

UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE
EMPRESAS**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR:

MACO CASTRO JOSE FELIX
CÓDIGO ORCID: 0000-0002-2367-7503

ASESOR: Mg.

GUZMAN ROSALES MERCEDES EDITH
CÓDIGO ORCID: 0000-0002-1837-2457

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PLANEAMIENTO ESTRATEGICO Y
DESARROLLO INSTITUCIONAL**

LIMA, PERÚ

MARZO, 2022

Resumen

Hoy en día el desempeño laboral que pudiera demostrar un trabajador guarda bastante relación con lo valorado que puede sentirse en su centro labores, es ahí donde entra a trabajar la empresa, encargándose de tener un empleado motivado, entusiasmado y contento con su trabajo; lo cual lo hará más productivo y eficaz en las funciones que desempeñe o en las tareas encomendadas.

En tal sentido, el presente trabajo tiene como finalidad demostrar la relación positiva que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores, teniendo en cuenta que este último es considerado pieza importante dentro de una empresa por el desarrollo y productividad que genera.

Asimismo, brindar conocimiento de los métodos, formas, procedimientos, etc., a través de los que se puede aplicar la motivación dentro de una institución.

Palabras clave: Motivación, Desempeño laboral, productividad y eficaz.

Abstract

Nowadays, the work performance that a worker could demonstrate is closely related to how valued they can feel in their work center, that is where the company comes to work, taking care of having a motivated, enthusiastic and happy employee with their work; which will make you more productive and effective in the functions you perform or in the tasks entrusted to you.

In this sense, the purpose of this work is to demonstrate the positive relationship that exists between motivation and work performance of workers, taking into account that the latter is considered an important piece within a company due to the development and productivity it generates.

Likewise, provide knowledge of the methods, forms, procedures, etc., through which motivation can be applied within an institution.

Keywords: Motivation, work performance, productivity and efficiency.

Tabla de Contenidos

Resumen	iii
Abstract.....	iv
Introducción.....	1
Antecedentes	3
Desarrollo del tema (Bases teóricas)	8
Conclusiones	32
Aporte de la investigación	33
Recomendaciones.....	35
Referencias bibliográficas	36

Introducción

El presente trabajo de investigación lleva como título “Motivación y Desempeño Laboral, que explica lo valioso que es actualmente en las organizaciones la motivación que puedan tener hacia sus colaboradores; aplicándose de distintas formas y siendo pieza clave para el desempeño en sus actividades, con la finalidad de generar en ellos un desempeño más óptimo en el área de trabajo que conlleve al logro de sus objetivos y por ende una mayor productividad.

El impacto negativo que pudiera causar la poca motivación de una empresa hacia sus colaboradores es considerable y mucho más si la desmotivación es grupal; ya que se puede llegar a tener comentarios negativos acerca de la situación actual de la organización, así como llegar a detectar síntomas graves de estrés y ansiedad en sus trabajadores.

Muchas veces la causante de la desmotivación laboral la tenemos frente a nosotros, por ejemplo, hay situaciones que para un empleado el lograr sus objetivos no es suficiente para que ellos se sientan motivados, esto debe ir acompañado con algún reconocimiento por parte de la empresa, no necesariamente tiene que ser salarial; también esto podría darse de distintas formas como: reconocimientos de los logros, flexibilidad en los horarios, promoviendo una capacitación constante de los trabajadores, etc.

Algunas organizaciones suelen tomar un poco a la ligera el tema de la motivación en sus colaboradores, hasta a veces es demasiado tarde para que puedan reaccionar; ya que se ven impactadas en la productividad generada, aumento del absentismo, disminución de las ventas como también dañando la imagen de la empresa.

El propósito de la presente investigación es tener un enfoque más amplio de lo que es necesario que un colaborador se sienta motivado en la empresa donde labora, a título personal, la empresa donde laboré un buen tiempo incentiva bastante a sus colaboradores generando en ellos más compromiso hacia la empresa, y viéndose los resultados a fin de año con las utilidades que genera la organización.

Durante el desarrollo del tema se podrá visualizar la diversidad de métodos de motivación que existen en la actualidad y que las organizaciones podrían aplicar, teniendo en cuenta que a veces no es necesario el incremento salarial para tener un empleado motivado. Posterior a la aplicación del método que haya elegido la empresa también se observa la adaptabilidad al cambio; el cual va permitir dar a conocer si las debilidades se convierten en fortalezas, o tal vez las fortalezas se vuelven más fuertes.

Antecedentes

Antecedentes Internacionales.

Erika Gutiérrez (2012). En su trabajo de investigación “Diagnóstico de motivación y su influencia en el desempeño de los trabajadores de una empresa almacenera”, tiene como objetivo describir la relación entre la motivación y el desempeño, tomando como punto de partida conocer a las variables de estudio, motivación y desempeño, en cuanto a su definición, características y visualización desde diferentes enfoques, seguido de la metodología a aplicar la cual se divide en:

- Utilizó el método descriptiva que consiste en la medición de las variables, y que se evaluó desde la perspectiva de la teoría de reforzamiento, la cual básicamente manifiesta que las personas se sentirán motivadas a desempeñarse a un alto nivel y a alcanzar las metas de la empresa en la medida que eso signifique la obtención de resultados que desean. Además, se hace uso de la clasificación de niveles de necesidades descrita por Alderfer en su teoría para ubicar las necesidades de los trabajadores dentro de esta.
- Se aplicó también el tipo correlacional; con el objetivo conocer la relación de ambas variables, motivación y desempeño. Se relacionó la satisfacción de los diferentes niveles de necesidades con el desempeño de los trabajadores para observar el comportamiento.
- Y finalmente, el valor explicativo está en que el estudio buscó describir la relación entre la motivación y el desempeño de los trabajadores, esta relación dará explicación sobre una de las tantas variables que influyen sobre el desempeño, es por eso que el valor explicativo es parcial.

Concluyendo que la motivación es un tema complejo que requiere de la unificación de muchos más conceptos de los que contiene esta investigación, y que se deben considerar otras variables y

teorías para que la motivación de una explicación mayor de la variación del desempeño.

Arturo Rosas (2008). en su trabajo de investigación “La Motivación Laboral en el desempeño de los Funcionarios del Servicio Profesional Electoral del Instituto Federal Electoral en el Distrito Federal”, tiene como finalidad demostrar el nivel de motivación que tienen sus funcionarios electorales y si esta motivación ejerce influencia en el desempeño laboral de estos, para el cual se aplicó un estudio correlacional y la teoría de la expectativa del psicólogo Víctor H. Vroom; ya que es intuitivamente atractiva y de suficiente generalidad para el campo de estudios.

Asimismo, el instrumento que se utilizó para la recolección de datos, fue un cuestionario y se tomó como muestra a 56 empleados, que representa el 37.33% de 150 funcionarios electorales.

Después de realizada la encuesta se pudo concluir que la motivación laboral ejerce una alta influencia en el grado de desempeño en los funcionarios del Servicio Profesional Electoral del Instituto Federal Electoral en el Distrito Federal; ya que los funcionarios tienen una elevada motivación laboral, la cual ejerce una alta influencia en el grado de desempeño de los mismos.

Antecedentes Nacionales.

Levano Lizarraga (2017). En su trabajo de investigación “Motivación y Desempeño Laboral en la Empresa Euroshop del Grupo Volkswagen”, comprobó que, si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral; por lo que concluyó a la cual llegó aplicando encuestas e instrumentos de investigación, que obtuvieron como resultados que un trabajador se desempeña mejor cuando percibe una mayor motivación por parte de la empresa.

Dionisio Arteaga (2017) en su trabajo de investigación “Motivación y Desempeño Laboral de funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay - 2017”, el cual se enfocó

en la Gerencia de Administración y Finanzas, concluyó mediante una encuesta realizada a 20 trabajadores de dicha gerencia; basada en los siguientes puntos: logro laboral, reconocimiento laboral, condiciones de trabajo, sueldos y beneficios, estabilidad laboral, compromiso e identificación, que:

En relación al logro laboral cuentan con un 98% de trabajadores que efectuaron logros laborales y un 90%, indican que dichos logros dependen de la motivación que les brinda la Municipalidad, lo que denota un alto sentido de identidad laboral.

En relación al reconocimiento laboral cuentan con 50% de trabajadores que no necesitan el reconocimiento de sus jefes para demostrar un buen desempeño laboral y un 50% indica que no se sienten satisfechos que realiza la entidad, lo que demuestra un nivel medio en la satisfacción laboral.

En relación de las condiciones de trabajo, cuentan con un 65% de trabajadores que indican que la Municipalidad respeta sus condiciones y forma de trabajo y un 65% manifiesta que cuentan con ambientes adecuados para el desarrollo de sus labores, lo que denota un alto nivel de satisfacción.

En relación a los sueldos y beneficios, cuentan con un 85% de trabajadores que no están de acuerdo con los sueldos que perciben y un 75% indican que los sueldos y beneficios son esenciales para satisfacer sus necesidades. Lo que demuestra un alto nivel de disconformidad del personal por los sueldos y beneficios percibidos.

En relación a la estabilidad laboral, cuentan con un 85% de los trabajadores que les preocupa la estabilidad laboral y un 65% indican que la estabilidad laboral depende del cumplimiento de sus funciones. Lo que denota un alto nivel de preocupación del personal por permanecer en su puesto

de trabajo.

En relación al compromiso, cuentan con un 85% de trabajadores están comprometidos con la institución y un 90% de trabajadores realizan trabajos de calidad. Lo que demuestra un fuerte compromiso laboral.

En relación a la identificación un 95% de los trabajadores se sienten cómodos en su centro de trabajo y un 80% indican que su trabajo es interesante. Por lo que denota un alto nivel de identificación laboral.

Por lo que haciendo análisis de los puntos considerados por el personal encuestado se comprueba que la motivación contribuye al buen desempeño laboral en la entidad edil.

Rosas, Guzmán (2017). en su trabajo de investigación “Motivación y Desempeño Laboral de los colaboradores de la Empresa CASDEL HNOS S.A.” tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de dicha empresa, investigación que fue de tipo descriptivo correlacional de corte transversal, se utilizó una encuesta tipo Lickert para la recolección de información y se trabajó con la población total que fue de 50 colaboradores de la Empresa CASDEL HNOS S.A., concluyendo que en tanto en la hipótesis general, hipótesis específica y el objetivo específico no guardan relación ambas variables.

Dado los resultados se le sugirió a la empresa CASDEL HNOS S.A.:

- Enfocarse más en sus colaboradores, desarrollando nuevas y mejoradas técnicas de motivación.
- Incrementar los niveles de motivación en los factores extrínsecos, adecuando y mejorando las condiciones ambientales de las áreas trabajo.

- Incrementar los niveles de motivación en los factores intrínsecos, creando sistemas de reconocimientos por los logros alcanzados por sus colaboradores, así como incentivar las relaciones interpersonales a través de actividades como: festejo de cumpleaños, almuerzos eventos deportivos, concursos o aumento de salario.

Tarazona, Cabello (2017). en su trabajo de investigación “La motivación y el desempeño laboral en la Empresa MARCAN – Lima Norte – 2017”, tuvo como objetivo conocer qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral, investigación para el cual se aplicó una encuesta de 37 trabajadores seleccionados por muestreo no probabilístico, donde se evaluó la normalidad de las variables y dimensiones con la prueba de Shapiro y se realizó el análisis inferencial mediante la correlación de Spearman obteniendo como resultado que; tanto en la motivación, motivación extrínseca y motivación intrínseca registran una correlación positiva muy baja con el desempeño laboral, por lo que recomendó profundizar aún más acerca de las variables que se ha estudiado en la presente investigación con un tamaño de muestra mayor.

Desarrollo del tema (Bases teóricas)

En un mundo globalizado, con un desarrollo constante de la tecnología, es necesaria una adecuada gestión de las emociones, así como de la medición de la satisfacción laboral basada en la motivación y por ende del desarrollo del desempeño laboral.

La problemática a nivel mundial se acrecienta por situaciones difíciles de controlar, como lo son los conflictos bélicos, cambios climáticos y migración en varios países.

Susan Adams, en su publicación de la revista Forbes, resumió los resultados de la encuesta mundial realizada por Gallup, que es una organización de consultoría estratégica con sede en Washington DC y que desde finales de 1990 ha medido la satisfacción de los empleados a nivel internacional, a través de una encuesta que ha ido perfeccionando con los años y que en su última edición ha revelado que en el mundo existe un gran índice de insatisfacción laboral, personas que odian su trabajo y no se sienten comprometidos con lo que hacen. En ésta última encuesta se reunió información de 230,000 empleados de tiempo completo y tiempo parcial en 142 países. De dicha investigación se resume que el 13% de trabajadores se siente comprometido con su trabajo, la otra gran parte 63% no está comprometido, es decir no está contento con su trabajo, pero no de forma drástica, por otro lado existe un 24% que está completamente desconectado, es decir odia su trabajo, por lo que se aprecia que éstas dos últimas cifras suman un 87% de trabajadores en el mundo que según Gallup no se sienten conectados con su trabajo, afectando así el desempeño laboral y su productividad.

Del análisis se puede percibir que la desmotivación laboral a nivel mundial tendría entre sus consecuencias, la reducción del desempeño laboral, sea cual sea el país en el que se observe ésta situación, si no se mejora inyectando motivación en los colaboradores, la situación se volverá

compleja. Por ejemplo, en España, debido a la crisis económica que atraviesa éste país, se ve cruzando su peor momento, ya que según un estudio realizado en seis países iberoamericanos por Universia, la plataforma de universidades del Banco Santander y la consultora de inspiración sobre personas People First. el 78% de los trabajadores españoles se siente descontento con su trabajo, incluso los altos directivos, a pesar de ganar más sueldo, no sienten alegría ni motivación laboral ya que muchas de las empresas han tenido que despedir personas, reestructurarse y cargar con más trabajo a quienes aún se mantienen laborando en dichas empresas, ocasionando así preocupación, incertidumbre y estrés. Todo lo expuesto produce efectos directos en la productividad y el desempeño laboral, deteriorando así al talento humano.

De acuerdo a lo percibido en América Latina, los resultados como región se ven afectados por inflación, desempleo y crisis económica, generando así incertidumbre e insatisfacción laboral. Países como Argentina y Venezuela se ven azotados por realidades difíciles de controlar, afectando así el desempeño laboral de los trabajadores.

Uno de los mayores problemas en la región es la incertidumbre de perder el trabajo o de realizar funciones que no permiten un crecimiento laboral o económico.

De los 18 países de la región, tomados en cuenta en el estudio Gallup 2016 se demuestra que en promedio sólo el 7% y 9% de sus trabajadores considera que tiene un empleo feliz.

En el Perú el sueldo es importante, pero también priman los factores interpersonales y los vínculos con el ambiente de trabajo y el clima laboral, pues éstos se relacionan con la felicidad, la motivación y fidelización con la empresa en la que se labora.

La consultora Ronald Career Services Group, determinó que el 74% de trabajadores peruanos cambiaría su empleo por uno que los haga más felices, de éste estudio se puede rescatar

que lo que más motiva a los trabajadores del Perú es el factor monetario y el reconocimiento, sin embargo, la realidad peruana posee diferentes dimensiones, según cada región por lo cual la motivación laboral varía según las coyunturas sociales, culturales y empresariales.

Se sabe que el principal motor de desarrollo económico en el Perú son las microempresas y según datos del Ministerio de Trabajo, las Mypes brindan empleo a más del 80% de la población económicamente activa, pero ¿qué sucede con la motivación laboral de esos trabajadores? Muchas veces se encuentran atravesando un constante escenario de fatiga, irrespeto de los derechos laborales, carencia de beneficios sociales y sobretodo de poca infraestructura para desarrollar sus funciones, teniendo así muchas limitaciones que generan una insatisfacción laboral y por ende reducción del desempeño laboral.

De acuerdo al INEI (Instituto Nacional de Estadística e Informática) más de 420 mil personas se encuentran sin trabajo formal en Lima metropolitana y de diciembre 2018 a febrero 2019 ha sufrido un estancamiento de empleo formal, lo que significó a penas un crecimiento del 0.1%. Ésta situación ha generado incertidumbre laboral incluso para los que actualmente poseen un trabajo formal, ya que las empresas tienden a abaratar costos, despidiendo personal y reestructurándose al interno para mitigar la situación económica a nivel nacional, regional y mundial.

Las empresas en todo el mundo están implementado cambios de acuerdo a la inclinación del mercado, sin embargo, son pocas las que aplican nuevos sistemas con enfoque solo en el personal que haga que se sientan motivados al desempeñar sus funciones, existen muchas causas por la que un trabajador no se siente valorado, creando una desconformidad con el actuar de la empresa lo cual generará que su productividad sea mucho menor.

Para que los colaboradores se sientan motivados, es necesario contar con un ambiente de trabajo adecuado para generar seguridad al momento que desempeñen sus funciones, lo que significa que tienen las condiciones adecuadas para hacer bien el trabajo. Porque esto requiere tener un enfoque claro en seguridad y bienestar de los empleados.

Son pocas las empresas que deciden aplicar diversos métodos de motivación hacia sus colaboradores, y dejan de lado el talento humano que juega un rol importante para que la empresa sea exitosa, enfocándose más en emplear estrategias en el producto o servicio que brinden.

De este modo la motivación vendría a ser un elemento importante en el desempeño de los trabajadores de las organizaciones.

Evia (2019), en el año 2015 aplicó un estudio por Global Engagement Index (GEI) en todo el mundo para medir el nivel de motivación, tomando como referencia 13 países: Gran Bretaña, Alemania, Francia, Canadá, México, Argentina, España Estados Unidos, China, India, Brasil, Italia, Australia; por medio de una evaluación y teniendo como resultado de que son muy pocos los colaboradores que están realmente comprometidos con la empresa y su puesto. Los países con un mayor porcentaje de personas totalmente motivadas son: China y Estados Unidos con un 19%.

Ochoa (2014), explica que las empresas u organizaciones que tienen una baja productividad son porque no le prestan la atención necesaria a las causas que lo generaron, siendo a veces muy notorio u obvio que no existe otro motivo mayor que la motivación en sus colaboradores.

A nivel mundial todas las empresas deberían tener una buena relación entre el jefe y el personal que tiene a cargo, a fin de lograr los objetivos tanto como equipo u organización; ya que el talento humano juega un papel muy importante dentro de la empresa debido a que mientras más satisfecho se siente el personal se podrá mantener o mejorar la productividad, es por eso que el Jefe debería tener un enfoque de un líder manteniendo ciertos lineamientos que contribuyan a que los empleados asuman su trabajo con responsabilidad acercándose a la misión y visión de la organización, caso contrario tenemos un trabajador descontento el cual no se verá comprometido con el desarrollar de sus funciones.

Wehrich, et al. (2017), indican que los motivos humanos consisten en necesidades, conscientes e inconscientes, algunas son primarias, como las fisiológicas de agua, alimentos, sueño y refugio, otras se pueden denominar secundarias, como la autoestima, el estatus, como la afiliación con otros afectos, los logros y la autoafirmación. La motivación es un factor que se utiliza para la satisfacción de necesidades y deseos.

Por otra parte, Rubio (2016), define a la motivación como “un impulso interior que activa la predisposición de un individuo a realizar cualquier actividad o comportamiento orientado a una meta, en dirección al logro de un objetivo determinado”. Las motivaciones de las personas pueden identificarse en el marco de cualquier área de actuación. En el entorno laboral, el porqué de las actuaciones de los colaboradores que realizan funciones específicas puede promover o frenar el rendimiento que cada cual pueda tener en su trabajo. Esto implica que se ha de conocer aquello

que cada subordinado necesita y tratar de satisfacer sus demandas para obtener mejores resultados de productividad, calidad y servicio.

En conclusión, la motivación se debería tener en cuenta en las organizaciones o empresas; lo cual conllevaría a que a obtener resultados positivos tanto para el personal como para la organización.

Hughes, Ginnett & Curphy (2007), señalan que es esencial explicar la perspectiva de cada una de las teorías de la motivación, las cuales se detallan a continuación:

Necesidad: Dentro de una empresa los colaboradores tienen variedad de necesidades, los líderes son los responsables de incentivar y hacer que se cumplan esas aspiraciones. Para esta perspectiva se enfatizan las siguientes teorías:

- Teoría de las necesidades de Maslow.
- Teoría ERG de Alderfer

Diferencia Individual: las personas se pueden diferenciar por varios aspectos por ejemplo: la función que desempeñan, los rasgos personales y valores claves. Para esta perspectiva se enfatizan las siguientes teorías:

- Teoría de McClelland.
- Teoría de Herzberg.

Cognoscitiva: Cuando las personas se fijan una meta, se sienten motivadas porque se sienten empoderadas para lograrla porque sus esfuerzos serán recompensados y motivados. Para esta perspectiva se enfatizan las siguientes teorías:

- Establecimiento de Metas.
- Teoría de las expectativas.
- Teoría de la Equidad.

Teoría de la Necesidad de Maslow

Las contribuciones de Chiavenato (2017), en la presente teoría se expone que la pirámide de motivación de Maslow se basa en la denominada pirámide de necesidades, es decir, que estas se pueden priorizar o catalogar por orden de importancia y de influencia en el comportamiento humano. Abraham Maslow manifestó las siguientes necesidades:

- Necesidades fisiológicas
- Necesidades de seguridad
- Necesidades sociales\
- Necesidades de estima
- Necesidades de autorrealización

Teoría de McClelland

Lozano & Barragán (2015), agregaron la participación de McClelland & Burnham (1976), indicando que el logro, el poder y la afiliación son las tres necesidades importantes que apoyan a desarrollar la motivación de las personas así:

- Necesidad de logro.
- Necesidad de poder.
- Necesidad de afiliación.

Teoría de Herzberg

Acerca de esta teoría, Palomo (2017), añadió las aportaciones de Herzberg (1968), resume su teoría de la forma siguiente: “los componentes que contribuyen a la satisfacción (y motivación) en el trabajo son diferentes e independientes de los factores que tienden a incitar insatisfacción”, y que a continuación se describen:

- Factores motivacionales. (satisfacción)
- Factores higiénicos. (insatisfacción)

Teoría de la Equidad

Ochoa (2014), precisa “la función que realiza la equidad en la motivación, el personal compara lo que contribuyen en sus centros de labores con lo que obtienen de ellos en comparación con lo de otras personas. Notamos lo que recibimos del trabajo con el hecho de que ponemos después, comparamos nuestras causas de productos de insumos con otros poco importantes”.

Por otro lado, Asch (2015), sostiene que “la productividad es una herramienta para medir la percepción de los proveedores y clientes internos”. Esta herramienta proporciona información sobre su desempeño y habilidades individuales para identificar áreas de mejora continua a fin de fortalecer su asociación para lograr las metas organizacionales.

Además, Mejillón (2017), precisa que “el desempeño laboral determina el rendimiento que dan los empleados dentro de una empresa, el cual permitirá conocer las áreas con efectos positivos y negativos, con el fin de mejorarlo y así llegar a los objetivos propuestos por parte de la organización.

El desempeño laboral vendría a ser lo productivo que podría ser un colaborador al momento que realiza las funciones encargadas, el desenvolvimiento con el que actúa, es por esta razón que la mayoría de empresas estudian el desempeño para medir el grado de eficacia y eficiencia con que realiza sus actividades.

Véliz, Jorna & Berra (2016), añaden la definición de Urbina (2007), el cual define a las competencias como “la integración de conocimientos, habilidades, conductas, actitudes, aptitudes y motivaciones conducentes a un desempeño adecuado y oportuno en diversos contextos”.

Para Harold, et al. (2017), la evaluación de desempeño es un sistema que permite definir los objetivos de la empresa con todos sus subordinados así se podrá constatar el progreso hasta llegar a la meta. Pero, este esquema de controlar y medir no es el componente fundamental para administrar eficientemente el desarrollo del talento humano de la institución.

La evaluación del desempeño es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual. Este sistema permite una medición sistemática, objetiva e integral de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

Burón (2004) En los últimos tiempos se han realizado cambios a pasos agigantados, producto de la globalización, las sociedades industrializadas han presentado cambios tanto económicos, sociales y culturales, como consecuencia de aquello se han visto afectadas las diferentes esferas de progreso del ser humano, perjudicando la calidad de vida de las personas, las relaciones sociales y el lazo que constituye el empleado con las organizaciones en las que trabajan. En este contexto organizacional la satisfacción laboral es uno de los aspectos más importantes a considerar.

Según Pairó & Prieto (2002), la motivación es un proceso psicológico que se relaciona con el impulso (amplitud), dirección y persistencia de la conducta. Gran parte de la actividad laboral está “motivada”. La conducta motivada resulta de la identificación de dos grandes conjuntos de aspectos del trabajo que son motivadores de la conducta laboral: motivadores del entorno laboral y motivador del contenido del trabajo. Los primeros hacen referencia a las características del ambiente en donde tiene lugar la actividad laboral y son de naturaleza material y social. Por otro lado, el contenido del trabajo, se refiere a aquellos aspectos del trabajo relacionados directamente con la actividad requerida para su desempeño.

En los últimos años, se observa que crece el interés en las organizaciones por enfocar la atención en gestionar las condiciones de trabajo del personal que trabaja en dichas organizaciones, lamentablemente aún no se ha adquirido conciencia de que, además de la remuneración, es importante prestar atención a las necesidades que tiene el personal de contar con factores determinantes como los incentivos, el reconocimiento, trabajo en equipo, relaciones interpersonales que les permita sentirse que sus necesidades son cubiertas además de que se genere las oportunidades de desarrollarse y tener calidad vida.

García Correa, Londoño & Ortiz Pérez (2016), La motivación desde la antigüedad para muchos estudiosos se ha considerado de gran interés e importancia. Los primeros intentos por explicar la naturaleza de la motivación humana fueron los pensadores griegos. Epicuro con la teoría en la que defiende que las personas están motivadas para buscar placer y evitar dolor, en cambio Sócrates trató de encontrar el porqué de la búsqueda de la felicidad en el hombre, pero Aristóteles basado en la observación de los hechos terminó concluyendo que algunas conductas humanas estaban relacionadas con los sentimientos de amor que dirigen el comportamiento.

Jiménez (2006), en este contexto la motivación y la satisfacción se puede evidenciar que ambas se encuentran estrechamente enlazadas en razón a la relación de dependencia que hay entre estos dos términos. A esto podemos manifestar que la motivación del recurso humano es fundamental y un objetivo necesario del administrador, ya que permite pronosticar el comportamiento individual y grupal del personal de trabajo, con la finalidad de guiarlo debidamente hacia la eficiencia en el desempeño de sus funciones y el cumplimiento de las metas y objetivos organizacionales.

Los gerentes en las organizaciones se esfuerzan por motivar a sus empleados para alcanzar niveles altos, hacen que trabajen de forma ardua, regular con la finalidad que contribuyan a la misión de su organización. Bajo esta perspectiva el desempeño (D) dependerá de la capacidad (C), del entorno (E) y de la motivación (M), que se expresa con la siguiente formula: $D = M + C + E$.

Pfeifer (1998), Para que en una organización los empleados alcancen un alto nivel de desempeño, éstos deben desear hacer su trabajo (motivación), hacerlo de forma eficiente y eficaz (capacidad) y contar con los recursos, materiales y equipos de información para realizarlo (entorno). Una carencia de estas áreas perjudicaría el desempeño. Por la tanto un gerente debe cuidar de que se ejecuten estas tres condiciones.

La motivación en la mayoría de los entornos es un elemento muy complicado de manejar, si un empleado no tiene capacidad para realizar sus tareas, puede ser enviado a capacitarse para instruirse y conocer nuevas habilidades laborales si esta persona no puede aprender estas habilidades pasaría a labores más simples, siendo reemplazado por un empleado más efectivo, concediéndole obviamente las herramientas necesaria para realizar su trabajo; esto permitiría que el empleado se sienta motivado y trabaje en forma más eficiente.

Mondy & Noe (1997), señala que, *para* el buen ejercicio de las funciones de los empleados, es necesario que estos se encuentren satisfechos respecto al compromiso que tiene el empleador para con la prestación de sus servicios. Como mínimo se les debe garantizar lo establecido por la ley, pero dadas modernas teorías de gestión humana, se ha reconocido la importancia de motivar e incentivar a los empleados, con el fin de obtener de ellos un mejor desempeño.

En este contexto, Jericó (2000), menciona que los modelos de compensación han de acomodarse al negocio en sus diferentes etapas de crecimiento. Cualquier negocio evoluciona a través de diferentes fases las cuales pueden agruparse en cuatro: lanzamiento (Stat-up), expansión, liderazgo y declive/renovación; sin embargo, el aporte de colaboradores comprometidos es un aspecto clave que puede marcar la diferencia entre el declive y la renovación institucional, por ello generar planes de incentivos y fidelización de talentos es una estrategia que ninguna organización debería pasar por alto.

Dentro de los factores higiénicos y motivacionales planteados por Herzberg, las motivaciones para trabajar dependen de dos factores.

Factores higiénicos: este se refiere a las condiciones que rodean a las personas en su trabajo, comprenden las motivaciones físicas y ambientales del empleo, salario, beneficios sociales, política de la empresa, tipo de supervisión, clima de relaciones entre dirección y empleados, reglamentos internos y oportunidades motivacionales intrínsecos al puesto de trabajo son los que generalmente motivan, son idóneos de proveer satisfacción psicológica y emocional. El término higiene implica prevención e indica que solo se destinan a evitar la insatisfacción en el medio o amenazas potenciales al equilibrio, si éstos factores higiénicos son óptimos únicamente evitan la insatisfacción, su influencia en la conducta no eleva la satisfacción de manera sustancial y

duradera, pero si son precarios provocan insatisfacción razón por las que se les llama factores de insatisfacción y son:

- Condiciones de trabajo bienestar.
- Política de la organización y administración.
- Relaciones con el supervisor.
- Competencia técnica del supervisor.
- Salario y remuneración.
- Seguridad en el puesto.
- Relaciones con los colegas.

Hodgetts & Altman (2017) Factores motivacionales: Son aquellos que están relacionados con el contenido del cargo, los deberes y a las tareas relacionadas con dicho cargo. Estos factores motivacionales son los que producen resultados duraderos de satisfacción. Inclusive son los que impulsan y generan a la satisfacción, y en casos peores no crean insatisfacción, sino que crean satisfacción.

En este sentido motivación comprende sentimiento de realización, crecimiento, realización profesional que se manifiesta en la ejecución de tareas que representan desafíos y tienen significado en el trabajo. Si los factores motivacionales son óptimos elevan la satisfacción; si son precarios la reducen. Por tal razón se les denomina factores de satisfacción que constituyen el contenido del puesto en sí y comprende:

- Delegación de responsabilidad.

- Libertad para decidir cómo realizar una labor.
- Posibilidad de ascenso.
- Utilización plena de las habilidades personales.
- Formulación de objetivos y evaluación relacionada con ellos.
- Simplificación del puesto.
- Ampliación o enriquecimiento del puesto.

García Correa (2016), La motivación, dentro del ámbito laboral, actualmente es definida como un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados; por esto, en el ámbito laboral es importante conocer las causas que estimulan la acción humana, ya que, mediante el manejo de la motivación, entre otros aspectos, los administradores pueden operar estos elementos a fin de que su organización funcione adecuadamente y los miembros se sientan más satisfechos.

Tobando (2018), Los factores internos de la motivación están relacionados con la búsqueda de la realización personal y la fidelidad con los propósitos procuran placer en el trabajo: estimulan la pasión, la paciencia y la perseverancia, imprescindibles para crecer como persona y en el ámbito de la organización. Con el estímulo de estas aptitudes, la producción y la calidad de los bienes y servicios se convierte en un factor influyente para alcanzar mayor rendimiento en el mercado donde se encuentre la organización. Lo que es posible gracias al enriquecimiento de trabajo a través de una eficaz utilización del talento humano son factores que motivan al individuo a emplear su propio potencial y a desarrollarse a lo largo de su vida.

Los factores de carácter externo se identifican por la presión y las exigencias de los clientes, la competencia, la imagen empresarial, entre otros, en tanto que los internos, de orden motivacional comprenden la mejora de los procesos de trabajo interno, que permiten ofrecer productos, y servicios a los consumidores, se añaden a estos los factores medio ambientales. Los internos, como puede observarse revisten especial importancia y son determinantes a la hora de generar la producción de la empresa.

Para los autores, los factores de motivación interna vinculados a los incentivos y al desempeño del cargo que ocupan dentro de la empresa, impulsan la acción de los trabajadores en sus distintos puestos jerárquicos, todos enfocados en alcanzar un nivel adecuado de producción de bienes o servicios

El tipo de motivación se enmarca en los factores motivacionales, intrínsecos al puesto de trabajo son los que generalmente motivan al empleado. La motivación para los trabajadores se deriva de una interacción compleja entre los motivos internos de las personas y los estímulos de la situación o ambiente.

En tal sentido, el artículo tiene como objetivo diagnosticar la situación actual en relación a la motivación y el desempeño laboral de los empleados, Actualmente las empresas están rompiendo con enfoques tradicionales, las organizaciones cada vez se enfocan más en sus energías, tiempos y recursos, pero el que tiene más valor es el activo intangible, que les proporciona inteligencia competitiva, por ende la motivación es fundamental en el logro de un desempeño eficiente, que prima la armonía, la participación, la retroalimentación en la obtención de personal eficaz y comprometido con la entidad.

MOTIVACIÓN

Motivación intrínseca:

Es aquella motivación que nos impulsa a hacer cosas por el simple gusto de hacerlas, sin necesidad de tener que recibir estímulos externos; sino que el mayor premio es la realización de la propia actividad.

Motivación Extrínseca

Es aquella motivación que se vincula con los estímulos y recompensas que necesita el individuo para realizar una determinada acción o actividad o poner mayor interés y empeño en algo.

La motivación es considerada el motor impulsor dentro de la realidad de un individuo, ésta se desarrolla en lo laboral, familiar, personal, etc.

En éste trabajo se aplicó los conceptos al ámbito laboral, en los cuales se analizó distintos indicadores que permitan examinar cómo influye la motivación en el desempeño laboral. Para ello revisaremos diferentes autores y tesis que brinden material necesario para internar dicha información a ésta investigación.

Es la acción y efecto de motivar, es un motivo y es un conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona.

Es el resultado de múltiples circunstancias que atraviesa el individuo en el camino de obtener ciertos objetivos, de allí que se dice que una persona se siente o no motivada al realizar o dejar de hacer una acción. Por ejemplo: Trabajar todos los días y ahorrar dinero porque se ha planeado un viaje en familia. La satisfacción de lograr dicho viaje es lo que motiva al individuo a trabajar sin descanso, porque sabe que sólo así logrará lo deseado.

Steer, Mowday y Shapiro (2004). Afirmaron que los primeros intentos de entender la motivación humana, datan de la filosofía griega. En esos tiempos los individuos eran vistos como alguien que enfocaba sus esfuerzos para buscar placer y evitar el dolor.

Al observar que la motivación es un tema estudiado desde hace tantos años, podemos apreciar su importancia a través del tiempo y de como siempre se habla de la disposición del individuo para querer o lograr algo.

Robbins (1999). La motivación es el conjunto de aspectos materiales y psicológicos que dan al individuo satisfacción a sus necesidades, provocando un comportamiento diferente que logra obtener un mejor resultado dentro de los objetivos de una empresa. Existen tres elementos básicos que son: el esfuerzo, las metas organizacionales y las necesidades.

Podemos apreciar de lo descrito por Robbins que es importante la suma de metas y esfuerzos correctamente canalizados a fin de que el individuo pueda satisfacer sus necesidades, cabe resaltar que el esfuerzo en sí no asegura un óptimo resultado.

Maslow (1943). En su teoría motivacional indica que las necesidades humanas se desarrollan como una pirámide y que desde la base hacia la punta éstas se segmentan en cinco grupos, que van desde las necesidades fisiológicas, de seguridad, afiliación, reconocimiento y en la cúspide la autorrealización.

NIVEL 1 - NECESIDADES BÁSICAS:

Son aquellas necesidades fisiológicas que el ser humano necesita para sobrevivir, los cuales son: Necesidad de respirar, beber agua y alimentarse, dormir, eliminar desechos, evitar dolor.

NIVEL 2 - NECESIDADES DE SEGURIDAD Y PROTECCIÓN

Cuando las necesidades básicas son cubiertas, surgen las necesidades de protección y seguridad, ya que el ser humano necesita sentir que posee salud, empleo, ingresos, recursos, moral y propiedad privada.

NIVEL 3: NECESIDADES DE AFILIACIÓN Y AFECTO

Éste nivel se relaciona a la parte afectiva del individuo como sentir asociación, participación, aceptación. Todo esto se desarrolla a través de la sociabilización, compañerismo, etc.

NIVEL 4: NECESIDADES DE ESTIMA

Éste ítem se divide en dos grandes grupos, la estima alta, que va relacionada con el respeto propio, libertad, autoestima, etc. y la estima baja, relacionada en cómo observa el individuo a las demás personas a través del aprecio, la estimación, reputación, dignidad e incluso dominio.

NIVEL 5: NECESIDADES DE AUTORREALIZACIÓN

Ésta es la necesidad psicológica más elevada del ser humano, por ese motivo se ubica en la cúspide de la pirámide, la cual describe el desarrollo potencial de una tarea. Se debe tener en cuenta que sólo se podrá llegar a éste nivel si las demás necesidades han sido alcanzadas o al menos desarrollados hasta cierto punto.

Drucker (1946). “Es muy difícil motivar a otros; la motivación es algo que nace de adentro de cada individuo; no es algo que se pueda programar en las personas”, por ese motivo el ejecutivo para motivar a sus empleados debe crear las condiciones en el ambiente de trabajo para que la motivación interna de cada individuo florezca.

Se evidencia por lo dicho por Peter Drucker que mientras el individuo no interiorice las ganas y actitudes de realizar una acción a fin de conseguir un resultado, todo esfuerzo por parte del líder a cargo será en vano, ya que la motivación nace en cada persona y se incrementará o disminuirá según la realidad que esté viviendo o percibiendo.

Chiavenato (2001). Existe una gran variedad de métodos para motivar a los trabajadores, dejando bien claro que no todos los tipos de motivación funcionan para todos los empleados, influyen factores como el estado de ánimo, la personalidad, las metas individuales, etc, Por ejemplo, métodos como la administración por objetivos, que se basa en la fijación de metas de forma participativa, deben ser tangibles, verificables y medibles. Esto con el fin de lograr que los objetivos generales de la organización, sean tomados como objetivos específicos de cada unidad de la empresa.

Se entiende entonces que mientras el individuo no valore lo que hace y no sienta que su trabajo forma parte del resultado final de la organización, todo tipo de motivación por parte de la empresa sería insólito y que éstas personas no tendrían el mismo resultado que los demás individuos que si se encuentran comprometidos.

Herberg (1950). Propuso la teoría de la motivación-higiene. En la creencia de que la relación de un individuo con su trabajo es básica y de que su actitud hacia este trabajo bien puede determinar el éxito o fracaso del individuo, se investigó la pregunta “¿Qué desea la gente de su puesto?” Herberg Le pidió a la gente que describiera en detalle situaciones en que se sentía excepcionalmente bien y mal en su puesto. Los factores intrínsecos, como los logros, el reconocimiento, el trabajo mismo, la responsabilidad, los ascensos y el crecimiento están relacionados con la satisfacción en el puesto, con esto se determinó que cuando las personas

interrogadas se sentían bien en su trabajo, tendían a atribuir estas características a ellos mismos, en cambio cuando estaban insatisfechos, tendían a citar factores extrínsecos, como las políticas y la administración de la compañía, la supervisión, las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo.

Se concluye entonces que el ser humano identifica la motivación y el buen ánimo al propio desarrollo de sus conductas y a lo que realiza dentro de una organización, pero cuando no se siente satisfecho atribuye la responsabilidad a todo lo externo a su realidad.

Davis y Newstrom (1999). Existen dos tipos de motivadores: Los motivadores intrínsecos y los motivadores extrínsecos, siendo la primera aquellas retribuciones internas que recibe una persona al realizar una tarea y la segunda son las retribuciones externas que se reciben independientemente del trabajo.

Estos dos tipos de motivadores tienen en su esencia un quehacer importante dentro de una organización, puesto que determinarán el nivel de motivación de los trabajadores.

DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño laboral vendría a ser el rendimiento de un colaborador al momento de desempeñar sus funciones, el cual requiere de una frecuente colaboración entre el empleado y supervisor aplicando diversas técnicas para tener casi una medición exacta del mismo.

Chiavenato (2007). Describe al desempeño laboral como el comportamiento que posee el trabajador en la búsqueda de los objetivos definidos en la organización, partiendo desde la estrategia individual a la grupal.

El trabajador demuestra su desempeño laboral siempre que sus objetivos individuales estén alineados a los objetivos de la empresa.

Isea, J. (2013). Indica que el desempeño laboral es el resultado que demuestra un trabajador, haciendo uso de todas sus habilidades, aptitudes y actitudes los cuales le permiten cumplir las metas de la organización.

El trabajador define su desempeño laboral basado en todas sus capacidades que le permitan desarrollar su trabajo, capacidades que irán evolucionando o involucionando, según su motivación laboral.

Uzcategui, J. (2011). Es el rendimiento laboral ejecutado por los trabajadores, dando a conocer todas sus capacidades, contribuyendo así el cumplimiento de objetivos definidos por la organización.

Define al desempeño laboral como el resultado de sus capacidades ejecutadas para el cumplimiento de todas las metas definidas por la organización.

Alles (2002). Propone la gestión por competencias como estrategia para lograr un mejor desempeño de los trabajadores.

Se concluye entonces que una correcta gestión por competencias le brinda a los trabajadores seguridad, fidelidad con la empresa y un sendero en el quehacer diario, por ese motivo se plantea una evaluación de desempeño basado en la estrategia del negocio y relacionado con los objetivos individuales.

El desempeño laboral está relacionado directamente con la satisfacción laboral y al ser de naturaleza conductual es un indicador observable, medible y objetivo.

Las organizaciones deberán internar impulsores dentro de la organización para acrecentar el desempeño laboral de sus trabajadores, ya que todo resultado obtenido tiene que ser alineado desde los objetivos personales a los objetivos generales.

Proceso de evaluación del desempeño laboral.

La preparación es un factor clave a la hora de evaluar el desempeño. Haga una lista de sus logros en el período retrospectivo y resuma sus objetivos para el próximo período. Si tiene sugerencias para mejorar su trabajo, anótelas y discútalas con el empleador.

Tenga cuidado de ver lo que piensa el empleador acerca de su desempeño. Hacer preguntas cuando tiene dudas sobre su puntuación es una experiencia agradable. Si no está haciendo su trabajo de manera profesional y eficiente, es hora de pedir una explicación.

Si cuentas con una evaluación de desempeño laboral anterior, sería bueno que la consideres o se tenga en cuenta; ya que podría servir como referencia a fin de tener una visión clara de los objetivos del anterior trabajo o puesto que estabas desempeñando y estos fueron alcanzados.

Podría ser que en su anterior empresa, la jefatura al que usted reportaba tenga las mismas opiniones de su trabajo y quizás sea necesario intercambiar ideas para obtener la misma salida. Debe estar dispuesto a respaldar sus comentarios con evidencia.

Especifique sus fortalezas y debilidades y utilícelas como base para configurar su trabajo realizado. Si la descripción general del rendimiento indica que no cumple con sus obligaciones, cree un calendario personal que lo ayude a enfocarse en su misión.

Zerilli (1973), La valiosa evaluación del valor del hecho es que una persona que realiza su calidad y / o presentación personal para la organización que forma parte de ella se refleja

periódicamente de acuerdo con el proceso exacto, una o más personas son responsables y su trabajo.

Harper & Lynch (1992), Es una técnica o procedimiento para evaluar el desempeño de los empleados en una organización de la manera más sistemática y objetiva posible. Evalúe en función de sus objetivos, responsabilidades y características personales.

Cuesta Santos (1999), Incluye un programa para evaluar el desempeño de los empleados en la organización de la manera más sistemática y objetiva posible. Esto se hace de acuerdo con el trabajo realizado, los objetivos fijados, las responsabilidades asumidas, así como las condiciones de trabajo y las características personales.

Morales Cartaya (2009), Evaluaciones actuales y periódicas de todos los empleados sobre el cumplimiento de la idoneidad, las habilidades y el desempeño comprobados para lograr los objetivos de la empresa, con base en la autoestima de los empleados y los estándares de los colegas que trabajan en el área de procesos de la empresa. No hay crecimiento personal sin evaluación del desempeño.

Sea cual sea el procedimiento de evaluación que se aplique al colaborador, este será de muy valiosa ayuda; ya que se determinará el nivel de conformidad que siente en la empresa pudiendo ser positivo o negativo y para este último aplicando retroalimentaciones a fin de mejorar el desempeño en la institución.

Oportunidad Laboral

Es todo aquel momento u ocasión en el que tienes la posibilidad de acceder a un trabajo.

Reconocimiento Laboral

Es una de las fuentes de satisfacción personal más importantes con las que cuentan las personas para sentirse a gusto con su trabajo, y por extensión con su vida.

Estabilidad Laboral

Es el derecho que tiene el trabajador de conservar su trabajo mientras no incurra en alguna de las causales de despido establecidas por la ley.

Calidad

Se refiere a la capacidad que posee un objeto para satisfacer necesidades implícitas o explícitas según un parámetro.

Confiabilidad

Es la capacidad de un ítem de desempeñar una función requerida, en condiciones establecidas durante un período de tiempo determinado.

Conclusiones

Conclusión N° 1:

A través de la presente investigación y la revisión de diversas fuentes de información, se ha podido validar que sí existe relación entre la motivación y el desempeño laboral; ya que si un trabajador se siente más satisfecho en su centro de labores más será el compromiso e identificación que él tenga hacia la empresa; lo cual se verá reflejado en el desempeño y la productividad que genere.

Conclusión N° 2:

Se ha podido verificar lo importante que es para una empresa tener a sus colaboradores motivados; ya que el impacto que generaría sería a favor de ellos generándoles mayor competitividad, mejor imagen, mayor productividad, compromiso de los colaboradores, innovación, reducción de problemas; lo cual generaría que sea mejor vista como organización y no solo a nivel de empresarial sino también a que más personas quieran formar parte de dicha institución.

Conclusión N° 3:

Se concluye que actualmente existe una gran variedad de métodos que las empresas pueden aplicar como organización, pero también se debe tener presente que el método que se aplique no necesariamente tendrá el mismo resultado con todos los empleados influyendo factores como la personalidad, estado de ánimo, metas individuales, etc.

Conclusión N° 4

También se ha podido concluir que para tener resultados en los distintos métodos que se apliquen, es necesario la participación de todo el personal de la organización, no solo de los jefes directos del personal, sino también como la participación de las Sub-Gerencias y Gerencia, para juntos así llegar al objetivo principal de la empresa.

Aporte de la investigación

El aporte que daría con la presente investigación sería el de invitar a las empresas a que pongan en práctica los distintos métodos de motivación que existen; ya que mientras un trabajador se sienta más motivado más será el compromiso que él tenga hacia la organización y por ende lo hará más productivo, ojo que teniendo presente el reaccionar de los colaboradores; ya que no siempre se logrará la satisfacción en todos ellos causando desinterés, ansiedad, insomnio y hasta frustración y tensión en el ambiente de trabajo.

Es por ello que se debería de tener un plan estratégico detallando los distintos tipos de motivación que se estarían aplicando, tanto para el personal con que se obtenga resultado en un primero momento, como para el personal que quede insatisfecho o no haya logrado alcanzar tal vez las metas trazadas por la organización.

Aplicando dichos métodos ambas partes serían las beneficiadas, por el lado de la organización se verá un crecimiento empresarial y tendrán una muy buena perspectiva tanto por parte de otras empresas como de las personas, y por el lado de los colaboradores aplicar talleres o capacitaciones que hagan ampliar sus conocimientos con el fin de seguir las líneas de carrera que ofrezca la organización.

Asimismo, sugeriría a las empresas a que cuenten con un área de recursos humanos totalmente capacitada; ya que se encargan de velar por el bienestar de los trabajadores, y también juega un papel muy importante en el tema que se está realizando en el presente trabajo “motivación y desempeño laboral”, viendo si es necesario la aplicación de técnicas que se pueden realizar tanto internas como externas.

Otro aporte que agregaría al presente trabajo, sería el de la participación de la gerencia en el tema de la motivación al personal, por ejemplo a título personal en una de las empresas donde laboré anteriormente quien entregaba los reconocimientos por el buen desempeño de los colaboradores era el Gerente de área, el cual agendaba una reunión y te hacía entrega de una carta de agradecimiento por parte de la empresa junto con un aumento salarial; lo cual hacía que uno se sienta más contento y motivado en sus centro de labores, al ver de que la misma gerencia se tomaba un tiempo para poder reconocer tu esfuerzo en el trabajo.

Recomendaciones

Recomendación N° 1:

Como se menciona en el contenido del presente trabajo de investigación, una de las recomendaciones sería aplicar distintos métodos de motivación teniendo en cuenta que no solo se relaciona a lo económico; sino también al reconocimiento de los logros obtenidos lo cual hará que el colaborador se sienta parte importante de la empresa, o creando también líneas de carrera dentro de la institución lo cual generaría una competencia sana entre trabajadores.

Recomendación N° 2:

Brindar con frecuencia talleres de capacitación para el personal, esto hará que no solo pongan en práctica lo aprendido; sino que también tengan una mejor proyección dentro de la empresa y seguir las líneas de carrera que se brinde.

Recomendación N° 3:

Crear un ambiente de trabajo acogedor para sus colaboradores dándoles todas las comodidades para poder desempeñar bien sus funciones, en la actualidad algunas compañías marcan la diferencia en sus estructuras, dejando atrás el esquema tradicional y conservador llegando a veces a parecerse más a un salón de juegos que a un sitio de trabajo.

Recomendación N° 4:

Realizar un Feedback de forma semestral a los colaboradores; ya que esto ayudará a definir sus habilidades y fortalezas, y a su vez a identificar que distintos métodos de motivación serían aplicables para ellos.

Referencias bibliográficas

Pacheco, L. B. & Llerena, S. J. (2017).

Influencia de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Sur Motors, Arequipa 2017. (Tesis). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú. Recuperado el 30 de Noviembre de 2019, de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4353/Ripavilb.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Stephen Robbins (2013)

Teorías de Motivación (Comportamiento Organizacional)

<https://es.scribd.com/doc/162954903/Teorias-de-Motivacion-Stephen-Robbins-Comportamiento-Organizacional>

Juan Rivera (2016)

Management y Liderazgo en Peter Drucker

<http://pdfs.wke.es/2/6/1/1/pd0000012611.pdf>

Valeria Bedodo & Carla Giglio (2006)

Motivación Laboral y compensaciones

<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113580/cs39bedodov244.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Katherine Acosta (2012)

La Pirámide de Maslow

<https://www.eoi.es/blogs/katherinecarolinaacosta/2012/05/24/la-piramide-de-maslow/>

Elva Monserrat, Horacio Bautista, Fabiola Sánchez & Lidilia Cruz

La Motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca

<http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/992/motivacion.html>

Patricia Carmona, José Vargas & Roberto Rosas (2015)

Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral

<https://www.redalyc.org/pdf/5530/553056601004.pdf>

Marwin Carpio (2022)

Clima Organizacional y Desempeño laboral en los colaboradores operativos de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A., sede SJL – Lima, 2021

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1762/TRABAJO%20BACHILLER%20-%20MARWIN%20CARPIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Enrique Anticona (2020)

Relaciones interpersonales y clima organizacional de una empresa automotriz, La Victoria, Lima, 2019

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1747/TRABAJO%20DE%20INVESTIGACION%20PARA%20OBTAR%20GRADO%20BACHILLER%20%20ENRIQUE%20ANTICONA%20MEZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Richard Acosta (2016)

Motivación laboral y desempeño laboral según personal administrativo de la Dirección de Ecología y Protección del Ambiente de la DIGESA, Lima – 2016.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7523/Acosta_MRR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Luis Araya & Margarita Pedreros (2009)

Análisis de las teorías de motivación.

<https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>

Emilia Bohórquez (2020)

La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385

Juan Vargas Téllez (2013)

Implicaciones de la teoría motivacional de la Autodeterminación en el ámbito laboral.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052013000100010

Lesley Moreno, Katya Cueva & Giuliana Tamani (2016)

El desarrollo del personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del FONDECYT.

<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1310/tesis%20%20moreno.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Economía desde casa

Los 9 FACTORES de MOTIVACIÓN LABORAL MÁS IMPORTANTES

<https://www.youtube.com/watch?v=ZcHj9kiYZYU>

Rossmery Bautista (2020)

El desempeño laboral desde una perspectiva teórica.

<file:///C:/Users/nmaco/Downloads/1417-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2387-2-10-20211026.pdf>

Alfonso Alcantara (2018)

Cómo motivar a los profesionales de tu empresa en 10 minutos.

https://www.youtube.com/watch?v=OF_rEVrQHvI

Mónica Sum (2015)

Motivación y Desempeño Laboral.

<https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53829399/Sum-Monica-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1647714253&Signature=C59vKqI9s3mHF8q8JggCZSi5HqlE1x02Ovm6mhG->

ujFCtyWr6gLcj7r8cDHWQgKElz2JWMLPyVoyyIteZ8SLZJv-waLPC-
 mqOTBYFLaeUtn88tP7zfEwvZs3iF7eF8jAnF3Ty9Wog5227Xbrt-hpvpella-
 zQMllcnmPtAfH112N8N-cUbaYAF-tnSJ9SfCOIAYz0GvP3-
 aHBJtri8t1CBcPZETJAzOIbFG2IWc5nePqUAab--46gd6hec-
 jVqjPZ1T7NY2~25UL982NkZy7t1J4vNZs6fUqXJQ5zj~yeisqfI6PwkbiHEPe9fgy8htN2iXwBlv
 wALsE4~RV9ootCQ__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Julio Poma (2020)

Motivación y Desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Coney Park sucursal Mega Plaza - Lima 2019.

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/921/TRABAJO%20DE%20INVESTIGACION-%20POMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Renato Samamé (2021)

Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicada en Miraflores en el año 2019.

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5094/AE-L_020.pdf?sequence=1

Humberto Peña, Sabina Villón (2017)

Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional

file:///C:/Users/nmaco/Downloads/Dialnet-

MotivacionLaboralElementoFundamentalEnElExitoOrgan-7011913.pdf

Adriana López

Teorías de motivación laboral.

<https://www.gestiopolis.com/teorias-de-motivacion-laboral/>

Antonio Hernández (2013)

Motivación, satisfacción y desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas.

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xviii/docs/3.23.pdf>

Irving Sánchez (2020)

La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/Sanchez%20Bazan%2C%20Irving%20Jair.pdf?sequence=1&isAllowed=y>