

**INCIDENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
EMPLEADOS DE UNA EMPRESA DEL SECTOR TEXTIL EN LA CIUDAD DE
BARRANQUILLA.**

Estudiantes

**GERALDINE ALMANSA CAICEDO
CRISTIAN JOSE CALVO BARRAZA**

Tutor

ENOHEMIT OLIVERO VEGA

RESUMEN

La motivación laboral es el aspecto más importante para el desarrollo de las organizaciones, de aquí se desprenden muchos aspectos los cuales son fundamentales para el desempeño laboral. Existen muchas teorías que aportan diferentes maneras de entender la motivación en los colaboradores, como la de Robbins y Judge, Maslow, McGregor, entre otros, que ven la motivación desde diferentes perspectivas, lo cual ayuda a que se puedan crear diferentes estrategias para el desempeño de los colaboradores.

Se realizó una encuesta en una empresa textil en la ciudad de Baranquilla, donde se quería ver la influencia de la motivación laboral en el desempeño de los colaboradores se realizó por medio de encuestas, con una muestra de 27 colaboradores, los resultados arrojaron que el 65% de los empleados dicen estar de acuerdo, el 27% de los empleados dicen estar en desacuerdo y el 8% de los empleados su respuesta fue regular en cuanto al desempeño laboral.

Mediante este estudio, se pudo observar que la influencia que tiene la motivación en el desempeño laboral, ya que los empleados perciben que no poseen autonomía, para sus propias estrategias y no contar con estatus dentro de la compañía principalmente.

Se recomienda a la gerencia crear un plan de mejoramiento de las condiciones laborales de los colaboradores para que los niveles de satisfacción respecto a estas, al clima organizacional, a su nivel de status y trabajo en equipo logre la aprobación óptima para que los niveles de desempeño aumenten y por lo tanto aumente su productividad.

Antecedentes

Se ha demostrado la importancia de la motivación laboral, en el desarrollo de las organizaciones, específicamente refiriéndose a la productividad. Es decir, la manera en que influye la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores. A nivel latinoamericano

se encuentran una serie de investigaciones donde se puede profundizar los conocimientos al respecto de este planteamiento.

En un estudio realizado en una empresa de Guatemala, acerca de la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los empleados administrativos de una compañía de alimentos Quetzaltenango, se encontró que, con el aumento en las actividades en la motivación, generó un alto rendimiento en el personal, influyendo de manera positiva en resultados óptimos a las metas de la empresa. (Sum, 2015).

Así mismo, Sum, M (2015), se refiere a la motivación, como un factor importante e influyente en el desempeño para la realización de tareas relacionadas con el trabajo. Cuando la actitud es positiva, todos los intentos por la mejora en el rendimiento tienen conexión con la motivación que se le brinda al empleado.

Al respecto conviene decir que, una de las hipótesis planteadas en el estudio de Sum (2015), fue: “La motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de Alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango”. (numero de la pag) Para la medición de la variable motivación, se realizó la aplicación de la Escala de Motivación Psicosociales, la cual ayuda a determinar en qué nivel está dicha variable, en los colaboradores de la empresa mencionada. Además, se aplicó para la medición del desempeño laboral

Objetivos

Objetivo general

Determinar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral en los colaboradores de las empresas textiles de Colombia.

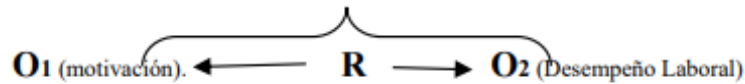
Objetivos específicos

- Identificar la influencia de los incentivos en el desempeño laboral de los colaboradores de las empresas textiles de Colombia.
- Conocer cómo influye la jornada laboral en la productividad de los colaboradores de las empresas textiles de Colombia.
- Proponer la implementación de un programa de bienestar laboral para el mejoramiento del desempeño laboral de las empresas textiles de Colombia.

Materiales y Métodos

Dentro del tipo de investigación no experimental de tipo correlacional se empleará el siguiente esquema:

(M) Muestra de estudio



(M) Muestra de estudio O1 (motivación). R O2 (Desempeño Laboral) M: representa la muestra de estudio 27 O1: Motivación O2: Desempeño Laboral R: relación entre las variables

Resultados

Los colaboradores de la empresa objeto de estudio tienen un nivel de desempeño muy bajo teniendo en cuenta la valoración respecto al cuestionario que se les realizó donde se puede inferir que no solo esperan recibir su salario y prestaciones sociales de acuerdo al trabajo desempeñado, sino que hay factores intangibles como el clima organizacional, trabajo en equipo y teniendo en cuenta los aspectos de la pirámide de Maslow en cuanto a las necesidades de los colaboradores.

Conclusiones

Mediante el análisis de las variables de estudio y la aplicación del instrumento de encuesta se pudo determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa telas y telas s.a una empresa textil ubicada en la ciudad de Barranquilla, en donde mediante el estudio de aspectos clave propios del ejercicio de las labores cotidianas, se hizo importante tener en cuenta que los colaboradores a pesar de no percibir un buen ambiente laboral, de no tener suficiente autonomía para aplicar estrategias propias para su labor y de no contar con el status deseado dentro de la empresa por no tener la oportunidad de crecimiento dentro de esta, y no responder satisfactoriamente a las expectativas de responder al salario emocional que tienen los colaboradores de la organización.

De acuerdo con lo anterior, se infiere que existe relación entre la motivación y el desempeño ya que los colaboradores tienen sentido de pertenencia por la empresa en la que laboran ya que el 575 de los encuestados así lo hizo saber, teniendo en cuenta que el 55% se siente satisfecho con el salario con el salario que reciben.

Palabras clave

Motivación laboral, desempeño laboral, incentivos, teorías

ABSTRACT

Work motivation is the most important aspect for the development of organizations, from here many aspects emerge which are fundamental for job performance. There are many theories that provide different ways of understanding motivation in collaborators, such as Robbins and Judge, Maslow, McGregor, among others, who see motivation from different perspectives, which helps to create different strategies for performance. of the collaborators.

A survey was carried out in a textile company in the city of Baranquilla, where it was wanted to see the influence of work motivation on the performance of the collaborators, it

was carried out through surveys, with a sample of 27 collaborators, the results showed that 65 % of the employees say they agree, 27% of the employees say they disagree and 8% of the employees their response was regular in terms of job performance.

Through this study, it was possible to observe the influence that motivation has on job performance, since employees perceive that they do not have autonomy, for their own strategies and do not have status within the company mainly.

It is recommended that the management create a plan to improve the working conditions of the collaborators so that the levels of satisfaction with respect to these, the organizational climate, their level of status and teamwork achieve optimal approval so that the levels of performance increase and therefore increase their productivity.

Background

The importance of work motivation has been demonstrated in the development of organizations, specifically referring to productivity. That is, the way in which motivation influences the work performance of employees. At the Latin American level there are a series of investigations where knowledge can be deepened regarding this approach.

In a study carried out in a Guatemalan company, about the influence of motivation on the work performance of administrative employees of a Quetzaltenango food company, it was found that, with the increase in activities in motivation, it generated a high performance. in the staff, positively influencing optimal results to the company's goals. (Sum, M. 2015).

Likewise, Sum, M (2015), refers to motivation as an important and influential factor in performance for carrying out work-related tasks. When the attitude is positive, all attempts to improve performance are connected to the motivation provided to the employee.

In this regard, it should be said that one of the hypotheses raised in the study by Sum (2015) was: "Motivation influences the job performance of the administrative staff of the food company in zone 1 of Quetzaltenango." (page number) For the measurement of the motivation variable, the application of the Psychosocial Motivation Scale was carried out, which helps to determine at what level this variable is, in the collaborators of the aforementioned company. In addition, it was applied to measure job performance

Objective

Especific goal

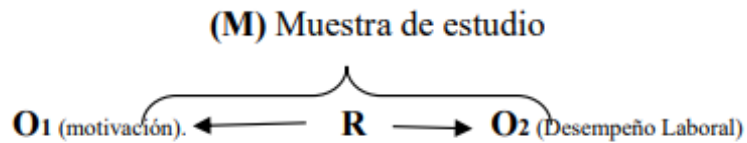
To determine the incidence of motivation in work performance in the collaborators of textile companies in Colombia

Specific objectives

- Identify the influence of incentives on the work performance of employees of textile companies in Colombia.
- Know how the working day influences the productivity of the collaborators of the Colombian textile companies.
- Propose the implementation of a labor welfare program to improve the labor performance of textile companies in Colombia.

Materials and Methods

Within the type of non-experimental correlational research, the following scheme will be used:



(M) Study sample O1 (motivation). R O2 (Work Performance) M: represents the study sample 27 O1: Motivation O2: Work Performance R: relationship between the variables

Results

The employees of the company under study have a very low level of performance taking into account the assessment regarding the questionnaire that was made to them where it can be inferred that they not only expect to receive their salary and social benefits according to the work performed, but there are intangible factors such as the organizational climate, teamwork and taking into account the aspects of Maslow's pyramid in terms of the needs of employees.

Conclusions

Through the analysis of the study variables and the application of the survey instrument, it was possible to determine the influence of motivation on the work performance of the employees of the company *telas y telas s.a*, a textile company located in the city of Barranquilla, where through the study of key aspects of the exercise of daily tasks, it became important to take into account that the collaborators, despite not perceiving a good work environment, not having enough autonomy to apply their own strategies for their work and not having the desired status within the company due to not having the opportunity to grow within it, and not responding satisfactorily to the expectations of responding to the emotional salary that the organization's collaborators have.

In accordance with the above, it is inferred that there is a relationship between motivation and performance since the collaborators have a sense of belonging to the company in which they work since 575 of the respondents did so, taking into account that 55 % feel satisfied with the salary with the salary they receive.

KeyWords

Work motivation, work performance, incentives, theories

REFERENCIAS

Chaparro, L. (2006, diciembre 28) Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones (factores diferenciadores entre las empresas pública y privada). INNOVAR, volumen (16).

<https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/19365/20322>

García, J. (s.f.). Pirámide de Maslow: la jerarquía de las necesidades humanas. Recuperado de <https://psicologiymente.com/psicologia/piramide-de-maslow>

Muchinsky, P. (2000). Psicología aplicada al trabajo. Madrid: Thomas Learning editores/Paraninfo

Peña, C. (2015). La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales. Recuperado de

<https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/4152/1/TFG001138.pdf>

Pinilla, J. (s.f.). Portafolio. ¿Qué piensan los colombianos sobre motivación laboral? de

<https://www.portafolio.co/tendencias/la-importancia-de-la-motivacion-laboral-508298>

Quintero, N., Africano, N., Faria, E. (2008, abril) Clima organizacional y desempeño laboral del personal Empresa vigilantes asociados costa oriental del lago. Negotium, volumen (9). Pp-33-51

<https://www.redalyc.org/pdf/782/78230903.pdf> pag 5

Robbins, S., y Coulter, M. (2010). Administración. México D.F.: Pearson Educación.

Robbins, S., y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación.

Robbins, S., y Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. México D.F.: Pearson Educación.

Satey, E. (2014) Incentivos laborales y clima organizacional. Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar.

Sum, M. (2015) Motivación y desempeño laboral. [El título de psicóloga industrial/ organizacional en el grado académico de licenciada] Universidad Landívar.

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Torres, D., Arce, L. & Ibargüen, H. (2019, octubre 31) El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. Económicas CUC, volumen (41), pp-9-24

<https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/2563/2828>

Sum, M. (2015) Motivación y desempeño laboral. [El título de psicóloga industrial/ organizacional en el grado académico de licenciada] Universidad Landivar.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>