

“La motivación y su relación con el desempeño laboral en Pardos San Isidro – 2017”

“Motivation and its relation with performance work in Pardos San Isidro – 2017”

Isaac Vargas Bocanegra¹ / Cindy Dalina Chiguay Delgado²

RESUMEN

La presente investigación se elaboró con la finalidad de demostrar que La motivación es de importancia para cualquier área, si se aplica en el ámbito laboral se puede lograr que los empleados motivados, se esfuercen por tener un mejor desempeño en su trabajo. Una persona satisfecha que estima su trabajo, lo transmite y disfruta de atender a sus clientes, si eso no es posible, al menos lo intentará.

Tomando en consideración que en el Perú, la población económicamente activa (PEA) representa al 74.1% de la población total y la participación de acuerdo a género varía, pues el 55.6% está conformado por varones y 44.4% por mujeres. En ambos grupos el rango de edad difiere; el 22.6% se encuentra entre 14 a 24 años, el 53% entre 25 a 44 años y el 24.4% entre 45 años a más (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2015). Para los fines de la presente investigación, es relevante señalar que en el sector privado, la PEA representa el 57.8%, de la población total, sólo el 14.7% se encuentra en organizaciones conformadas por 101 a más trabajadores (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo [MINTRA], 2015)

El comportamiento organizacional, que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador, permitiéndole sentirse mejor respecto a lo que hace y estimulándolo a que trabaje más para el logro de los objetivos que interesan a la organización. Nuestra investigación Según la presente investigación es una muestra probabilística, de tipo aleatorio simple, porque escogeré a los empleados, entre las diversas edades de 20 - 50 años, La técnica que se utilizara será la encuesta porque, mediante esta técnica, obtendremos información necesaria de nuestra muestra seleccionada, a través del instrumento.

Palabras Claves: motivación, desmotivación, desempeño, ambiente, laboral.

ABSTRACT

This research was developed in order to demonstrate that the motivation is important for any area, if it applies in the workplace can be that motivated employees, strive to perform better in their work. A satisfied person who considers his work, transmitting it and enjoy serving their customers, if that is not possible, at least try it.

¹ Docente Universitario de la Facultad de Ciencias Empresariales / Universidad Alas Peruanas.
Correo-e: i_vargas_b@uap.edu.pe

² Estudiante Universitario de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía.

Taking into consideration that in Peru, the economically active population (EAP) represents the 74.1% of the total population and the participation according to gender varies, therefore the 55.6% is composed of males and 44.4% by women. In both groups the age range differs; 22.6% is between 14 to 24 years, 53% between 25 to 44 years and 24.4% aged 45 more (National Institute of statistics and informatics [INEI], 2015).

For the purposes of this research, is relevant to point out that in the private sector, the EAP represents the 57.8%, of the total population, only 14.7% are found in organizations made up of 101 more workers (Ministry of labour and employment promotion [MINTRA], 2015), the organizational behavior, which allows you to channel the effort, energy and behavior in general worker allowing you to feel better about making and encouraging him to work harder for the achievement of the objectives that are of interest to the organization. Our research as the present investigation is a probabilistic, simple random type, because I will choose employees, between the different ages of 20 - 50 years, the technique to be used will be the survey because, through this technique, we will obtain necessary information from our selected sample through the instrument.

Key words: *motivation, performance, work, environment.*

Introducción

El presente trabajo de investigación titulado: La motivación y su relación con el desempeño laboral en Pardos Chicken - San Isidro. Tiene como propósito fundamental Determinar en qué medida la Motivación se relaciona con el desempeño laboral en Pardos Chicken San Isidro y como esto influye en el desempeño de los empleados y que tanto influye en el restaurante.

Adams, j.s. 1965. Inequity in social exchange-teoría equidad

“la motivación de los trabajadores basada en el principio de la ambiente laboral. La fuerza del deseo de trabajar de una persona depende de las comparaciones con los esfuerzos de otras personas. Adams ha sugerido que la motivación tiene un origen social en vez de biológico”.

Los problemas que influyen en la motivación sean para que este sea más eficiente y aprovechando, en el restaurante, puede mejorar el clima laboral.

Vroom, V. (1964). *Work and motivation* New York

“Es el resultado de tres variables: valencia, expectativas e instrumentaliza. La valencia se refiere al valor que la persona aporta a cierta actividad, el deseo o interés que tiene en realizarla. Las expectativas se definen como las creencias sobre la probabilidad de que un acto irá seguido de un determinado resultado. La instrumentalizada se refiere a la consideración

que la persona hace respecto de que si logra un determinado resultado, este servirá de algo. De acuerdo con lo anterior, si una persona no se siente capaz, piensa que el esfuerzo realizado no va a tener repercusión o no tiene interés por la tarea, no tendrá motivación para llevarla a cabo”.

El presente trabajo de investigación se realizó con la finalidad de conocer los factores que influyen en la motivación en el ámbito laboral; porque nos dará el resultado de saber cuán importantes es mantener un clima laboral, para ser demostrado en sus desempeño de los empleado, Según la presente investigación es una muestra probabilística, de tipo aleatorio simple, porque escogeré a los empleados, entre las diversas edades de 20 - 50 años, para desarrollar unas encuestas acerca de la motivación y sus relación con el desempeño laboral.

De acuerdo con Webster (1998) “una muestra aleatoria simple es la que resulta de aplicar un método por el cual todas las muestras posibles de un determinado tamaño tengan la misma probabilidad de ser elegidas”.

“La muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra”

Para la realización del siguiente trabajo de investigación la estructura que se utilizó es la siguiente: Capítulo 1: Planteamiento del problema, Capítulo 2: Marco teórico, Capítulo 3: Metodología, Capítulo 4: Conclusiones y recomendaciones, Anexos. Espero haber

cumplido con todos los requisitos metodológicos y procedimentales que comprende la investigación científica.

Materiales y métodos

La investigación se llevó a La presente investigación es de Diseño Descriptivo Simple (no experimental), porque el objetivo primordial, será determinar la motivación y sus relación con el desempeño laboral en Pardos Chicken san isidro

La presente investigación es una muestra probabilística, de tipo aleatorio simple, porque escogeré a los empleados, entre las diversas edades de 20 - 50 años, para desarrollar unas encuestas acerca de la motivación y sus relación con el desempeño laboral

La presente investigación es de tipo Sustantiva Descriptiva. En este sentido, podemos afirmar que la investigación sustantiva nos encamina hacia la investigación básica o pura. Porque se va a ver el grado de conciencia de parte de los trabajadores y se describirán los hechos tal cual serán observados. El corte del tipo de investigación: es transversal, porque solo se dará en un momento dado. Tamayo M. "Proceso de Investigación Científica" (Pág. 35)

"Comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre grupo de personas, grupo o cosas, se conduce o funciona en presente".

El diseño utilizado ha sido el transversal, el cual

Hernández Fernández y batista (2006) determinan a los diseños de investigación transversal como aquellos donde se recolectan los datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. La presente investigación es de Diseño Descriptivo – Simple (no experimental), porque el objetivo primordial, será determinar la motivación y sus relación con el desempeño laboral en Pardos Chicken san isidro

Según Palella et Martins (2004), expresan que el diseño de la investigación "se refiere a la estrategia que adopta el investigador para responder al problema, dificultad o inconveniente planteado en el estudio". (Párr. 11)

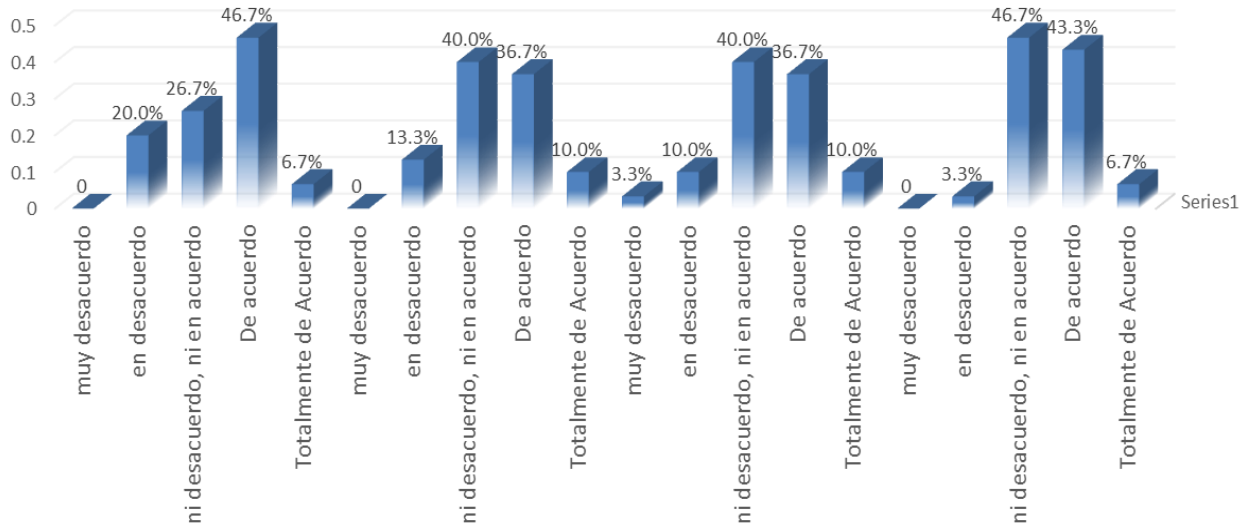
Los datos del cuestionario han sido analizados en el paquete estadístico o software el SPSS versión 21.

Resultados

De encuestados que equivalen a un 100%, se puede observar, que la mayoría de personas con un 70%, no tienen interés ni preocupación si la empresa les apoya sea mediante horarios o recompensa, el 30% restante muestra interés que no sea reciproca el apoyo de la empresa.

La mayoría de empleados esta ni de acuerdo ni desacuerdo, muestra de interés su nivel de motivación, no se dan cuenta si a la empresa realmente les interesan sus metas, si mejora su nivel de servicio, traerá recompensa no necesariamente

Gráfico N°1. Monetarias, también puede ser en lo labora
Elaboración propia



Tengo el apoyo de mi empresa cuando tengo algún problema.

La empresa trata de diseñar mi trabajo lo más interesante y gratificante

A mi empresa le importa mis metas y mis valores

Si mejoro mi nivel de servicio hacia el cliente, recibo una recompensa

Discusión

Como se ha ido mencionando anteriormente,

Otros dicen que ni están de acuerdo y desacuerdo, para realmente tener el apoyo o respaldo de la empresa, ya sea mediante recompensa no necesariamente monetaria, sino emocional.

Para concluir en los cuadros se observa a dos tipos de persona las persona que no les interesa el clima laboral, y a los otros 30% empleados, si ya que también llevan años trabajando para esta empresa. McGregor en su obra “El lado humano de las organizaciones” describió dos formas de pensamiento de los directivos a los cuales denominó teoría X y teoría Y. Los directivos de la primera consideran a sus subordinados como animales de trabajo que sólo se mueven ante el yugo o la amenaza, mientras que los directivos de la segunda se basan en el principio de que la gente quiere y necesita trabajar.

Teniendo en cuenta que un 33.3% está en desacuerdo antes estas condiciones laborales, es decir en lo que es opiniones integración o relacionarse le es indiferente, no tiene interesa de expresar opinar, solo seguir trabajando, la relación son sus encargado de área vemos que la mayoría no afirman tener un relación buena, quizás diferencias y el otro 33.3% muestra indiferencia, realmente refleja que no motiva sus encargado. Solo por compromiso.

Adams, J.S. 1965. Inequity In Social Exchange- Teoría De Equidad

“la motivación de los trabajadores basada en el principio de la comparación social. La fuerza del deseo de trabajar de una persona depende de las comparaciones con los esfuerzos de otras personas. Adams ha sugerido que la motivación tiene un origen social en vez de biológico”

Conclusiones

Se concluye de los 30 empleados encuestados que equivalen a un 100%, se puede observar, que la mayoría de personas con un 70%, no tienen interés ni preocupación si la empresa les apoya sea mediante horarios o recompensa, el 30% restante muestra interés que no sea recíproca el apoyo de la empresa.

Que uno de sus motivaciones es solo el valor monetario y los horarios que les conviene a cada empleado, sin importar el clima laboral ni su desempeño laboral. En lo que Maslow dio referencia en sus jerarquías de necesidades, “una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía identifica cinco categorías de necesidades y considera un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. (Quintero; J; 2007:1). Es así como a medida que el hombre va satisfaciendo sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo; considerando que solo cuando una necesidad está “razonablemente” satisfecha, se disparará una nueva necesidad.

Recomendaciones

Se recomienda crear reuniones, donde el personal intervenga más en el lado interno, ya que es una convivencia diaria, y el ambiente se ve reflejado, a corto plazo, la falta de interés, se nota en la rotación seguida que tiene.

Crear estrategias o alianzas con más entidades para el apoyo y respaldo en líneas de carrera, no solo descuento, sino que aporte a su aspecto profesional de cada empleado.

El constante cambio de rotación se ve afectado el personal, es decir se nombra a encargados de área es para ayudar ser un apoyo y saber cómo llegar a sus mismo compañeros, no escoger por tiempo en la empresa, o por relaciones amicales, debería ser evaluados constantemente y supervisados.

Mejorar el ambiente laboral, para ver el interés de todos los empleados y dejar de seguir trabajando por trabajar, tengamos en cuenta que se dedica al servicio de restauración y se ve reflejado en su desempeño y los clientes también perciben. Eso

ayudaría incrementar sus ingresos, el clima laboral mejora, si todos se involucran, y muestran sus opiniones sugerencia, por falta de comunicación y voluntad. Haciendo hincapié en la importancia del compromiso de tomar una capacitación y llevarla a la práctica para la obtención de un beneficio, ya que es uno de los motivadores de mayor efectividad, pues se trata de generar sentimientos de utilidad y sentido de pertenencia, lo cual es necesario para la participación de los empleados, en dicha capacitación ponerla practica internamente.

Referencias bibliográficas

1. Cofer, c. “psicología de la motivación” (1993). 2da edición. edit. trillas, México.
2. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v7n2/v7n2a03.pdf>
3. Chiavenato, Idalberto. “administración de los recursos humanos”. (1994). primera edición. edit. McGraw - Hill interamericana. Bogotá
4. http://www.academia.edu/13313885/administracion_de_recursos_humanos_9na_edicion_-_idalberto_chiavenato
5. Natalia Francesca castillo Dávila tesis clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos 2014
6. <http://es.calameo.com/books/000501353f25e8f0b7258>
7. Vroom, v. (1964). *work and motivation [trabajo y motivación]*. new york: Wiley.
8. Robbins, Stephen: *Comportamiento organizacional*. Prentice hall, México, 2004.
9. https://psiqueunah.files.wordpress.com/.../comportamiento-organizacional-13a-ed-_n...
10. Chiavenato, I. *Administración de recursos humanos*, Ed. Mc Graw Hill. Colombia. 1999.
11. <https://ingenieriapetroquimicaunefazulia.files.wordpress.com/.../administracion3b3n-de>
12. Gan, F. *Manual de Programas de Desarrollo de Recursos Humanos*. Barcelona: Apóstrofe (1996).

13. <https://books.google.com.pe/books?isbn=847978332X>

14. Kline, R. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling (2 ed.)*. Nueva York: The Guilford Press.