Enero de 2020). Sistema de informacion municipal CUADERNILLOS MUNICIPALES, 2019. Obtenido de ceieg Veracruz gob: http://ceieg.veracruz.gob.mx/wp-content/uploads/sites/21/2019/06/Nogales_2019.pdf
- Sum, M. (2015). Motivación y desempeño laboral. Quetzaltenango.
- Sum, M. I. (2015). Motivación para mejorar la productividad en las imprentas de la ciudad de Quetzaltenango. Quetzaltenango - Guatemala.
- Toro, I., & Parra, R. (2006). “Método y conocimiento. Metodología de la Investigación”. Colombia: Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Vara, A. A. (2015). 7 Pasos pa elaborar una tesis. Lima: Macro.
- Vizcaíno, V., & Jurado, M. L. (Diciembre de 2012). Repositorio.utn.edu. Obtenido de 06 ENF 538 TESIS DESEMPEÑO PROFEESIONAL.PDF: <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/2064/1/06%20ENF%20538%20TESIS%20DESEMPE%C3%91O%20PROFEESIONAL.PDF>
- Walpole, R. E., & Myers, R. H. (1996). Probabilidad y Estadística 4°. México: McGraw-Hill.
- Zavaleta Azabache, J. L. (2017). Motivación y productividad laboral en los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote 2017. En Motivación y productividad laboral en los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote 2017. (pág. 60). Distrito de Nuevo Chimbote.



16. ANEXOS

CONCLUSIONES

ANEXO 1.- CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:

Es conveniente formular un control de cómo se va a realizar el presente protocolo de investigación y que tiempo se llevara a cabo, para esta finalidad se presenta el siguiente cronograma de Gantt:

Objetivos específicos	Actividad	Mes																	
		Agosto			Sept.				Octubre					Nov.				Dic.	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
Objetivo específico 1	Investigar los conceptos de influencia de la motivación y eficiencia productiva.																		
	Investigar el impacto que genero la pandemia actual.																		
	Analizar las causas que afectan la eficiencia productiva.																		
Objetivo específico 2	Síntesis de la información más relevante.																		
	Realizar encuesta a los colaboradores.																		
	Análisis de los resultados de la encuesta.																		

Objetivos específicos

Actividad

Descripción detallada de la actividad

<i>Objetivo específico 1</i>	Investigar los conceptos de influencia de la motivación y eficiencia productiva.	Realizar investigación en artículos científicos, libros, revistas, tesis, etc. de los conceptos de influencia de la motivación y eficiencia productiva.
	Investigar las causas de la deficiencia productiva.	Realizar investigación en artículos científicos, libros, revistas, tesis, etc. de las causas de la deficiencia productiva.
	Identificar la relación entre la influencia motivacional y la eficiencia productiva.	Identificar la relación entre la influencia de la motivación de los colaboradores en la eficiencia productiva de las micro y pequeñas empresas.
<i>Objetivo específico 2</i>	Análisis de la información de investigación.	Análisis de la información recopilada.
	Síntesis de la información más relevante.	Síntesis de la información más importante de los artículos investigados.
	Realizar encuesta a los colaboradores.	Elaborar una encuesta y realizarla en línea a colaboradores de las micro y pequeñas empresas.
	Análisis de los resultados de la encuesta.	Analizar los resultados, graficar para realizar observaciones de si hay influencia motivacional y como es su eficiencia productiva.

ANEXO 2.- INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE LA MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORALES EN LAS MYPES, 2021
MOTIVACIÓN LABORAL

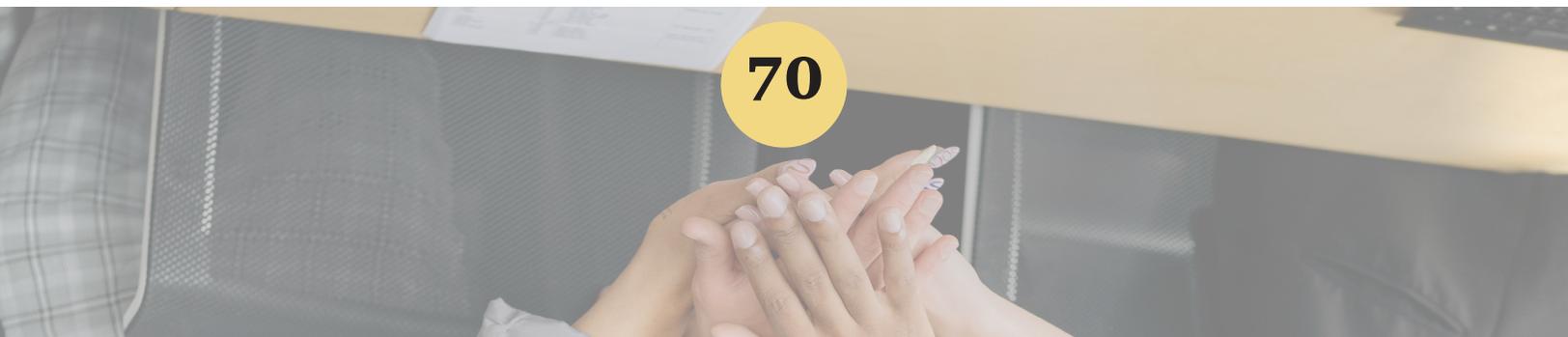
Nombre: _____ Edad: _____ Sexo: (F) (M)

Tiempo de servicio en la dependencia: _____ Fecha: ____/____/____

INSTRUCCIONES: El presente cuestionario tiene por finalidad conocer el grado de motivación laboral de los colaboradores de las MYPES del municipio Camerino Z. Mendoza, Ver.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y sinceridad al responder. Indique si

1) Absolutamente en desacuerdo	2) Desacuerdo	3) Indiferente	4) De acuerdo	5) Absolutamente de acuerdo				
ASPECTOS								
1.	Es adecuada la higiene, orden y salubridad del lugar de trabajo.			1	2	3	4	5
2.	Se establecen normas en áreas como procedimientos apropiados y comportamiento de los empleados.							
3.	Siente que puede hablar y ser escuchado, toman en cuenta sus aportaciones.							
4.	Está facultado para tomar decisiones e intercambiar información, conocimientos, puntos de vista con su jefe.							
5.	Tu jefe está capacitado para dirigir el área correspondiente, cuenta con la experiencia para realizar su trabajo establece metas.							
6.	La remuneración económica percibida está acorde con los servicios prestados.							
7.	Existe interés personal y rutinario por las actividades de seguridad.							
8.	Se brinda los recursos necesarios para realizar tu trabajo, asegurándose que el ambiente de la organización es el adecuado.							
9.	Existe un trato de gran igualdad, compañerismo y respeto entre colegas.							
10.	Le gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la dependencia.							
11.	Empleas tu creatividad, capacidad, habilidad, destrezas y conocimientos para realizar eficiente y eficazmente tu trabajo.							
12.	Las tareas realizadas están acorde a las capacidades y la personalidad que posee cada colaborador.							
13.	Disfruta con la satisfacción de terminar una tarea difícil.							
14.	Le gusta fijar y alcanzar metas realistas.							
15.	Le gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones.							
16.	Goza de libertad para realizar, organizar y dirigir el trabajo que realiza a su manera y siente que eso lo ayuda a autorrealizarse como profesional y persona.							
17.	Existe un programa para el reconocimiento y estímulo del personal dentro de la organización.							
18.	Los aspectos relativos a la elección del método de trabajo enriquecen el contexto de la tarea y facilita la identificación del colaborador con aquello que realiza dentro de la organización y de lo que se le hace responsable.							



PRODUCTIVIDAD LABORAL

INSTRUCCIONES: Este cuestionario deberá ser completado por el personal, su punto de vista es muy importante para conocer la percepción que existe sobre el desempeño laboral en la dependencia y específicamente donde labora y poder determinar, conclusiones y recomendaciones en vías de una mejora continua. Este documento solo se aplicará en un solo acto al personal, al contestar el cuestionario deberá marcar con una “X” el valor de calificación correspondiente.

No.	DIMENSIONES	FACTORES DE LA CALIFICACIÓN			
		(1) NUNCA	(2) RARAS VECES	(3) A VECES	(4) SIEMPRE
1	¿La remuneración que percibe en su trabajo satisface sus necesidades?				
2	¿Considera Ud. Que la remuneración favorece a la productividad laboral?				
3	¿La institución donde trabaja, le brinda capacitación y/o facilidades para realizarlas?				
4	¿Recibe algún incentivo por parte de la institución (felicitación, reconocimiento, etc.), cuando realiza bien su trabajo?				
5	¿Considera Ud. Que recibir incentivos favorece a la productividad laboral?				
6	¿Su trabajo le genera estrés?				
7	¿Considera Ud. Que las condiciones del ambiente físico de un trabajo favorecen a la productividad laboral?				

INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES EN LA EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS

AUTORES:

Lorena Martínez Baz
Gabriel Ruiz Contreras
María Edith Quezada Fadanelli
Marlene Munguía Martínez

La investigación titulada “Influencia de la motivación de los colaboradores en la eficiencia y productividad de las micro y pequeñas empresas” de la zona centro del municipio de Camerino Z. Mendoza Veracruz, fue elaborada conforme a la línea de investigación denominada Fortalecimiento de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPYMES). El informe de investigación tiene como objetivo general analizar la influencia que tiene la motivación de los colaboradores en la productividad de la MyPES a partir de la declaración de pandemia por el virus del SARS-COV-2, de la zona centro del municipio de Camerino Z. Mendoza Veracruz. El tipo de estudio es no experimental; el diseño de la investigación es descriptivo: asimismo la investigación cuenta con una muestra probabilística aleatorio simple de los colaboradores de la zona centro del municipio de Camerino Z. Mendoza, quienes son evaluados mediante la aplicación de un cuestionario estructurado con el fin de recolectar información, para llegar así a una conclusión de la importancia de la influencia de la motivación de los colaboradores y cómo influye en la variable de eficiencia productiva. La muestra estuvo integrada por 236 colaboradores que laboran en las distintas MyPES que se encuentran en el municipio de ciudad Mendoza Veracruz, los datos adquiridos se desarrollaron a través de la estadística descriptiva haciendo uso del programa de Excel. Los resultados obtenidos permitieron determinar poca incidencia entre la motivación y la productividad de las MyPES analizadas.

ISBN: 978-607-59479-2-1



9 786075 947921



TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO

ITSZ
INGENIEROS



Grupo de Ediciones
y Publicaciones
Xalapa S.A. de C.V.