

GESTIÓN DE MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS INDUSTRIALES EN CHIMBOTE

LABOR MANAGEMENT MOTIVATION AND ITS INFLUENCE ON PRODUCTIVITY FIRMS IN CHIMBOTE

*Nazareth Ruth Velásquez Peralta**

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar en qué medida la gestión de motivación laboral influye en la productividad de las empresas industriales del distrito de Chimbote en el 2013. La investigación es de tipo cuantitativo y no experimental descriptivo. La información se recabó de tres empresas industriales pesqueras y la muestra de selección no probabilística de una población de 52 empresas industriales; se aplicaron cuestionarios a sesenta trabajadores del área de producción y entrevistas a sus gerentes mediante una encuesta. Los principales resultados fueron que el 100 % de los trabajadores están satisfechos con su área y ambiente de trabajo, el 76,11 % están satisfechos por el desarrollo profesional y oportunidades dentro de la empresa y solo el 42,50 % de encuestados se encuentran satisfechos con los incentivos económicos. Las principales conclusiones fueron que la mayoría de los trabajadores de las empresas indicaron que los factores que los motivan son la organización del trabajo, la relación jefe-subordinado, el trabajo en equipo, las condiciones de trabajo y el desarrollo profesional, aunque les falta motivación mediante incentivos económicos; las empresas analizadas carecen de un área encargada de la motivación del trabajador o no se han implementado herramientas y estrategias de motivación laboral. Finalmente, se comprueba la hipótesis ya que la ausencia de estrategias de gestión de motivación laboral provoca insatisfacción laboral y detrimento de la productividad.

Palabras claves: empresas industriales, gestión de motivación laboral y productividad

* Es contador público, magíster en Tributación y candidato a doctor en Contabilidad y Finanzas por la Universidad Nacional de Trujillo. Además, es docente contratado de pre y posgrado por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, auditor independiente y asesor contable, tributario y laboral.

ABSTRACT

The overall objective research was to determine to what extent the management of labor motivation influences the productivity of industrial enterprises in the district of Chimbote in 2013. The research was quantitative descriptive and not experimental. 3 fishing information industrial enterprises, non-probabilistic sample selection a population of 52 industrial companies was collected; Questionnaires were applied to 60 workers in the production area and interviews with their managers via survey. The main results were that 100% of employees are satisfied with their work environment area, the 76.11% are satisfied with the professional development opportunities within the company, and only 42.50% of respondents are satisfied with the received economic incentives. The main findings were that most of the employees of the companies in the study indicated that the factors that cause them motivation are the organization of work, relationship boss - subordinate, teamwork, working conditions, professional development, although lack motivation through economic incentives; analysis companies lack an area responsible for worker motivation or are not implemented tools and strategies work motivation. Finally the hypothesis formulated as the absence of management strategies work motivation and job dissatisfaction causes detriment productivity is checked.

Keywords: industrial companies, labor management motivation and productivity

INTRODUCCIÓN

Desde tiempos inmemoriales, las relaciones entre personas para contribuir con la ejecución de tareas comunes dieron inicio a la relación de trabajo y desde ese momento las personas reciben apoyo económico como valor de su esfuerzo. En la actualidad, el principal medio de subsistencia y manutención para muchas personas y sus familias proviene de un sueldo, se ha comprobado que este es un elemento influyente en la productividad; asimismo, existieron otros factores de la motivación que se necesitan estudiar para crear una propuesta que permita incrementar la productividad de los empleados y elevar la productividad y competitividad de las empresas desde el punto de vista contable y laboral.

Se analizaron los diferentes factores de la motivación desde varios ángulos sobre todo los ingresos que percibe el trabajador desde el punto de vista financiero, laboral y productivo.

El presente trabajo de investigación comprueba que uno de los factores predominantes de la motivación es considerar la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, ya que no solo se busca lograr una identificación de los trabajadores con los objetivos empresariales sino, principalmente, premiarlos y hacerlos partícipes de los resultados del negocio debido a que, por su alta productividad, se logran mayores utilidades para la empresa y mayor beneficio para los trabajadores.

Chicaiza (2011), en su investigación referida al impacto de un sistema de remuneración variable en la motivación del personal del área productiva del rubro textil, concluye que el impacto del sistema de remuneración variable en los trabajadores de esta empresa industrial fue muy favorable y se evidencia en el alza de la producción de la empresa.

Zamora (2008), en su trabajo respecto de la importancia de la motivación en las empresas, explica que los principales incentivos que se pueden aplicar en una empresa son los referidos a la seguridad, la afiliación, la estima y la autorrealización, además de la relación con las técnicas o programas para lograr la motivación de los empleados; asimismo, señala que los empleados valoran los estímulos conforme a su capacidad para satisfacer sus necesidades, de ahí que no todos los estímulos generan el mismo tipo de respuesta en los empleados. Entonces, no se trata solamente de que el empleado quiera obtener una recompensa, sino de que sienta que debe realizar determinados esfuerzos para alcanzarla, por lo tanto la motivación en el ámbito laboral apunta a satisfacer las necesidades de los empleados de la empresa, lo cual también orienta su manera de actuar en la empresa, busca poner en marcha su potencial, se identifica con el objetivo de la empresa y trabaja para que esta lo logre.

Leandro (2007) explica, en el enfoque japonés del movimiento de la productividad, que para incrementar las ganancias del negocio es necesario reducir costos expresados en el valor que se agrega al producto o servicio, lo que revela la expresión japonesa de «el puesto de trabajo representa un nuevo horizonte para incrementar la productividad» que ensalza la participación y la democratización de algunas técnicas básicas de la administración, que implican necesariamente el recurso humano y la esencia del movimiento de la productividad japonesa, que significa hacer feliz al trabajador a través del progreso para enriquecer su vida.

Por lo expuesto, el enunciado del problema de investigación es ¿en qué medida la gestión de motivación laboral en las empresas industriales del sector pesquero influye en la mejora de productividad? Para responderla se ha establecido el siguiente objetivo principal: determinar en qué medida la gestión de la motivación laboral que aplican las empresas industriales del sector pesquero influyen en mejorar su productividad. Para conseguir el objetivo general, se han planteado los siguientes objetivos específicos: 1. Determinar los factores de la gestión de motivación laboral que utilizan las empresas industriales del sector pesquero en el distrito de Chimbote; 2. Medir la productividad de las empresas industriales pesqueras en el distrito de Chimbote; 3. Determinar la influencia de la gestión de motivación laboral en la mejora de la productividad de las empresas industriales pesqueras en el distrito de Chimbote; 4. Proponer estrategias de gestión en motivación laboral que influyan significativamente en la productividad de las empresas industriales del sector pesquero en el distrito de Chimbote.

La justificación del presente trabajo de investigación es la imperiosa necesidad de demostrar que la ausencia de políticas de motivación laboral al interior de las empresas genera una serie de conflictos en el aspecto comunicacional, de identificación institucional y bajos niveles de productividad, eficiencia y desempeño laboral en las tareas asignadas; aspectos inconsecuentes con un país como el Perú que necesita estructuras más sólidas

con el objeto de generar empleos formales permanentes que permitan a los trabajadores una mejor calidad de vida y al mismo tiempo disminuir las prestaciones de servicios por tercerizaciones, sobre todo el desempleo; de esta manera, se contribuye con un mejor nivel en el desarrollo económico del país, más aun cuando son las personas encargadas de conducir la organización al éxito y a las metas deseadas. Por lo tanto, es importante elegir estrategias que les permita a los trabajadores sentirse satisfechos, valorados y reconocidos por su trabajo. La motivación laboral de manera adecuada es un resultado positivo en la productividad.

Además, se propone el diseño de una herramienta administrativa cuyo fin es incrementar a través de estrategias motivacionales el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores del área de producción de las empresas objeto de estudio, mediante el reconocimiento del esfuerzo de los trabajadores en el desempeño de sus actividades y así lograr un incremento del sentimiento de pertenencia hacia la organización y mejorar la calidad de vida de los empleados del área de producción de la compañía, mediante incentivos económicos como gratificación, compensación por tiempo de servicio y más aún ser acreedores de los resultados positivos de la empresa al finalizar el año con las utilidades.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación fue cuantitativa y de diseño no experimental, descriptiva, transversal y correlacional-causal. La población estuvo compuesta por 52 empresas industriales de Chimbote y se escogió mediante el muestreo no probabilístico a tres de ellas. Las empresas industriales en estudio corresponden al sector pesquero con una antigüedad mayor de 40 años. Para el recojo de información, se aplicaron encuestas a través de un cuestionario de 25 preguntas a 60 de sus trabajadores y a los gerentes una entrevista de once preguntas en función del objeto de estudio y de los objetivos específicos de esta investigación. Para la tabulación y obtención de los resultados, se usó el programa MS Excel y para el análisis de los datos se aplicó la estadística descriptiva e inferencial.

RESULTADOS

Respecto de los factores de la gestión de motivación laboral:

Cuadro 1. Factores de la motivación laboral.

FACTOR	INDICADOR	Satisfacción	No satisfacción
MOTIVACION Y RECONOCIMIENTO	Organización del trabajo	93.33 %	6.67 %
	Relación jefe-subordinado	57.50 %	42.50 %
	Trabajo en equipo	100 %	0
	Incentivos económicos	42.50 %	57.50 %
ÁREA Y AMBIENTE DE TRABAJO	Condiciones de trabajo	100 %	0
FORMACION E INFORMACIÓN	Desarrollo profesional	76.11 %	23.89 %

Respecto de la motivación laboral y la medición de la productividad:

Cuadro 2. Motivación laboral en la medición de la productividad.

INDICADOR	PREGUNTA	RESULTADO
PRODUCCIÓN	¿Usted considera que con la motivación de sus empleados genera un efecto positivo en la productividad?	Se puede observar que la mayoría de los gerentes o representantes consideran que la motivación de sus empleados sí genera un efecto positivo en la productividad, lo que representa porcentualmente un 77.78 %.
	¿Usted considera que necesita motivar más a sus empleados para incrementar la productividad?	Consideran que sí necesitan motivar más a sus empleados para incrementar la productividad, lo que en porcentaje representa un 80.56 %.
	¿Cuáles son las estrategias de motivación que usted implementa en la imprenta para motivar a su personal?	Se puede observar que la mayoría de los gerentes o representantes utilizan básicamente dos estrategias de motivación: incentivos económicos en un 26.08 % y relaciones interpersonales en un 25 %.
	¿Considera usted que su personal se identifica con la misión, visión y objetivos de la empresa?	Consideran que su personal se identifica con la misión, visión y objetivos de la empresa, lo que porcentualmente representa un 72.22 %.
	¿Qué porcentaje de rotación de personal tiene la empresa?	Los gerentes o representantes precisan una poca rotación del personal. Esto traducido porcentualmente representa un 44.44 %.
EFICIENCIA	¿Existe eficiencia del personal en cuanto a la productividad?	Indican que en casi todas las empresas existe eficiencia del personal en cuanto a la productividad. Esto traducido porcentualmente representa un 83.34 %.
	¿Cómo está la eficiencia en cuanto a la entrega de pedidos para los clientes?	Indican que la eficiencia en cuanto a la entrega de trabajos para los clientes es buena. Lo que traducido porcentualmente es un 77.78 %.
	¿Existen lineamientos para las estrategias de selección de personal?	Cuentan con lineamientos para las estrategias de selección de personal, lo que traducido de forma porcentual equivale a un 50 %.
	¿Se realizan círculos de calidad para el mejoramiento de las tareas de trabajo?	Realizan círculos de calidad para el mejoramiento de las tareas de trabajo, lo que en porcentaje representa un 58.33 %.
EFICACIA	¿Qué métodos de control de productividad aplica en la empresa?	No cuentan con métodos de control de productividad lo que traducido en porcentaje representa un 54.05 %.
	¿Qué métodos de control de calidad aplica en la empresa?	No cuentan con métodos adecuados de control de calidad, lo que en porcentaje representa un 55.55 %.

DISCUSIÓN

Respecto de los factores de la gestión de motivación laboral:

- **Motivación y reconocimiento.** Se obtuvo información relacionada con el nivel de identificación por parte de los trabajadores sobre el lugar que ocupa la empresa donde trabajan en su sector de referencia.

El 93.33 % de los encuestados se encuentran satisfechos con la organización del trabajo, debido a que la empresa les facilita el equipo y las herramientas indispensables para sus actividades; además, les brindan la capacitación necesaria para el cumplimiento de sus funciones. No obstante, el 6.67 % de los encuestados expresaron su insatisfacción.

El 57.5 % de los encuestados se encuentran satisfechos por las relaciones con sus jefes y, a pesar de algunas diferencias sobre intereses y percepciones, no les afecta significativamente en el desenvolvimiento de sus actividades; sin embargo, el 42.50 % se encuentran insatisfechos debido a que muy pocas veces han recibido estímulos de sus jefes, por lo cual se sienten desmotivados a ser creativos y participativos para realizar de manera efectiva sus actividades.

El 100 % de los encuestados se encuentran satisfechos por el trabajo en equipo, debido a que se esfuerzan por mantener las relaciones de compañerismo en armonía; son colaboradores, amistosos, respetuosos y tolerantes con los compañeros de su unidad de trabajo, en general se observa que las relaciones interpersonales son adecuadas.

El 57.50 % de los encuestados se encuentran insatisfechos por los incentivos económicos, ya que nunca han recibido estímulos económicos por parte de la empresa, que repercute en su motivación para el rendimiento laboral, aunque existe un 42.50 % de la muestra que respondieron que sí reciben los incentivos económicos de compensación por tiempo de servicio y gratificaciones, pero que no reciben la participación de las utilidades al término del ejercicio.

Benavides (2004) lo confirma mediante la afirmación de que el dinero puede ser una fuerza poderosa en la motivación siempre y cuando esté relacionado directamente con el logro y el desempeño, tomando como base que muchos empleados esperan un trabajo difícil y logros que conduzcan a aumentos de salarios y promociones. Las organizaciones que hacen cumplir dichas políticas se pueden beneficiar con un ambiente en el que la productividad, el logro y la excelencia se valoren, tomando en cuenta que la función motivacional del dinero se debe reconocer en cuanto a la posibilidad de ser cambiado por bienes y servicios. El valor económico del dinero lo habilita para servir como medio de satisfacción de las necesidades básicas fisiológicas y de seguridad. Su valor psicológico radica en que para muchas personas el dinero puede simbolizar logros, éxito, prestigio o poder, una manera de llenar necesidades sociales mayores.

- **Área y ambiente de trabajo.** Se pudo obtener información relacionada con las condiciones de trabajo, en relación con la seguridad, higiene y ergonomía. Con esta información, se puede detectar y adelantarse a la adecuación de los puestos de trabajo para evitar riesgos e implantar mejoras en las condiciones y acondicionamiento de los espacios de trabajo. El 100 % de los encuestados se encuentran satisfecho.
- **Formación e información.** Se pudo obtener información sobre los planes de formación que se aportan a los trabajadores, la formación básica impartida y las posibilidades de desarrollo profesional para los trabajadores en general. A través de esta información, se detectan tanto nuevas necesidades formativas como implantar otras vías de formación, o bien necesidades de desarrollo profesional en caso que exista.

El 76.11 % de los encuestados se encuentran satisfechos por el desarrollo profesional y las oportunidades que se les brinda dentro de la empresa, mientras que el 23.89 % se muestra insatisfecho debido a la falta de oportunidad para desarrollarse profesionalmente.

Respecto de la motivación laboral en la medición de la productividad:

- La mayoría de los gerentes consideran que necesitan motivar más a sus empleados para aumentar la productividad, esto se confirma con Socorro (2003) que señala que la motivación es una de las herramientas más recomendadas en la actualidad, debido a que se cree firmemente que al incentivar al individuo se pueden lograr resultados sorprendentes. Los ejemplos sobran. No cabe duda que motivar es la clave, el combustible que mueve al personal.
- La mayoría de los gerentes indicaron ofrecer incentivos económicos y otro grupo indicó las relaciones interpersonales como estrategia de motivación, que se confirma con que la satisfacción laboral es vista como un proceso de retroalimentación entre las expectativas de los individuos, su desempeño y la compensación que reciben (Robbins y Judge, 2009; Sirgy, Efraty, Siegel y Lee, 2001). Entonces, la satisfacción laboral se determina por las diferencias y discrepancias entre las expectativas del trabajador, sus logros y las recompensas que le brinda la organización.
- La mayoría de los gerentes precisó poca rotación de su personal, lo que se contradice con López (2005) quien investigó una empresa comercializadora de libros y enciclopedias cuya muestra de 68 personas incluyó a toda la empresa: desde el gerente hasta los conserjes. El autor encontró una falta de motivación de los empleados por la excesiva rotación del personal, que generaba más gastos para la empresa al contratar más personal. El tipo de investigación es descriptiva y utilizó el instrumento de cuestionarios para recabar la información que concluyó en que la identificación de los trabajadores con la empresa es el resultado de un programa de motivación para que ellos tomen conciencia de las prioridades, el desempeño y la satisfacción motivacional que disminuya los costos de rotación del personal en la empresa y propuso que, habiendo identificado las causas que provocan la rotación

de personal en la compañía, se debe mejorar el salario de los trabajadores, crear un programa de motivación aplicable todo el año y establecer un programa de capacitación que se fundamente en las necesidades del personal.

- La mayoría de los gerentes indicaron contar con personal bastante eficiente en cuanto a la productividad, asimismo en cuanto a la eficiencia para la entrega de los trabajos a los clientes la mayoría de gerentes manifestaron que cuentan con una buena eficiencia que se confirma con Luque (2003) que concluye con que el término *productividad* engloba la esencia de esta inquietud humana por llegar a ser mejor y hacerlo mejor. En realidad, la productividad es reconocida como la clave para el progreso, el éxito y la supervivencia tanto en el ámbito personal como en la empresa. La productividad es la fuente del éxito. La mejora de la productividad (personal o colectiva) nunca es una casualidad; empieza con una definición precisa de la productividad para su situación particular. Solamente se puede aumentar la productividad cuando se sabe lo que significa para la empresa. Puede adoptar medidas premeditadas e intencionadas para mejorar la productividad cuando aprende a medirla.
- La mayoría de los gerentes indicaron no contar con estrategias de selección de personal, esto se contradice con Kopelman (1990) que indica que pocos argumentarían contra el enunciado de la política de que es bueno tener empleados productivos, que es probable que permanezcan en el puesto, se presenten regularmente al trabajo y no cometan abusos. El resultado, de acuerdo con John Miner, es que algunas organizaciones se están moviendo en forma precipitada hacia la contratación al azar, con todas las implicaciones subsecuentes que tiene tal planteamiento en las fallas respecto al desempeño, ya que han abandonado completamente cualquier clase de programa de selección genuina de personal para personas de primer ingreso. La contratación indiscriminada que ha reemplazado al programa previo de selección en tales compañías no solamente es necesaria sino que también puede conducir a la elevada rotación de personal y a la pérdida de productividad y a la bancarrota.
- La mayoría de los gerentes indicaron realizar círculos de calidad, esto se contradice con Nash M (1992), quien menciona que las investigaciones serias acerca de los círculos de calidad han producido una evidencia bastante dudosa. La popularidad de los círculos de calidad tuvo su origen en la admiración cíclica que ha sentido la industria norteamericana por las prácticas gerenciales de los japoneses. Se dice que algunos de los beneficios de los círculos de calidad son la reducción de precios, la creación de un espíritu de equipo, la solución de problemas, mejor comunicación, mejores actitudes, mayor satisfacción en el trabajo y desarrollo personal del individuo. Sin embargo, hay pocos estudios empíricos que demuestran que los círculos de calidad son eficaces. Las compañías que los han utilizado afirman que su valor es discutible. Los círculos de calidad son una forma de gerencia de participación. Estos permiten que los empleados se sientan más satisfechos, pero no necesariamente generan una mayor cifra de utilidades totales. Asimismo, en cuanto a la

utilización de métodos de control de calidad, la mayoría de gerentes o representantes indicaron no contar con métodos de control de calidad, esto se contradice con Sumanth (1999), quien asevera que primeramente, la calidad debe construirse en el producto o el servicio desde su etapa de diseño. Hay que corregir los defectos antes de que se presente una falla mayor. En segundo lugar, los componentes de los productos o servicios deben hacerse conforme a sus especificaciones en la propia etapa del diseño; por lo menos, el control de la calidad debe ser responsabilidad de cada operador y se debe instalar una gráfica de procesos de control. Desde un punto de vista ambicioso, los altos niveles de calidad tienen que ser el objetivo. Finalmente, el producto o servicio terminado debe agradar por completo a los clientes. El mejoramiento en la calidad siempre conduce al mejoramiento de la productividad a largo plazo.

- La mayoría de los gerentes indicaron no contar con métodos de control de productividad, esto se contradice con Heimann (2008), quien indica que aunque ser directivo no es tarea fácil y mucho menos si se tiene en cuenta el preocupante descenso de la tasa de productividad, el primer punto que se debe optimizar es la organización interna. Una de las principales causas de la baja productividad de las empresas se debe a una organización interna deficiente. Hay tres causas principales que merman la productividad en las empresas: supervisión inadecuada de los trabajadores, insuficiente planificación y control por parte de la dirección, y una comunicación corporativa ineficaz. Por consiguiente, incrementar la productividad para indefectiblemente mejorar la calidad organizativa de las corporaciones. Proudfoot Consulting señala diez claves que, convertidas en hábito y aplicadas al trabajo diario, son susceptibles de mejorar notablemente la productividad de la empresa, porque en el fondo las grandes pérdidas son el resultado de la suma de pequeñas ineficiencias. La mejor productividad debe ser una iniciativa estratégica; la planificación y la supervisión de la dirección son vitales para la productividad organizativa; los objetivos organizativos deben ser ambiciosos; el cambio resultante del esfuerzo debe ser percibido; la velocidad del cambio es vital; la formación debe tener lugar, fundamentalmente, en el punto de trabajo; preguntar, evaluar y, sobre todo, cambiar; el control del tiempo debe ser regular. Es necesario utilizar métodos de control a intervalos cortos. Si se miden los resultados solo al final de la jornada o de una tarea determinada, ya no se podrá hacer nada para mejorar lo realizado en dicha jornada. Cuando la evaluación es a intervalo corto, se detectarán los posibles problemas con anticipación y se podrán aplicar acciones correctivas; la claridad en la comunicación es primordial; la mejora de la productividad ha de ser una preocupación prioritaria de la dirección, siempre con continuidad y sin pausas.

Respecto de la influencia de la gestión de la motivación laboral en la mejora de la productividad:

- Después de analizar los resultados, se establece que los trabajadores de la empresa objeto de estudio manifiestan insatisfacción laboral en el caso de incentivo económico por la producción y la escasa aplicación de reconocimientos, tanto formales

como informales y no los motiva a realizar su mejor esfuerzo para el desempeño de sus funciones.

- Todo lo anterior provoca desmotivación en los colaboradores, lo cual se evidencia en actitudes negativas del personal, así como también, en un bajo nivel de compañerismo, sentimientos de pertenencia, reconocimiento y compromiso con la organización, debido a que no se evidencia la aplicación de estrategias que contribuyan a motivar a los trabajadores.

CONCLUSIONES

Respecto del objetivo específico 1, la investigación supone las siguientes conclusiones:

Se determinó que los factores de la gestión de la motivación laboral que utilizan las empresas industriales contemplan los aspectos de motivación y reconocimiento, área y ambiente de trabajo, y formación e información; asimismo, la mayoría de los trabajadores de las empresas estudiadas indicaron que los factores que les causan motivación son la organización del trabajo, la relación jefe-subordinado, el trabajo en equipo, las condiciones de trabajo, el desarrollo profesional, aunque les falta motivación mediante incentivos económicos.

Respecto del objetivo específico 2:

Se pudo medir la productividad de las empresas industriales pesqueras a través del sistema de medición de la productividad del recurso humano y en función de la motivación laboral de los trabajadores.

Respecto del objetivo específico 3:

No se evidencia la implementación de un instrumento de gestión que a través de estrategias permita motivar a los trabajadores; de otro lado, la falta de un incentivo económico y la falta de reconocimiento al esfuerzo laboral que desempeñan los obreros hace que se sientan desmotivados, esto se manifiesta en pérdidas de eficiencia y eficacia en producción y calidad que impactan financieramente, es decir, generan gastos excesivos por pérdidas en desperdicio de insumos y por desmedro de productos finales, lo que impide alcanzar al 100 % las metas de producción propuestas. Por lo tanto, se comprueba la hipótesis formulada ya que la ausencia de dichas estrategias provoca insatisfacción laboral y detrimento de la productividad.

Respecto del objetivo específico 4:

Se realizó una propuesta de instrumento de gestión en motivación laboral que influyó significativamente en la productividad de las empresas industriales del sector pesquero en el distrito de Chimbote.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aragón, A. (2003). Gestión de la participación de los trabajadores en la empresa: situaciones y desafíos. Madrid: Ed. Marcial Pons.
- De la Cueva, M. (1975). El nuevo derecho del trabajo. México: Ed. Porrúa.
- Hernández, E. (1993). Evolución de la productividad total de los factores en la economía mexicana. México: Secretaría del Trabajo y Previsión social.
- Herzberg, F.; Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). The motivation to work. Nueva York: John Wiley.
- Maslow, A. (1954). Motivation and personality. Nueva York: Harper & Row.
- Santos, H. (1998). Derecho del trabajo. México: Ed. McGraw.
- Ramírez, R. (2009). Estrategias de motivación al personal de una municipalidad para mejorar la efectividad laboral. Guatemala: USAC.
- Decreto Legislativo N.º 677. Regulan la participación en la utilidad, gestión y propiedad de los trabajadores de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría y que están sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- Decreto Legislativo N.º 892. Regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría.
- Chicaiza, L. (2011). Impacto de un sistema de remuneración variable en la motivación del personal del área productiva de la sección tejeduría en Decortextiles Cia. Ltda. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/1048>
- Zamora, E. (2008). Importancia de la motivación en las empresas. Disponible en: <http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/28925/1/Zamora%20Salazar.pdf>
- Leandro, R. (2007). Mejoramiento de la productividad a través de la administración participativa. Disponible en: http://tecdigital.tec.ac.cr/servicios/ojs/index.php/tec_empresarial/article/view/670/597
- Vroom, V. (1964). Work and Motivation. Carnegie Institute of Technology. Nueva York: John Wiley & Sons Inc.

