

The background of the slide is a photograph of three business professionals in a meeting. A man with a beard, wearing a light blue button-down shirt, is leaning over a desk. A woman with glasses and a patterned shirt is looking at a laptop. Another person is partially visible on the right, also looking at the laptop. On the desk are various items: a smartphone, a laptop, a pen, a stapler, and some papers.

Asistencia para la inteligencia empresarial

## Caso de estudio empresarial

## 1. Introducción

Se presenta un caso de estudio sobre la motivación del personal, y se recolectan opiniones de 22 empleados del Departamento de Compras.

## 2. Desarrollo

El jefe de Compras recibe de manos del jefe de Talento Humano, un cuestionario de 15 preguntas relativas a distintos elementos asociados con la motivación del personal en la empresa, siendo la pregunta de cierre, la valoración final de cada empleado y de su nivel general de motivación.

Nótese que para medir el “nivel”, se utilizó una escala de 5 elementos, bajo criterio de quien realiza el estudio y conoce la temática, es decir, el jefe de Talento Humano. Luego de aplicados los cuestionarios al personal, el material llega de nuevo a manos del jefe de Talento Humano para su procesamiento.

El jefe de Talento Humano presenta la información aportada por cada empleado. Como se observa en la siguiente tabla, aunque los empleados en el cuestionario marcaron con una X la casilla del nivel de satisfacción que consideraron, para efectos de la tabulación, el analista debe utilizar expresiones numéricas para que la hoja de cálculo pueda proceder al conteo de los datos. En la tabla 1, se muestra la información recolectada.

En este caso, se utilizan las expresiones numéricas “1” para el nivel seleccionado, y “0” para los demás niveles. En esta tabla, se asegura el conteo adecuado de la población en estudio en la parte inferior, así como también la cantidad de casos por cada nivel de motivación estudiado.

**Tabla 1**  
Tabulación de los datos de motivación por empleado

Empleado	Nivel de motivación				
	Muy alto	Alto	Intermedio	Bajo	Muy bajo
1	1	0	0	0	0
2	0	1	0	0	0
3	1	0	0	0	0
4	0	0	1	0	0
5	1	0	0	0	0
6	1	0	0	0	0
7	0	1	0	0	0

8	1	1	0	0	0
9	0	0	0	1	0
10	0	1	0	0	0
11	0	1	0	0	0
12	0	1	0	0	0
13	0	1	0	0	0
14	0	0	0	1	0
15	1	0	0	0	0
16	1	0	0	0	0
17	1	0	0	0	0
18	0	1	0	0	0
19	0	1	0	0	0
20	0	0	1	0	0
21	0	0	1	0	0
22	0	0	1	0	0
Sub-Totales	7	9	4	2	0
Total general	0	1	0	0	0

Por su parte, la tabla 2, muestra datos aislados, pero lo que se quiere generar, es **INFORMACIÓN**. Por consiguiente, se recurre a la agrupación de los datos, porque el objetivo a lograr es una conclusión del nivel general de satisfacción de los empleados del Departamento. Luego, el jefe de Talento Humano, prepara ahora esta tabla, en la que agrupa los datos para el total de empleados estudiados, por cada nivel de satisfacción.

**Tabla 1**

Tabulación de los datos de motivación por empleado

Nivel	Frecuencia (f)	Proporción (%)
Muy alto	7	31,82
Alto	9	40,91
Intermedio	4	18,18
Bajo	2	9,09
Muy bajo	0	0,00
Total	22	100.00

Como se observa en esta tabla, hay dos elementos clave de los que se vale la estadística descriptiva, nombrados con anterioridad:



- **La Frecuencia (n):** correspondiente a la cantidad de eventos o “veces” por caso de estudio. Se denota con la letra “f”.
- **La Proporción (%):** corresponde al porcentaje de ocurrencia de cada evento, en función de la población total estudiada. Se denota con el símbolo de porcentaje “%”.

### 3. Conclusiones

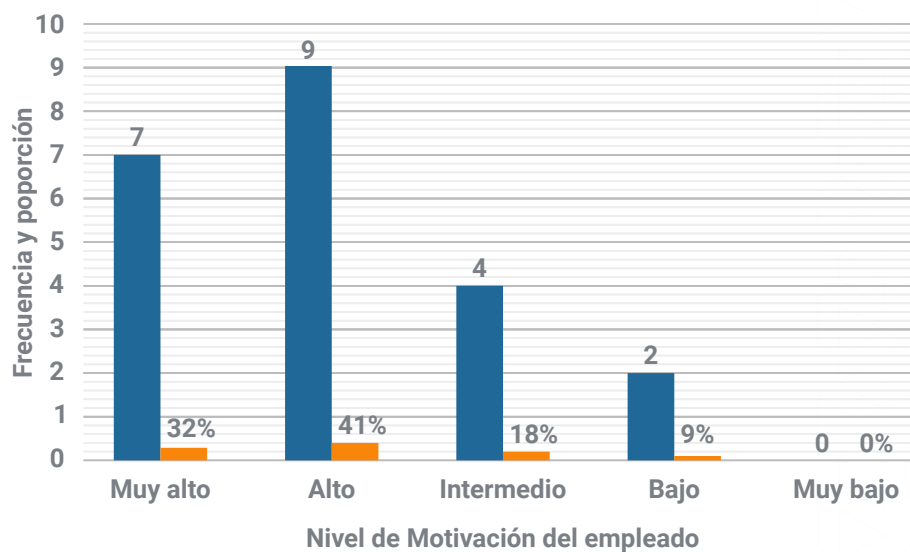
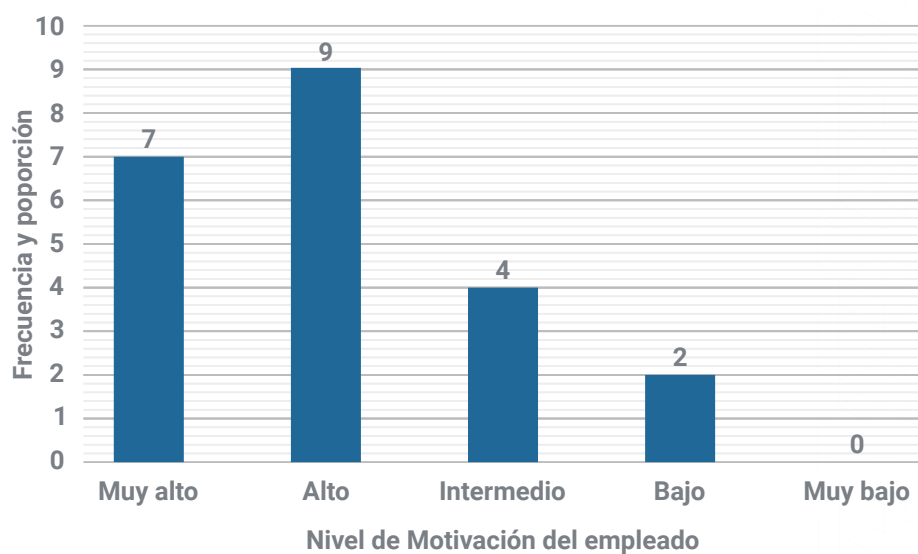
Con la tabla 2, ya el jefe de Talento Humano, posee una visión general del nivel de motivación de los empleados del Departamento de Compras, obteniéndose que:

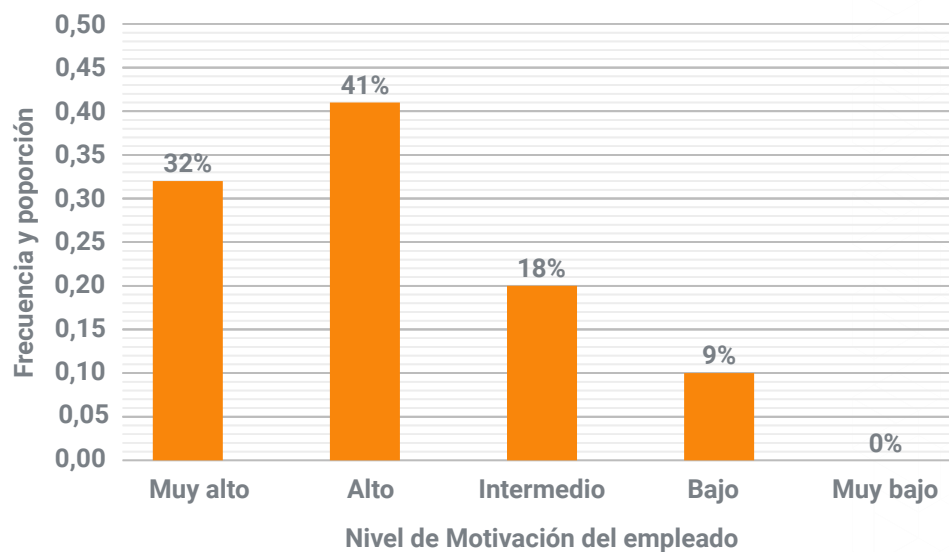
- Ningún empleado posee un nivel “muy bajo” de motivación.
- La mayor proporción de empleados, correspondiente al 40,91 %, posee un nivel alto de motivación.
- En general, más del 50 % de los empleados, en total 72,73 % (sumatoria de 31,82 + 40,91), se encuentra motivado.
- Solo el 9,09 % de los empleados se encuentra con “bajo” nivel de motivación.

Lo visto previamente, se refiere a resultados absolutos, propios de las expresiones numéricas aportadas por el manejo estadístico de los datos. No obstante, como conclusiones de interés, es decir, INFORMACIÓN CLAVE para la toma de decisiones, se tienen los siguientes aspectos para ser gestionados por el jefe de Talento Humano:

- La mayoría de los empleados se encuentra motivado, con un porcentaje que casi supera el 75 %, lo que es favorable para el desempeño laboral.
- Debe tomarse en cuenta e indagar, por qué el 27,27 % de los empleados (18,18 + 9,09), no está exponiendo motivación. Este porcentaje, aunque pudiera considerarse bajo, no lo es porque se trata de la motivación del personal, lo que es un elemento clave en el desempeño y afecta de manera directa los indicadores de productividad de la empresa.
- Se encontraron estos resultados de posible desmotivación del personal en los demás departamentos de la empresa. Si se encontrasen resultados distintos, debe hacerse un análisis integrado de las estadísticas, y un estudio a profundidad de las causas de la desmotivación del personal.

Como recurso adicional, visual, gráfico y de gran preferencia por los analistas, se ofrece en la figura 1, la conversión de los datos de la tabla 2, en un gráfico de frecuencias de estadística descriptiva. La figura 2, ofrece la visualización individual de la Frecuencia (f), y la figura 3, la de la Proporción (%).

**Figura 1***Gráfica de niveles de motivación del personal***Figura 2***Gráfica de niveles de motivación del personal (Frecuencias)*

**Figura 3***Gráfica de niveles de motivación del personal (proporciones)*

**Nota.** Es evidente que quien maneja la estadística en la empresa, debe poseer competencias en el manejo de herramientas ofimáticas, como Excel, Word y PowerPoint, básicamente, para el procesamiento de los datos y la emisión de informes estadísticos.