



## Booklets

RENIECYT - LATINDEX - Research Gate - DULCINEA - CLASE - Sudoc - HISPANA - SHERPA

UNIVERSIA - E-Revistas - Google Scholar - DOI - REDIB - Mendeley - DIALNET - ROAD - ORCID

# Title: Competencias del gerente, en la motivación laboral de las PYMES

Author: Narcisa COLORADO-FRANCO, Wilson TORO-ÁLAVA, Karla SUÁREZ-MENA and Gioconda RONQUILLO-BALDA

Editorial label ECORFAN: 607-8324  
BECORFAN Control Number: 2017-02  
BECORFAN Classification (2017): 271017-0128

Pages: 9  
RNA: 03-2010-032610115700-14

### ECORFAN-México, S.C.

244 – 2 Itzopan Street  
La Florida, Ecatepec Municipality  
Mexico State, 55120 Zipcode  
Phone: +52 1 55 6159 2296  
Skype: ecorfan-mexico.s.c.

E-mail: [contacto@ecorfan.org](mailto:contacto@ecorfan.org)  
Facebook: ECORFAN-México S. C.

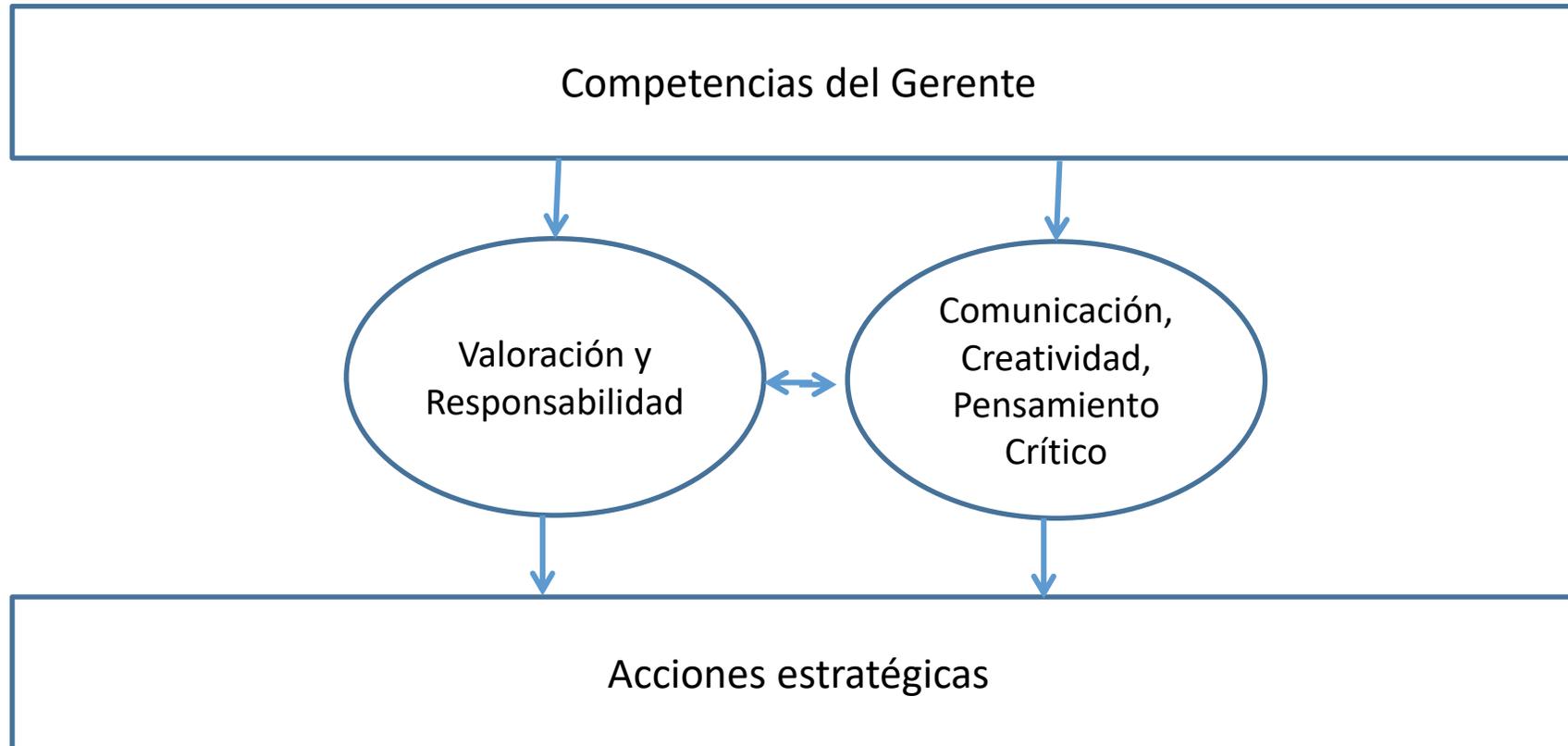
Twitter: @EcorfanC:

[www.ecorfan.org](http://www.ecorfan.org)

### Holdings

|                |           |            |                       |
|----------------|-----------|------------|-----------------------|
| Bolivia        | Honduras  | China      | Nicaragua             |
| Cameroon       | Guatemala | France     | Republic of the Congo |
| El Salvador    | Colombia  | Ecuador    | Dominica              |
| Peru           | Spain     | Cuba       | Haití                 |
| Argentina      | Paraguay  | Costa Rica | Venezuela             |
| Czech Republic |           |            |                       |

# INTRODUCCIÓN



## **Motivación laboral**

Newstrom, (2007) La motivación del trabajo define "es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de ciertas maneras. (pág. 39)

## **Impulsos motivadores.**

Olivares, (1999). este impulso motivador como un factor de suma importancia generador de actividad productiva que resulta del esfuerzo del trabajo que tiende a superarse cada día con deseos intenso de alcanzar sus objetivos". (pág. 85)

## **Motivación de logro.**

Robbins, (2004) El logro se ve como algo importante sobre todo en sí mismo, no solo por las recompensas que lo acompañan." (pág. 57)

# Metodología

En la presente investigación se aplicó la investigación cualitativa, siendo Bibliográfica, utilizando los datos esenciales y auxiliares, el objeto de estudio es la competencias del gerente en la motivación laboral de las pymes, se realizó la investigación a través de los libros, registros, informes y trabajos experimentales encontrados en la web entre otros, la investigación científica básica e inteligente de pertinencia más prominente.

### 3.1 Aptitud de trabajadores, cumplimiento de funciones, como factores de incidencia del desempeño de la empresa.

El 81,25% de los gerentes manifiestan estar de acuerdo en que el desarrollo empresarial se debe a la buena aptitud de sus colaboradores para el avance y crecimiento de la empresa, de ellos depende la eficacia que tiene la empresa.



GRÁFICO No.- 1 Aptitud de los trabajadores.

### 3.3 Incentivos al personal para mejorar el desempeño organizacional.

R  
E  
S  
U  
L  
T  
A  
D  
O  
S  
D  
E  
L  
A  
  
I  
N  
V  
E  
S  
T  
I  
G  
A  
C  
I  
Ó  
N

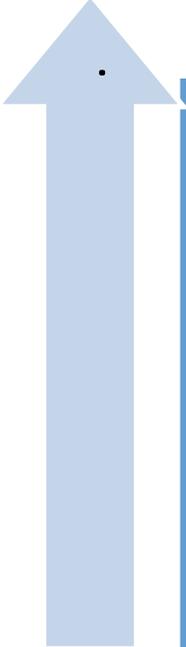
El 87.50% de gerentes piensan que el incentivo a sus empleados es muy importante, de ellos depende el desarrollo y productividad de la empresa porque ponen en prácticas los métodos captados del gerente en su área laboral.



ILUSTRACIÓN No.- 3 Incentivos al personal

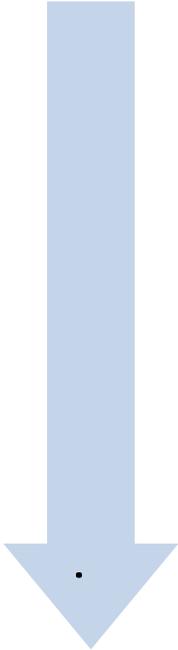
## 4.2 Discusión.

D  
I  
S  
C  
U  
S  
I  
Ó  
N



En primer lugar, los resultados obtenidos indican que un elemento fundamental dentro de cualquier empresa sin importar su tamaño o a que se dedica, su personal debe estar altamente capacitado, lo que permitirá el logro de los objetivos corporativos y personales, además de permitir una alta moral en los empleados.

En segundo lugar, los resultados aportan evidencias de suma importancia que el buen comportamiento de los empleados es fundamental para el desarrollo, cada uno de ellos puede influir en el grupo de trabajadores.



# C O N C L U S I O N E S

1

El talento humano de las empresas del cantón La Libertad, debe estar capacitado en todas las áreas, la mayoría muestra un total desconocimiento, lo cual dificulta el desarrollo de la debida producción de la empresa.

2

La motivación laboral es muy importante para el respectivo desarrollo de una empresa, junto con la utilización de técnicas y herramientas que el gerente y el personal encargado del talento humano llevan a cabo para obtener un mejor funcionamiento de la empresa.

3

Es importante resaltar que el eficiente desarrollo de las empresas no solo depende de las herramientas físicas, sino más bien requiere un buen personal de trabajo que esté motivado, esto permitirá alcanzar los objetivos trazados para lograr obtener una mejor competencia en las empresas.

# Bibliografía

- Villamarín Villamarín, D. P., Rivera, Q., & Lorena, A. (2014). Artículo Científico-Análisis e importancia del comportamiento organizacional sustentado en las competencias, habilidades y el nivel administrativo de negocios que tienen las PYMES en la provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga.
- Rodríguez de la Oliva, N. A. (2014). Capacitación por competencias y desempeño laboral en una empresa de Lima Metropolitana.
- Peña Salas, P. D. P. (2014). La Motivación del personal y la productividad de la microempresa La Cabaña en el periodo 2013.



**Muchas Gracias por su atención**



**ECORFAN®**

**© ECORFAN-Mexico, S.C.**

No part of this document covered by the Federal Copyright Law may be reproduced, transmitted or used in any form or medium, whether graphic, electronic or mechanical, including but not limited to the following: Citations in articles and comments Bibliographical, compilation of radio or electronic journalistic data. For the effects of articles 13, 162,163 fraction I, 164 fraction I, 168, 169,209 fraction III and other relative of the Federal Law of Copyright. Violations: Be forced to prosecute under Mexican copyright law. The use of general descriptive names, registered names, trademarks, in this publication do not imply, uniformly in the absence of a specific statement, that such names are exempt from the relevant protector in laws and regulations of Mexico and therefore free for General use of the international scientific community. BECORFAN is part of the media of ECORFAN-Mexico, S.C., E: 94-443.F: 008- ([www.ecorfan.org/](http://www.ecorfan.org/) booklets)