

IMPACTO DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS EN MIPYMES EN SAN PEDRO SULA

Karen Rodríguez¹ , Meldy Perdomo¹ , Perla Joya¹ , Kelvin Pérez¹ , Gissel Padilla-Sanchez²

¹ Licenciatura en Administración de Empresas, Centro Universitario Tecnológico, San Pedro Sula, Honduras

² Coordinación de Investigación, Centro Universitario Tecnológico, San Pedro Sula, Honduras

ANTECEDENTES

Las MIPYMES son clave para el empleo formal en América Latina y en Honduras, donde generan numerosos puestos de trabajo y aportan a la economía. Sin embargo, su competitividad se ve limitada por la falta de incentivos. Para mejorar esto, el gobierno hondureño creó una ley para fomentar su desarrollo y productividad, y cuenta con la REDMICROH como actor relevante en el ámbito económico.



El acceso a financiamiento, Mejoras en los niveles de Desarrollo Tecnológico y Acceso a nuevos mercados.

OBJETIVO

Evaluar el Impacto de la motivación laboral en la productividad de los empleados en una micro y una mediana empresa en San Pedro Sula.



Emprendedores de micro y mediana empresa con potencial de crecimiento.

METODOLOGÍA

Se utilizó una metodología cuantitativa con alcance descriptivo, diseño no experimental y transversal. Los datos se recolectaron mediante encuestas estructuradas en Google Forms, incluyendo un test de motivación, aplicadas a empleados de dos empresas ferreteras en San Pedro Sula: una microempresa con 7 empleados y una mediana empresa con una muestra de 55 trabajadores.

RESULTADOS

Evaluación de productividad

Nivel de motivación	Mediana empresa			Micro empresa		
	Muy alta	Alta	Neutral	Muy alta	Alta	Neutral
Mala	28%	21%	0	0%	25%	33%
Regular	6%	5%	0%	0%	0%	0%
Buena	0%	26%	100%	0%	0%	67%
Excelente	67%	47%	0%	100%	75%	0%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%



La motivación es fundamental para el desempeño, ya que hace que los individuos se comprometan con su trabajo y lo realicen con mayor entusiasmo.



Las oportunidades de crecimiento profesional (41%)

Factores motivacionales más valorados son el salario (43%)

Las oportunidades de crecimiento profesional (41%)

Al evaluar la motivación, el 52% de los encuestados indicó que su nivel de motivación es excelente, mientras que el 22% lo consideraba bueno

El 71% de los participantes destacó que su desempeño es reconocido (Mentorías y certificados) y en los incentivos económicos el 73% opinaron que su salario es justo (Sueldos y bonificaciones)

CONCLUSIONES/ RECOMENDACIONES

Los empleados de MIPYMES valoran principalmente el salario y el crecimiento profesional, destacando la importancia del dinero como factor motivador. Existe una relación positiva entre motivación y productividad. Se identificaron diferencias entre incentivos económicos y no económicos, y se recomienda que los gerentes mejoren la comunicación y el reconocimiento para potenciar la motivación y el rendimiento laboral.

Se recomienda a los gerentes y líderes de MIPYMES implementar estrategias integrales de motivación laboral que combinen incentivos económicos (salarios justos y bonificaciones) con no económicos (reconocimiento, mentorías, oportunidades de crecimiento y capacitación continua).

karen_rodriguez@unitec.edu
Conflicto de interés: Ninguno

