

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS

ESPECIALIZACION EN DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL



FACTORES DE MOTIVACIÓN QUE INFLUYEN EN LA DESERCIÓN LABORAL DE  
LOS EMPLEADOS DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN EN LA REGIÓN CARIBE.

VALERIE ECHEVERRIA MENDOZA

DIRECTOR: ENOHEMIT OLIVERO VEGA

BARRANQUILLA, 14 DE NOVIEMBRE DE 2021

## DEDICATORIA

A Dios por brindarme los medios y siempre abrirme los caminos para poder realizar todas  
mis metas profesionales,

A mis padres que con su gran amor y esfuerzo han hecho de mi una gran mujer con deseo  
de crecer y desarrollarse a nivel profesional y personal y ser mis principales cómplices.

## AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por darme las fuerzas y los medios para poder realizar esta especialización que me va a permitir crecer a nivel profesional. A mis padres que con su esfuerzo y amor inculcaron en mi que la educación es la mejor manera para alcanzar el éxito. A mis abuelas que me demostraron que salir adelante depende de nuestra fuerza interior y que las limitaciones nos las imponemos nosotros mismos. A Alberto por acompañarme en este camino y siempre apoyarme en todos los proyectos que quiera emprender.

## CAPÍTULO I

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel mundial existe un movimiento el cual ha logrado que algunas organizaciones cambien su enfoque, de ver al empleado como un medio de obtención de resultados a darle una posición de protagonista de políticas a nivel de bienestar laboral obteniendo así la satisfacción de los empleados en las organizaciones.

Teniendo en cuenta que la motivación es la fuerza que empuja, direcciona y hace que las personas actúen. En un contexto laboral se puede concluir que es el deseo de un individuo por esforzarse en hacer su trabajo lo mejor posible, y ante un estímulo externo éste reaccionará de acuerdo a sus patrones de comportamiento. (Porret, 2015).

Es importante mencionar que la motivación laboral es un factor determinante en la forma como el empleado lleve a cabo su rendimiento, perdure en la empresa y obtenga beneficios. En este proceso, influyen desde las expectativas hasta la realidad encontrada en la empresa como el equipo de trabajo, el tipo líder, el ambiente de trabajo y finalmente la integración de todos estos elementos, que dan cuenta de la percepción que una persona puede tener de su trabajo.

Cabe destacar que trabajar en la motivación no solo va a tener un impacto positivo en el empleado, tal como afirma Ramírez (2018), cuando trabajamos en la motivación se beneficia tanto la empresa como el trabajador. Al tener un empleado motivado su productividad va a ser satisfactoria y la deserción laboral probablemente va a hacer baja.

Es por esto que mantener la motivación de los empleados debe ser una tarea constante en las organizaciones; enfocarse en el bienestar de sus empleados teniendo en

cuenta sus gustos, ideales, sueños y metas. permite un compromiso alto y sentido de pertenencia hacia la empresa.

Otro aspecto que va de la mano. es el ambiente que se dé dentro de estas organizaciones, ya que si hay un ambiente satisfactorio dentro de la empresa, los empleados se sentirán motivados y tendrán un adecuado desempeño lo cual trae beneficios a la misma ya que ellos desarrollarán un sentido de pertenencia hacia la empresa y hacia el trabajo que desempeñen, por lo que es de relevancia. ya que estos cambios pueden ser variados y no fijos durante el tiempo de trabajo laboral y acorde a las circunstancias, y son precisamente estos puntos en que la inconformidad laboral puede repercutir negativamente en la empresa, y sumado a estos. los niveles de estrés que puedan surgir a nivel laboral, personal o relacional con los miembros o líderes de la organización.

Por su parte, el no contar con los elementos que requiere una persona para sentirse motivado en un contexto laboral, repercute no sólo en su desempeño sino en su permanencia al interior de una organización. Elementos como la inequidad salarial, condiciones ambientales no adecuadas, estilos de liderazgo que limitan la participación y el crecimiento de los subordinados, entre otros aspectos. afectan la estabilidad de los trabajadores y finalmente a las empresas, produciendo la deserción laboral.

Dado que Arias, Gómez y otros (2017), aseguran que la deserción laboral es una problemática que habitualmente se encuentra en todos los campos empresariales. Es importante destacar que una de las grandes causas de las deserciones laborales está

relacionada con malas prácticas de gestión del talento humano, lo que hace que el empleado tome la decisión de abandonar su puesto de trabajo.

Son estos aspectos que se deben tener en cuenta al momento de estudiar la deserción laboral, ya que por problemas a nivel personal, a nivel psicológico o también situacional pueden impedir el correcto funcionamiento de la organización.

Lo anterior, no sólo repercute en los resultados organizacionales, pues adicionalmente genera alta preocupación en la Gerencia General dado el alto impacto que este cargo ejerce, pues son los responsables de preservar la calidad de vida de usuarios con enfermedades crónicas. Es por esto que en este trabajo se hace una amplia investigación a nivel bibliográfico para conocer los factores de motivación intrínseca y cambios de actitud que inciden en la deserción laboral de los empleados del área de producción en la región caribe.

### **1.1 Pregunta de investigación.**

¿Cuáles son los factores motivacionales que influyen en la deserción laboral de los empleados del área de producción en la región caribe?

### 1.2 Sistematización de las Preguntas

-¿Cuáles son los factores de la motivación intrínseca a nivel laboral de los empleados del área de producción en la región caribe?

-¿Cuáles son los factores de la motivación extrínseca a nivel laboral de los empleados del área de producción en la región caribe?

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo general**

Determinar los factores motivacionales que influyen en la deserción laboral de los empleados del área de producción en la región caribe

### **1.2.2 Objetivos específicos**

- Establecer los factores de la motivación intrínseca a nivel laboral de los empleados del área de producción en la región caribe
- Identificar los factores de la motivación extrínseca a nivel laboral de los de los empleados del área de producción en la región caribe
- Conocer la relación los factores motivacionales que influyen en mayor medida en la deserción laboral de los empleados del área de producción de la región caribe

## **1.3 Justificación**

Con esta investigación se logrará determinar las principales causas de deserción laboral de los empleados del área de producción en la región caribe, el cual representa un papel fundamental, pues los empleados del área de producción son los encargados de garantizar que los productos de la empresa sean entregados de una manera correcta y en el

tiempo estipulado por la organización, como también garantizar el cumplimiento de las conformidades exigidas por el cliente, lo que hace de este cargo un elemento indispensable en el día a día de la organización ya que si llegase a haber un atraso en la producción, el nivel de servicio en la empresa bajaría y esto representaría unos incrementos en los costos por concepto de penalización de los clientes a la organización. Descubrir los factores de la motivación intrínseca y extrínseca que están llevando a la deserción laboral de los empleados del área de producción en la región caribe y determinar cuál influye en mayor medida, permitirá disminuir el nivel de rotación de dicho cargo, afinar la selección de personal frente a la elección de candidatos más afines a lo ofertado por la organización, disminuir los costos frente al proceso de selección de nuevos recursos por poca permanencia en los cargos, mejorar el clima laboral y disminuir las horas extras presentadas por vacantes.

Es por esto que el presente estudio cobra vital importancia dado que ayuda a analizar la rentabilidad, la liquidez y el bienestar de todos los actores que intervienen en el proceso, como lo son los accionistas, los trabajadores, la cultura organizacional, los proveedores, el estado y el medio ambiente.

De igual forma, la sobrecarga laboral por la disminución de recursos disponibles, afecta el clima y aumenta las horas extras de los empleados del área de producción, que permanecen al interior de la organización, que aunque representa un aumento en términos salariales afectan la salud del trabajador, cabe destacar que Ramírez (2018), afirma que la remuneración económica no es suficiente para mantener satisfecho a un empleado y evitar

que suceden las deserciones laborales. La motivación es entonces una clave fundamental para lograr el éxito de la permanencia de los empleados.

### 1.3.1 Marco Espacial y Temporal

La siguiente investigación será realizada en la región caribe abordando los departamentos Atlántico, Bolívar, Magdalena, Guajira, César y Córdoba, teniendo en cuenta como muestra a la hora de realizar la investigación el área de producción. Dicha investigación comprenderá desde febrero hasta noviembre de 2021.

## **CAPÍTULO II**

### **1. ANTECEDENTES**

Hoy día uno de los elementos más importantes a nivel de las organizaciones son las personas, pues son los que ejecutan las actividades que permiten el sostenimiento de la productividad. Para ello es importante lograr un alto sentido de pertenencia y evitar la deserción laboral, según las investigaciones realizadas en esta temática, trabajar en la motivación de quienes forman el talento humano, es primordial para evitar este problema.

Estudios en Latinoamérica han concluido que, en una muestra tomada en una empresa de Perú, más del 50% de los empleados considera que una motivación intrínseca inadecuada trae como consecuencia un alto índice de rotación laboral. Ramírez (2018).

Evidenciando esto, la importancia de realizar un análisis exhaustivo, sobre como la .motivación que atañe a las personas como agentes activos, ejecuta actividades de su interés y pone empeño en el desarrollo de habilidades que garanticen un buen desempeño a nivel laboral que permita la disminución de la deserción laboral.

Por su parte, a nivel nacional encontramos que el estudio de Cuadro y Bustamante (2017) en la ciudad de Cartagena (Colombia) determinó que en una compañía de índole nacional, factores de la motivación tanto intrínseca como extrínseca en el trabajo como la dedicación a la tarea, el salario y afiliación pueden generar disminución en la deserción laboral, mientras que otros como la promoción, expectativa y aceptación de autoridad pueden generar desmotivación. La percepción que los individuos tengan de estos factores, acompañado de un ambiente laboral inadecuado y un estilo negativo de liderazgo son determinantes para un buen rendimiento de los empleados en su puesto de trabajo y finalmente para generar en los mismos un mayor compromiso que repercute en la disminución de una rotación de personal negativa.

Moreno, López y Marín (2015) citado por Aguilar, Luna, Barrera & otros (2019), en un estudio que se realizó en el país de México, se encontró que este país tiene una media de deserción laboral voluntaria de un 8.9% lo que corresponde cerca de 10 mil millones de personas que decidieron desertar de su empleo en el año 2013.

Por otro lado, en América latina, Europa y Estados Unidos no se quedan atrás, Aguilar, Luna, Barrera & otros (2019) afirman que con respecto a América Latina el

porcentaje de deserción laboral voluntaria es de 3.4% mientras que en Europa es de un 4.6% sin dejar a un lado el porcentaje de deserción de Estados Unidos con un 6.2%.

Aunque se ha estudiado ampliamente la relación de la motivación con el clima laboral y a su vez se ha determinado la influencia que esto tiene en la deserción laboral, es de vital importancia analizar como el tipo de motivación intrínseca y/o extrínseca determinan la decisión de renunciar en los empleados del área de producción en la región caribe.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Motivación**

Desde el nacimiento de las organizaciones se ha intentado buscar las herramientas que permitan la obtención de resultados a través de una alta productividad. Ha sido preocupación de diversos teóricos en el campo de la industria el identificar qué elementos pueden ser utilizados para lograr este objetivo. El estudio de las personas a nivel organizacional ha evolucionado y en la actualidad se estudian diversas cualidades humanas

y se busca el impulso de las mismas, lo que ha permitido darle mayor prioridad a los recursos humanos.

Una de esas cualidades es la motivación, que hoy, aplicado al sector empresarial cobra vital importancia, por cuanto consideran el valor tan alto que tiene el recurso humano que poseen en términos de los conocimientos y la experticia que permite el crecimiento operacional de las mismas. Como asegura Berardi (2015), el éxito de una organización se ve influenciado por la motivación de sus empleados, pues a partir de esta se logran los objetivos establecidos, a pesar de que muchas empresas aún no vean esta gran realidad.

Por otro lado, en su investigación Locke y Latham (2004), afirman que la motivación es el impulso interno que ayuda a una persona a realizar una acción como también los factores a nivel externo que ejercen un papel fundamental para la acción. Cabe resaltar que la motivación es ese impulso que nos ayuda a llevar a cabo una acción en específico y que según el autor, está compuesto por tres factores de extrema importancia: la dirección, el esfuerzo y la persistencia.

De acuerdo a lo anterior, es de gran importancia mencionar que Maslow nos habla a nivel jerárquico de la motivación. Arnold J , Randall R et al (2012) nos resumen de manera ascendente cuales son los factores más importantes a tener en cuenta de la motivación según Maslow. En primer lugar, es importante destacar que para el autor estos factores motivacionales son necesidades humanas importantes las cuales denominó de la siguiente forma:

- Necesidades Fisiológicas: que son todas las necesidades básicas que el ser humano debe suplir para poder vivir.
- Necesidad de seguridad: el ser humano según Maslow necesita tener un ambiente adecuado donde se sienta seguro y sin amenazas
- Necesidad de pertenencia: sentir apoyo y apego a otro individuo
- Necesidad de estima: sentir que es valioso y respetado por otros individuos que sean significativos para él.
- Necesidad de autorrealización: la cual es la necesidad máxima y se refiere a satisfacer el propio potencial

Con esto, Maslow ratifica que para que un ser humano se sienta motivado debe cumplir con estas necesidades esenciales en su vida y que al momento de haberlas satisfecho puede sentir una gran motivación.

### **2.1.1 Motivación Intrínseca**

La motivación intrínseca según Reeve (2010) es donde se produce el tipo de motivación que lleva a las personas a actuar basados en intereses y al desarrollo de habilidades y talentos. Por lo tanto, las personas en las que predomina este tipo de motivación, están encaminadas hacia actividades en las que predomine la utilización de herramientas personales que le permitan alcanzar los objetivos que se proponen.

No existe un impulso mayor para los seres humanos que la motivación intrínseca, Richard (2000), menciona en su artículo, que la construcción de la motivación intrínseca es esa forma natural del ser humano de explorar, entender y aprender sus propias necesidades, como también ese deseo del ser humano en alcanzar su propio dominio, ejerciendo una autoexploración de sus deseos y lo que él considera que quiere para su vida.

Es claro que la motivación es ese impulso a nivel interno para poder realizar una acción, pero en el caso de la motivación intrínseca juegan factores muy importantes. Factores a nivel interno que van a ayudar o no al ser humano a actuar de determinada forma.

Por otro lado, Orbegoso (2016), afirma que al momento que un empleado asume un reto como algo personal ha logrado desarrollar de manera adecuada la motivación intrínseca. Es importante resaltar que lograr un cambio real o un progreso se debe trabajar arduamente en despertar la motivación intrínseca.

La motivación intrínseca juega un papel importante cuando de realizar una labor se habla, esto se puede sustentar con la afirmación del autor Amabile (1997), citado por Orbegoso (2016), al afirmar que las personas que de verdad ponen un alto compromiso en una actividad de manera intrínseca dan resultados mejores que las que esperan una recompensa o lo que se puede definir como una motivación extrínseca. Es este impulso a nivel interno que nace al momento de tener el reto y que representa para el empleado un desafío a nivel personal.

Es importante reconocer la manera en cómo la motivación intrínseca influye en gran medida a la hora de hablar de motivación, pero no se puede dejar a un lado como los factores externos influyen en mayor medida por lo que sea hace necesario conocer a profundidad la motivación extrínseca.

### ***Factores de la motivación intrínseca***

Cuando se habla de motivación intrínseca se refiere a esa motivación que proviene del propio trabajador, algo interno y algo completamente individual. El trabajador puede estar motivado por el disfrute de realizar o cumplir esa labor, del desarrollo personal que le produce realizar ese trabajo, del aprender cosas nuevas, de disfrutar del día a día y compartiendo con sus compañeros de oficina. El disfrute personal por cumplir o realizar el trabajo es lo que se denomina motivación intrínseca.

El crecimiento y desarrollo personal es uno de los principales factores que tiene la motivación intrínseca. La sensación que el empleado tiene de crecer no solo a nivel personal si no también a nivel laboral ayuda a que este se sienta más motivado. Arias, Portilla, & Villa (2008), mencionan que sin metas no tiene sentido el trabajo, si bien es cierto que cada persona es dueño de su propio destino y siendo la motivación intrínseca una motivación personal interna, las empresas tienen gran responsabilidad en que los empleados se sientan motivados y tengan claro su crecimiento y desarrollo personal.

Para que un empleado no sienta que sus actividades laborales son algo más del día a día, debe darle sentido a esa actividad. No basta con solo tener funciones en su cargo, el empleado debe estructurar y tener en claro si ese trabajo, el cual esta realizando va de la

mano con sus metas personales, con su pasión, con lo que él se plasmó como proyecto de vida laboral y si este trabajo va a ayudarlo a crecer a nivel personal o no.

Por otro lado, existe un factor importante a la hora de hablar de motivación intrínseca y es la necesidad de autorrealización. Es importante que un empleado sienta que en esa labor que cumple diariamente va a desarrollar su potencial. Mendoza y Varas (2018), afirman que es fundamental en un empleado tener la sensación de autorrealización, ya que gracias a esto el empleado realizará sus labores con mayor compromiso y se favorecerá el clima organizacional. cuando este empleado logre alcanzar una nueva meta la empresa o la organización también estará vinculada, es decir que el empleado visualizara a la empresa como un principal factor a la hora de lograr esa meta.

Esto es clave a la hora de buscar empleados felices y altamente motivados. La percepción de que realizando dicho trabajo va a alcanzar la autorrealización profesional hace que el empleado tenga esa fuerza motivacional interna bien desarrollada, viendo como consecuencia, empleados altamente motivados y con buen rendimiento organizacional.

### **2.1.2 Motivación Extrínseca**

La mayoría de veces cuando se escucha sobre la motivación, automáticamente viene a la mente algo interno del ser humano, lo que lo impulsa, ese motor interno con eso se hace referencia a la motivación intrínseca. Si bien es cierto. la motivación es ese impulso interno del ser humano, existe también otro tipo de motivación con igual de importancia que la motivación intrínseca y se refiere a la motivación extrínseca.

Por su parte, existe una motivación orientada hacia el ambiente que rodea al individuo, donde percibe su ambiente como un ente preponderante y actúa con base en las influencias del mismo. En este contexto las personas se comportan de acuerdo a la validación que externamente le dan el medio, dejan de percibirse como un agente promoviendo aspiraciones extrínsecas. Reeve (2010).

Por otro lado, Caruanambo y Muñoz (2019), explican que salarios, beneficios y algunas condiciones de trabajo, hacen que los trabajadores no logren cumplir a totalidad su compromiso con la empresa, lo cual trae como consecuencia un bajo rendimiento y la inexistencia de cumplimiento de metas o en el peor de los casos una deserción a nivel laboral.

Es por esto que es de gran importancia, para esta investigación, abordar sobre la motivación extrínseca, ya que existe una alta influencia al momento que un empleado decide desertar de sus funciones laborales. Cruz, Pérez y Cantero (2009), afirman que la motivación extrínseca es considerada como el conjunto de recompensas monetarias, ya sea por medio de pago de salarios o también puede ser por incentivos, tiempo no trabajado, programas de protección, pagos en especie. En resumen, todo lo que a cambio de trabajar el empleado recibe por parte de la empresa. Esta motivación es necesaria para lograr que los trabajadores lleven a cabo tareas que son valiosas para la organización.

Cuando se habla de motivación extrínseca, no solo se está hablando de recompensas salariales, Iturriaga (2017) citado por Caruanambo y Muñoz (2019), menciona dos formas de incentivar la motivación extrínseca a lo que se refiere a

recompensas tangibles a lo que el autor se refiere con salarios, regalos, ascensos o hasta incluso castigos y las intangibles como los reconocimientos en público, las felicitaciones, el buen trato o retroalimentaciones positivas a nivel laboral.

### ***Factores de la Motivación Extrínseca***

Cuando se habla de motivación extrínseca, automáticamente se tiene claridad que es el tipo de motivación que viene de entes externos que influyen en el trabajador y que directamente van a afectar su motivación. Uno de los más importantes elementos externos que influye en la motivación de los empleados es el salario. Arnold J, Randall R et al (2012), afirman que algunos trabajadores perciben que aquello que ganaron es el reflejo de su valor personal, en donde él está trabajando o en la sociedad como tal. Es por esto que si el empleado siente que tiene un buen pago tendrá una motivación extrínseca más alta, pero si siente que está siendo mal pago su motivación se va a reducir, por ende, su productividad también.

Pero no es solo el salario lo que influye de manera extrínseca en un empleado, es cualquier otro beneficio que provenga de fuera. Todo aquello que el empleado reciba por estar en una organización puede ser un factor determinante a la hora de desarrollar la motivación extrínseca. Ilganes y Roussell (1999) citado por Arnold J , Randall R et al (2012) demostraron en su estudio que la amplia muestra de trabajadores franceses se sentían más motivados a la hora de recibir bonos como recompensa de su desempeño laboral.

Esto evidencia que para los empleados es necesario e importante percibir que la empresa externamente está valorando o agradeciendo su desempeño por medio de alguna bonificación. Por otro lado, existe otro tipo de remuneración que algunas empresas dan a los empleados que favorece la motivación: son los días libres que el empleado pueda tener para compartir en familia. Thompson y Strickland (2004) afirman que muchas empresas utilizan este tipo de bonificación ayudando a que el empleado sienta que la empresa se preocupa por su tiempo con sus familiares. Días libres, día de la familia y flexibilidad de horario hacen que el empleado sienta que la empresa se interesa por su tiempo en familia logrando así un incremento en su motivación extrínseca haciendo parte de uno de los principales factores de motivación extrínseca: la necesidad de apoyo social.

Por otro lado, otro ejemplo de que tipo de apoyo social la empresa puede brindar al empleado es brindándole beneficios extras para su vida como tal. Desde carros, celulares, computadores, vivienda, bonos de compra entre otros, son ese tipo de recompensa que el empleado puede recibir y así aumentar su motivación extrínseca.

Otro factor importante a la hora de analizar la motivación extrínseca es la necesidad de reconocimiento. Thompson y Strickland (2004), afirman que este tipo de incentivo hace parte de los no monetarios y cumple un papel fundamental a la hora de trabajar la motivación extrínseca. Desde reconocimientos especiales delante de todos los empleados, haciendo parte al empleado en boletines de la empresa, empleado del año, oportunidades de ascenso laboral son algunos de los ejemplos que pueden ser tenidos en cuenta a la hora de

analizar los tipos de recompensa no monetaria y que cumplen un papel fundamental cuando de motivación extrínseca se habla.

### **2.1.3 Motivación Laboral**

Si bien es cierto que la importancia que un individuo le dé al tipo de motivación que emplea en sus actuaciones influye en sus respuestas conductuales, es de destacar que en el ámbito laboral existen factores que posteriormente pueden dar lugar a cambios en los mismos repercutiendo en su trabajo. Elementos como la estabilidad laboral, las relaciones interpersonales al interior del trabajo y más allá de ello, elementos como la situación socioeconómica del país, el comportamiento del mercado laboral en el que se encuentra la empresa para la cual laboran pueden incidir en la forma como los empleados se disponen hacia el cumplimiento o no de sus funciones.

Es así como Marín, K. O., Ruiz, A. A. y Henao, E. A. (2016) afirman que la motivación puede ser cambiante dependiendo del momento histórico en el que se encuentre un individuo, las necesidades que éste presente, las costumbres y otros factores que hacen que el papel de las empresas de mantener motivados a sus trabajadores sea todo un desafío.

### **3.2. Deserción Laboral**

La deserción laboral es uno de los problemas que sufren algunas empresas y que como consecuencia trae muchas pérdidas para la organización. Costos de inducción, tiempo

perdido en procesos de selección y capacitación entre otros son algunas de las pérdidas que las empresas se tienen que enfrentar a la hora de un empleado decide desistir de sus labores.

Por su parte Gualavisi y Oliveri (2016) mencionan que la deserción laboral puede estar determinada de dos factores importantes. En primer lugar, encontramos la deserción voluntaria que es cuando el empleado decide desistir de su empleo por razones a nivel personal y que pueden ser influenciadas por vivencias tenidas en la entidad y las no voluntarias que es cuando la empresa toma la decisión de despedir al empleado.

Además, las autoras dejan en claridad que existen varios factores importantes a la hora de un empleado tomar la decisión de retirarse de una empresa. Gualavisi y Oliveri (2016), el factor económico, es el más destacable y predominante a la hora de un empleado desistir de su empleo. Otro factor mencionado es la estructura organizacional y la posibilidad del empleado de crecer dentro de la organización. También es importante resaltar que el puesto de trabajo es otro factor determinante, no contar con lo necesario para el cargo empuja al empleado a desistir de sus labores realizadas.

Por otro lado, Quejía y Meza (1999) citado por Pimienta, Carvajal y Calderón (2016) afirman por medio de su investigación la cual tenía el fin de descubrir cuáles eran los factores de los empleados para desistir de sus empleos, encontraron que en un 46.7% correspondía al factor económico, el 15.67% a la desmotivación y el 4.99% a la salud del empleado.

Lo anterior nos ratifica que una de las principales causas a la hora de un empleado desistir de su puesto de trabajo es el factor económico que hace parte de uno de los principales estímulos externos que un empleado puede tener en una organización.

Por su parte Cuevas, García y Villa (2011) mencionan alguna de las características que tiene la deserción laboral. Por su parte el psicológico el cual esta basado por la motivación , actitud y satisfacción frente a un puesto de trabajo incluyendo su entorno social y la sociológica en donde se enmarca los factores sociales que influyen a un empleado como lo son su edad, su sexo, su familia , su estado civil entre otros, como también los factores externos asociados al sitio de trabajo desde como esta organizado el trabajo hasta la distancia que el empleado debe recorrer desde su hogar hasta su sitio de trabajo.

### ***Factores de la deserción laboral***

Cuando se habla de deserción laboral se debe tener muy en claro cuales son algunos de los factores que determina que este suceso ocurra. Por un lado encontramos los factores individuales que son considerados propios del empleado en donde están variables propias del individuo que hacen que este tome la decisión de renunciar o no a su puesto de trabajo. En este factor encontramos la falta de motivación. Si un empleado no se siente motivado va a tomar la decisión de renunciar a la empresa en donde trabaja siendo este un factor a nivel individual para la toma de decisión del empleado. cabe destacar que Ramírez (2018), nos afirma que la remuneración económica no es suficiente para mantener satisfecho a un

empleado y evitar que suceden las deserciones laborales. La motivación es entonces una clave fundamental para lograr el éxito de la permanencia de los empleados.

Por otro lado, encontramos dentro de los factores individuales, los propios problemas individuales que el empleado puede estar vivenciando. Flores (2006) afirma que los problemas personales son uno de los motivos principales para que los empleados renuncien a una organización. Problemas con sus familiares, lugar donde vive el empleado, de pareja, cuidado de los hijos entre otros pueden ser determinantes a la hora de un empleado decidir desertar de su trabajo.

Además, dentro de los factores individuales encontramos la satisfacción laboral. La falta de satisfacción a la hora de realizar una labor es uno de los motivos para que un empleado decida dejar su empleo. Flores (2006) narra que la satisfacción laboral es uno de los factores mas sobresaliente a la hora de analizar la deserción laboral. El empleado puede sentirse insatisfecho por su salario, por un trato injusto, porque el trabajo no era lo que esperaba, recompensas injustas , condiciones laborales inadecuadas y por un mal clima laboral entre muchos otros factores.

Por su parte se puede mencionar que los factores externos también juegan un papel importante a la hora de un empleado tomar la decisión de dejar su puesto de trabajo. Si un empleado no se siente a gusto con su sitio de trabajo automáticamente optara por no seguir vinculado en el lugar. Flores (2006) nos dice que las condiciones labores inadecuadas van a producir una insatisfacción y una desmotivación en un empleado. Sitio de trabajo en malas condiciones, la poca dotación de los utensilios de trabajo, pagos atrasados son algunas de

las condiciones laborales inadecuadas que mucho de los empleados se enfrentan y genera en ellos desmotivación y por ende puede llegar a una deserción laboral.

Desde los factores externos también se puede analizar la falta de crecimiento laboral que un empleado tiene en una organización. La falta de confianza y la percepción de no poder crecer en el sitio de trabajo hace que el empleado opte por abandonar su cargo. Flores (2006) menciona que los empleados están impulsados a dejar su puesto de trabajo por la falta de promoción que tiene en una organización que a su vez puede causar inconformidad y malos momentos para el empleado.

Por otro lado Betancourt, Tunjano, Pinzon y Gómez (2018) mencionan también que el entorno físico, las condiciones de iluminación en una empresa, los puestos de trabajo inadecuado son determinantes a la hora de un empleado toma la decisión de abandonar su puesto de trabajo.

Pero no solo lo anterior mencionado hace parte de los factores externos, la falta de un buen líder que dirija los procesos organizacionales es también uno de los principales motivos para que un empleado decida desertar de su labor. Lo anterior lo ratifica Betancourt, Tunjano, Pinzon y Gómez (2018) en donde después de realizar un estudio para identificar las razones de las deserciones tempranas de una empresa en la ciudad de Bogotá se dieron cuenta que a pesar de las condiciones económicas no ser tan buenas, lejos de lo que los autores habían pensado el principal motivo de deserción era el estilo de liderazgo al cual los empleados estaban expuestos.

### 3.2.1 *Relación con el clima laboral y la satisfacción*

Conocer la deserción laboral es importante para las empresas, ya que gracias a esto se puede empezar a trabajar para reducir que esta ocurra y así evitar pérdida a nivel económico y de talento humano. A demás de la deserción laboral estar vinculada con la variable de la motivación no se puede dejar a un lado otras variables que están relacionadas con estas.

El clima organizacional, la satisfacción laboral son variables que están relacionadas con la deserción laboral. Nova Melle (1996) citado por Morquera (2017) afirma que los ausentismos laborales se deben a dos grandes factores. Por su parte el aspecto psicológico en el cual esta implicada la motivación y la satisfacción laboral a lo que se denomina la parte interna y encontramos otro grande factor las cuales son las físicas; problemas de salud de los empleados que pueden ocasionar ese ausentismo laboral o en su defecto la deserción de la empresa a la cual el pertenece.

El clima organizacional juega un papel importante a la hora de hablar de deserción laboral, se puede definir como la percepción que tienen los empleados del ambiente que se vive en una organización según Litwin y Stringer (1968) citados por Rodríguez, Retamal, Lizana y Cornejo, (2011). Otro aspecto a tener en cuenta cuando se habla de clima organizacional es el espacio según Torrecilla (s/f), en donde afirma que el espacio físico que se estable entre unos compañeros y otros puede afectar positivamente o negativamente su percepción de clima laboral.

Sentirse cómodos en la organización, sentir que el espacio es adecuado y además que la relación con sus pares es la más acertada es indispensable para un empleado. Es por esto que el clima laboral es importante a la hora de analizar la deserción laboral. Rodríguez et al (2011) afirma que el clima laboral juega un papel muy importante en las actitudes de los empleados en las organizaciones; si un empleado no experimenta una percepción de un clima laboral adecuado su conducta puede verse afectada y por ende las ganas de permanecer o no en una organización.

Sin duda alguna el clima organizacional juega un papel importante en la toma de decisión de un empleado de irse o no de una organización es por esto que es clave analizarlo a la hora de estudiar sobre la deserción laboral. Guevara (2018) que además del clima organizacional tener una repercusión importante en las emociones también juega un papel fundamental cuando se analiza el ambiente entre los miembros de una organización. Además de ser una variable exitosa cuando de permanencia en una empresa se habla puede jugar un papel negativo cuando no se percibe de una manera positiva convirtiéndose en un obstáculo a la hora de analizar el desempeño del empleado y puede ser un factor determinante para que tome la decisión de abandonar la empresa.

Por otro lado, otro factor importante a tener en cuenta a la hora de analizar la deserción laboral es la satisfacción laboral. La satisfacción laboral puede entenderse como un estado emocional si se analiza bajo la mirada de Locke, (1976, citado por Illies y Judge, 2003), o una respuesta de carácter afectivo al trabajo desde la totalidad si se hace desde el enfoque de Tett, Meyer y Jhon, (1993, citados por Suma y Lesha, 2014). De igual forma, Suma y Lesha (2014) conceptualizan alrededor de este término y encuentran que, Vrom

(1964, citado por Suma y Lesha, 2014) define la satisfacción laboral como una orientación positiva de un individuo hacia el rol que se encuentra ocupando.

De lo anterior se puede analizar que la satisfacción laboral tiene una relación con un estado psicológico que hace que el empleado se sienta a gusto o no en relación a lo que percibe de su ambiente de trabajo., sin embargo, Watson y Keltner (1993) afirman que la satisfacción laboral es una función de las características estables de personalidad del empleado; es decir, es dependiente en su mayoría de la personalidad. Asimismo, encuentran que la satisfacción laboral o del trabajo puede ser ubicada en un contexto de emotividad general, y que no se debe dejar de lado otros aspectos del empleado que se puedan considerar.

Conocer la deserción laboral es importante para las empresas, ya que gracias a esto se puede empezar a trabajar para reducir la deserción y evitar pérdida a nivel económico y de talento humano.

El área de producción no es ajena a las deserciones laborales, Mayorga y Porras (2015) en su estudio de productividad de las pymes del sector caucho y plástico en la ciudad de Bogotá, encontraron un factor repetitivo y predominante en las empresas del sector plástico. La mayoría de estas empresas por falta de capacitaciones tienen muchos errores a nivel productivo lo que genera atrasos en la entrega de los pedidos, pérdidas y por ende en muchos casos deserción laboral.

Por otro lado, Campos y Lao (2018) describen que el área de producción tiene muchas dificultades a nivel general. Primero los empleados de esta área no son empleados

calificados, ya que la mayoría de los empleados tienen un nivel de educación primaria. También es importante resaltar que muchos de los empleados aprenden su oficio de manera autodidacta, es decir que los empleados de este sector no han estudiado su laboral lo que hace que la gran mayoría de estos empleados no estén altamente calificados.

Importante destacar que al no tener un estudio, en los empleados del área de producción la motivación debe ser primordial. Campos y Lao (2018) afirman que la motivación y el compromiso que estos empleados adquieran a nivel personal será pieza fundamental en su duración en la empresa ya que depende del mismo aprender su oficio de manera satisfactoria para si cumplir con la productividad.

Lo cual nos deja en evidencia un factor importante a la hora de hablar de deserción laboral en los empleados del área de producción. Si un empleado no tiene una alta motivación al momento de estar ejerciendo sus labores la deserción laboral será alta.

También podemos ver que los empleados del área de producción tienen muchos riesgos a la hora de ejercer su laboral. López y Marín (2008) analizaron algunos factores de riesgo a los que se exponen los empleados del área de producción a la hora de ejercer sus labores. Encontraron que el ruido al cual están expuestos estos trabajadores es alto. Las maquinarias que estos empleados suministran a la hora de cumplir con la productividad generan un ruido bastante alto, factor al que están expuestos día a día en su rutina laboral.

Otro factor de riesgo encontrado fue la temperatura inadecuada. Muchos de los empleados del área de producción tienen que exponerse a altas temperaturas de las maquinas lo que es otro riesgo. Además, muchos de estos empleados están expuesto a un

estrés bastante grande cuando a entrega de pedido se habla. Este sector trabaja bajo presión, los pedidos deben ser entregados en un tiempo estipulado por ende mucho de estos empleados están expuestos a largas jornadas de trabajo como también a mucha presión laboral afirman las autoras.

Lo anterior nos ratifica que el área de producción tiene muchos factores de riesgo que los empleados que deciden trabajar en este sector deben asumir. Largas jornadas laborales, ruidos excesivos, falta de capacitaciones, clima inadecuado y falta de educación hacen que este empleo tenga muchas deserciones y rotación laboral.

Podemos entonces deducir que la satisfacción laboral es un estado emocional o reacción positiva ante la organización y su empleo cuando el individuo, al realizar una evaluación del mismo, siente que sus necesidades han sido satisfechas. Es por esto que es muy importante a la hora de analizar la deserción laboral indagar estos dos grandes dimensiones que ayudaría a entender un poco cuales fueron los motivos del empleado para desertar a su labor.

## **CAPITULO III**

### **3. METODOLOGÍA**

En todo ejercicio investigativo se hace imprescindible que los hallazgos o relaciones que se planteen hechos con los resultados obtenidos o nuevos conocimientos posean un alto grado de validez y confiabilidad, es por esto, que se debe planificar toda la metodología que

permita a los autores determinar prioridades relevantes de los hechos hacia los cuales está enmarcado el propósito del estudio.

La investigación debe tener como propósito brindar respuestas a los objetivos planteados desde la formulación del problema, por ello, se debe recurrir a la aplicación de estrategias tanto teóricas como metodológicas. En este sentido, el presente capítulo fundamenta el nivel, tipo y diseño de la investigación, así como las técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos.

Se describe en el presente aparte todo lo respectivo tanto a la población y muestra, que son compendios indispensables que constituyen la plataforma estructural para el análisis de los datos e información, los cuales para proceso metodológico conllevará a interpretar los resultados en función del problema planteado, de las posturas teóricas del mismo diseño con respecto a la dirección y desarrollo de la investigación.

### **3.1 Tipo de Investigación**

El presente trabajo está basado en un análisis documental, definido con una metodología cualitativa e interpretativa, utilizando varias referencias bibliográficas disponibles sobre los temas tocados en dicha investigación. Para el tipo de investigación es posible encontrar diversas formas de agruparlos, algunos expertos lo hacen considerando ya sea el problema de estudio, estrategias u objetivos, entre otros. Partiendo del problema de investigación y la finalidad que pretende: determinar los factores motivacionales que influyen en la deserción laboral de los empleados del área de producción en la región caribe, el estudio es de carácter descriptivo, documental.

Méndez (2006) expresa que la investigación descriptiva ahonda en aspectos característicos, en la cual se equiparan los diferentes elementos, componentes y su interrelación, manteniendo como intención la delimitación de hechos implicados en el estudio. A la par, Gómez (2006), explica que estas investigaciones de tipo descriptivo, tienen en su interés, especificar las propiedades, características y aspectos significativos del fenómeno de análisis. En efecto, este estudio descriptivo se encargará de pormenorizar la situación, objeto de estudio acatando a las variables.

Como complemento, Bavaresco (2006) establece que la investigación descriptiva “consiste en describir y analizar sistemáticamente características homogéneas de los fenómenos estudiados sobre la realidad, individuos, comunidades”.

Es posible inferir entonces que, en la investigación descriptiva se analizan y describen algunos fenómenos estudiados de nuestra realidad actual con el único interés de profundizar detalladamente en las características de los objetos establecidos de manera natural.

Por lo anterior, el presente estudio se considera descriptivo, ya que se analiza la situación relacionada específicamente con el tema de los factores motivacionales que influyen en la deserción laboral de los empleados del área de producción en la región caribe, los cuales se describirán y se analizará si se dará cumplimiento.

En mismo modo, el estudio se caracteriza por ser de tipo documental, en ese aspecto Colmenares (2004, p.44), explica que, en la investigación documental, “los datos se recogen de fuente indirecta: documentos de diversa índole, elaborados y procesados con

anterioridad al trabajo. Los datos proceden de estudios realizados que se acumulan con el paso del tiempo”.

De otra parte, Palella y Martins (2010, p. 90), puntualizan que la investigación documental “se concentra exclusivamente en la recopilación de información en diversas fuentes. Indaga sobre un tema en documentos escritos u orales”.

En concordancia con los autores citados previamente, la investigación documental se fundamenta en la recaudación de diversos datos e informaciones de varias fuentes, que permite interpretar y enriquecer el estudio elaborado.

En este sentido, el presente estudio se considera documental, puesto que los datos para analizar los factores motivacionales que influyen en la deserción laboral de los empleados del área de producción en la región caribe, se recogieron con base a publicaciones de autores reconocidos de los factores motivacionales y de la deserción laboral tales como Restrepo (2008), González (2011), Chavarro (2010), Porter (2009), Krugman et al. (2008) y As (2002), entre otros.

### **3.2 Diseño De La Investigación**

En este aparte se describe el diseño de la investigación, refiriéndose a la táctica que adopta el investigador para dar respuesta al planteamiento del problema y sirve de soporte al investigador, pues se ocupa justamente de esa labor, su esencia es suministrar un modelo de validez que permita comprobar hechos con teorías y su forma es la de una estrategia que determina las instrucciones necesarias para lograrlo.

El presente estudio posee un diseño de tipo bibliográfico, ya que, son usadas investigaciones preliminares, informes, además de documentos escritos, procedentes de la doctrina y legislación en materia tributaria.

Según Pallela y Martins (2010, p. 87) el diseño bibliográfico es aquel que “se fundamenta en la revisión sistemática, rigurosa y profunda de material documental de cualquier clase”, aquí se pretende analizar o establecer la relación entre dos o más variables.

Para Tamayo y Tamayo (2009, p.113) el diseño bibliográfico se da “cuando recurrimos a la utilización de datos secundarios, es decir, aquellos que han sido obtenidos por otros y nos llegan elaborados y procesados de acuerdo con los fines de quienes inicialmente los elaboran y manejan”.

Esta investigación se considera de diseño bibliográfico, ya que se recolectan informaciones de distintas fuentes que permiten conocer características de factores motivacionales que influyen en la deserción laboral de los empleados del área de producción en la región caribe y de esta forma aportar lineamientos teóricos para el fomento del análisis de los factores de motivación que influyen en la deserción laboral

### **3.3 Métodos, Técnicas E Instrumentos De Recolección De La Información**

En la presente investigación, para el análisis de los diferentes documentos objeto de este estudio se utilizaron los siguientes métodos y técnicas de interpretación de los textos legales, con la finalidad de brindar soporte a la investigación.

### **3.3.1 Métodos De Recolección De Información**

Para el proceso de la presente investigación se emplea el método inductivo, el cual es definido por Bernal (2006) como aquel método con el que se utiliza en razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones, cuya aplicación sea de carácter general.

Así mismo, Palella y Martins (2010) lo definen como el procedimiento que va de lo simple a lo compuesto, caracterizado por incluir una síntesis. Este método se inicia con un estudio individual de los hechos y se formulan conclusiones universales que se postulan como leyes, principios o fundamentos de una teoría.

Ahora bien, al análisis es una operación intelectual que facilita descomponer mentalmente un todo en sus partes y cualidades, tanto en sus múltiples relaciones como sus componentes; por otro lado, la síntesis es la operación inversa, que establece mentalmente la unión entre las partes, previamente analizadas, donde posibilita descubrir relaciones y características generales entre los elementos componentes de un fenómeno o proceso.

### **3.3.2 Técnicas E Instrumentos De Recolección De Información**

Para el análisis de las dimensiones objeto de investigación se emplearán técnicas e instrumentos con el objeto de recolectar información sobre dicha situación o variable; según Tamayo y Tamayo (2009), la recolección de información depende en gran parte del tipo de investigación y del problema planteado para la misma, puede efectuarse desde la simple ficha bibliográfica, observación, entrevista, cuestionarios o encuestas, aún mediante ejecución de investigaciones para este fin.

Al respecto de los objetivos definidos en el presente estudio, para la parte documental se emplearán técnicas dirigidas a la recolección de información escritos, así como también a la revisión de material documental, donde se utilizaron técnicas de observación, las cuales permiten la obtención de la información necesaria para desarrollar la investigación, guiando a la verificación del problema planteado.

Para, Palella y Martins (2010, p. 116) la observación es aquella que "consiste en estar a la expectativa frente al fenómeno, del cual se toma y se registra información para su posterior análisis", de igual manera, es definida por Hernández, Fernández y Baptista (2010) como un registro sistemático de hechos que se manifiestan donde el investigador registra dichos hechos a través de formas predeterminadas. Para la autora, la observación documental es aquella que consiste en la revisión literaria de cualquier índole de documentos con la finalidad de soportar el análisis en una investigación.

Para el presente estudio, los datos que se obtienen mediante esta técnica son a través de datos aportados por otros investigadores, fuentes bibliográficas, artículos científicos, y cualquier otra fuente de información que proporcione fundamentos necesarios para el desarrollo de la misma.

Por otro lado, Arias (2006), plantea que un instrumento de recolección de información es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información. Hurtado (2006, p.148), establece que "los instrumentos representan la herramienta con la cual se va a recoger, filtrar y codificar la información", los mismos pueden ser de medición, de captación y/o de registros.

**Tabla 1**

Las fuentes utilizadas para recolectar, filtrar y codificar la información fueron obtenidas de

los siguientes textos y artículos:

OBJETIVOS ESPECIFICOS	VARIABLE	VARIABLES INTERMEDIAS	CITAS
Establecer los factores de la motivación intrínseca a nivel laboral de los empleados del área de producción de la región caribe.	MOTIVACIÓN	MOTIVACIÓN INTRINSECA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arnold, J &amp; Randall,R,et al. (2012). <i>Psicología del trabajo, comportamiento humano en el ámbito laboral</i>. Editorial Person (Edición 5 ., Vol 1)</li> <li>• Bandura, A. (1997). <i>Self-efficacy: The exercise of control [Auto-eficacia: El ejercicio de control]</i>. New York: W. H. Freeman.</li> <li>• Bisquerra, R. (2000). <i>Educación emocional y bienestar</i>. Barcelona: CISSPRAXIS.</li> <li>• Marín, K. O., Ruiz, A. A. y Henao, E. A. (2016). <i>La Motivación Como Un Factor Clave De Éxito En Las Organizaciones Modernas</i>. Colección Académica de Ciencias Sociales Universidad Pontificia Bolivariana, 3(2), 22-35. Recuperado de: <a href="https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/view/4484/4169">https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/view/4484/4169</a></li> </ul>
Identificar los factores de la motivación extrínseca a nivel laboral de los empleados del área de producción de la región Caribe.	MOTIVACIÓN	MOTIVACIÓN EXTTRINSECA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayorga, J., &amp; Porras, J. (2015). PRODUCTIVIDAD DE LAS PYMES, SECTOR CAUCHO Y PLÁSTICO DE BOGOTÁ D.C. <i>Económicas CUC</i>, 36(2), 95–111. <a href="https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5200165.pdf">https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5200165.pdf</a></li> <li>• Bouffard, T., Boisvert, J., Vezeau, C. y Larouche, C. (1995). <i>The impact of goal orientation on self-regulation and performance among college students</i>. <i>British Journal of Educational Psychology</i>, 65, 317-329.</li> <li>• Cameron, J. y Pierce, W.D. (1996). <i>The debate about rewards and intrinsic motivation: Protests and accusations do not alter the results</i>. <i>Review of Educational Research</i>, 66, 39-52.</li> </ul>
Conocer la relación de los factores motivacionales que influyen mayor medida en la deserción laboral de los empleados del área de	DESERCIÓN LABORAL	SATISFACCIÓN LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuadro, J. y Bustamante, C. (2017) <i>Factores Que Afectan La Motivación Laboral De Los Trabajadores De Agrojemur Sas En La Ciudad De Cartagena De Indias</i> . [Tesis de Pregrado, Universidad de Cartagena]. Repositorio Unicartagena <a href="https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/5507/1.01.%20TESIS%20-%20AGROJEMUR.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/5507/1.01.%20TESIS%20-%20AGROJEMUR.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a></li> <li>• Flores, R (2006). <i>Factores que influyen en la rotación de personal en una organización (tesis de grado)</i>. instituto tecnológico y de estudios superiores de monterrey, san Luis de potosí. Recuperado de: <a href="http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/P37T14.pdf">http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/P37T14.pdf</a></li> </ul>

producción de la región caribe.			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Boekaerts, M. (1997). <i>Personality and the psychology of learning</i>. <i>European Journal of Personality</i>, 10, 377-404. –</li> </ul>
---------------------------------	--	--	---

*Nota: Esta tabla indica variables y fuentes utilizadas para realizar análisis de los objetivos*

### **Definición de las variables**

Teniendo en cuenta que para Locke y Latham (2004), la motivación es el impulso interno que ayuda a una persona a realizar una acción y así mismo, los factores a nivel externo que ejercen un papel fundamental para la acción, es importante resaltar que, para la revisión bibliográfica realizada, fue de gran relevancia poder mencionar así, el valor que tiene la motivación intrínseca y extrínseca.

Por otro lado, cabe mencionar que Quejia y Meza (1999) citado por Pimienta, Carvajal y Calderon (2016) afirman por medio de su investigación pudieron descubrir cuales eran los factores de los empleados para desistir de sus empleos, encontraron que en un 46.7% correspondía al factor económico, el 15.67% a la desmotivación y el 4.99% a la salud del empleados, lo que de una u otra forma pueden ser unas de las tantas causas que pueden llevar a que los empleados o colaboradores deserten de las organizaciones.

**Tabla 2**  
*Variables de la investigación*

<b>VARIABLES</b>	<b>VARIABLES INTERMEDIAS</b>	<b>SOPORTE TEORICO</b>
MOTIVACIÓN	MOTIVACIÓN INTRINSECA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Locke y Latham (2004), afirman que la motivación es el impulso interno que ayuda a una persona a realizar una acción como también los factores a nivel externo que ejercen un papel fundamental para la acción Berardi (2015), el éxito de una organización se ve influenciado por la motivación de su empleado.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• La motivación intrínseca según Reeve (2010) es donde se produce el tipo de motivación que lleva a las personas a actuar basados en intereses y al desarrollo de habilidades y talentos.</li> <li>• Amabile (1997), citado por Orbegoso (2016), al afirmar que las personas que de verdad ponen un alto compromiso en una actividad de manera intrínseca dan resultados mejores que las que esperan una recompensa o lo que se puede definir como una motivación extrínseca.</li> </ul>
	<p style="text-align: center;">MOTIVACIÓN EXTRINSECA</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caruanambo y Muñoz (2019), explican que salarios, beneficios y algunas condiciones de trabajo, hacen que los trabajadores no logren cumplir a totalidad su compromiso con la empresa, lo cual trae como consecuencia un bajo rendimiento y la inexistencia de cumplimiento de metas o en el peor de los casos una deserción a nivel laboral.</li> <li>• Cruz, Pérez y Cantero (2009), afirman que la motivación extrínseca es considerada como el conjunto de recompensas monetarias, ya sea por medio de pago de salarios o también puede ser por incentivos, tiempo no trabajado, programas de protección, pagos en especie.</li> </ul>
	<p style="text-align: center;">MOTIVACIÓN LABORAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Locke y Latham (2004), afirman que la motivación es el impulso interno que ayuda a una persona a realizar una acción como también los factores a nivel externo que ejercen un papel fundamental para la acción Berardi (2015), el éxito de una organización se ve influenciado por la motivación de sus empleados, pues a partir de esta se logran los objetivos establecidos, a pesar de que muchas</li> </ul>

		empresas aún no vean esta gran realidad.
<b>VARIABLES</b>	<b>VARIABLES INTERMEDIAS</b>	<b>SOPORTE TEORICO</b>
Deserción	Clima Organizacional	El clima organizacional, la satisfacción laboral son variables que están relacionadas con la deserción laboral. Nova Melle (1996) citado por Morquera (2017) afirma que los ausentismos laborales se deben a dos grandes factores. Por su parte el aspecto psicológico en el cual esta implicada la motivación y la satisfacción laboral a lo que se denomina la parte interna y encontramos otro grande factor las cuales son las físicas; problemas de salud de los empleados que pueden ocasionar ese ausentismo laboral o en su defecto la deserción de la empresa a la cual el pertenece
	Satisfacción laboral	

Nota: Esta tabla muestra las variables de la investigación

### 3.3.3 Técnicas De Análisis De La Información

La técnica básica para el análisis e interpretación de la información en la investigación documental, la cual consiste en el análisis del contenido de los documentos. Esto realiza con el fin de hallar el significado o valor del documento, que constituye la unidad de análisis, originando una descripción sustancial del mismo.

Por consiguiente, en la investigación se indagó de la manera más exhaustiva posible, todos y cada uno de los documentos y normas a ser utilizadas, con el fin de que se arrojen resultados confiables. Para tal fin, los investigadores mediante este análisis de contenido

podrán evaluar los documentos utilizados y de esta forma podrá determinar su autenticidad y originalidad.

En esta etapa los investigadores deberán analizar todo el estudio e interpretarlo para sacar conclusiones; entre el sentido crítico y objetivo. Así mismo, el presente estudio es una investigación documental, con el fin de descubrir relaciones y características generales entre los elementos componentes para dar alcance a los contenidos teóricos enmarcados en la categoría establecida en dicho estudio como es la determinación de los factores motivacionales que influyen en la deserción laboral de los empleados del área de producción en la región caribe.

Los documentos utilizados para el análisis de la información son los mencionados en el apartado 3.3.3.

## **CAPITULO IV**

### **4. RESULTADOS**

Con base al primer objetivo específico sobre los factores de la motivación intrínseca a nivel laboral de los empleados del área de producción en la región caribe se pudo identificar que Cuando se habla de motivación intrínseca se refiere a esa motivación que proviene del propio trabajador, algo interno y algo completamente individual. El trabajador puede estar

motivado por el disfrute de realizar o cumplir esa labor, del desarrollo personal que le produce realizar ese trabajo, del aprender cosas nuevas, de disfrutar del día a día y compartiendo con sus compañeros de oficina. El disfrute personal por cumplir o realizar el trabajo es lo que se denomina motivación intrínseca. Es importante tener en cuenta que si un empleado no se siente completamente motivado no va a querer continuar en alguna organización

La motivación intrínseca es ese impulso interno que tienen los empleados para poder cumplir o no algo propuesto por la organización. Ese impulso va de la mano con las ganas de él mismo de querer cumplir metas, si un empleado siente que una empresa no va acorde a su plan de vida simplemente no va a querer continuar en una organización.

Arias, Portilla, & Villa (2008), mencionan que sin metas no tiene sentido el trabajo, si bien es cierto que cada persona es dueño de su propio destino y siendo la motivación intrínseca una motivación personal interna, las empresas tienen gran responsabilidad en que los empleados se sientan motivados y tengan claro su crecimiento y desarrollo personal.

Por otro lado se pudo encontrar que los factores de la motivación extrínseca a nivel laboral de los de los empleados del área de producción en la región caribe se tiene claridad que es el tipo de motivación que viene de entes externos que influyen en el trabajador y que directamente van a afectar su motivación. Uno de los más importantes elementos externos que influye en la motivación de los empleados es el salario. Arnold J, Randall R et al (2012), afirman que algunos trabajadores perciben que aquello que ganaron es el reflejo de su valor personal, en donde él está trabajando o en la sociedad como tal. Es por esto que si

el empleado siente que tiene un buen pago tendrá una motivación extrínseca más alta, pero si siente que está siendo mal pago su motivación se va a reducir, por ende, su productividad también.

Es importante tener en cuenta que La motivación extrínseca se debe renovar continuamente ya que si un empleado se acostumbra a ella deja de ser un elemento motivante, si un trabajador tiene un salario determinado al cabo de un año o dos años ese trabajador va a necesitar una motivación extrínseca cada vez mayor para mantener esos elementos de motivación vinculado a elementos externos. Pero cuando hablamos de motivación intrínseca no es necesario que el empleador esté insistiendo desde fuera es decir desde lo externo porque el trabajador disfruta realizar la actividad, le apasiona y lo hace por el mismo sintiendo así que su trabajo bien realizado es una fuente de realización personal.

Por lo anterior se puede concluir del tercer objetivo Conocer la relación los factores motivacionales que influyen en mayor medida en la deserción laboral de los empleados del área de producción de la región caribe se encontró como resultado que influye en mayor medida en la deserción laboral la motivación intrínseca, no sin dejar a un lado la motivación extrínseca. Lo ideal en las empresas es que los empleadores tiendan a buscar empleados que tengan la motivación intrínseca, buscando ese gusto por el aprendizaje, por alcanzar las metas tanto personales como institucionales y la empresa tiene una alta responsabilidad en fomentar la motivación intrínseca.

## **CAPÍTULO V**

## 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1. Conclusiones

Con el presente trabajo se puede concluir que los factores motivacionales que influyen en la deserción laboral de los empleados, del área de producción en la región caribe, son los factores intrínsecos y extrínsecos.

Sin embargo, al realizar la investigación documental en los trabajadores del sector industrial del área de producción de la región caribe, se encontró que los factores intrínsecos, tales como el desarrollo profesional de acuerdo a la vocación y a su proyecto de vida laboral; el disfrute de realizar la labor asignada y la percepción de estar realizando una labor que lo va a ayudar a sentirse autorealizado a nivel profesional. son los que más influyen en la motivación.

En cuanto a la motivación extrínseca, los factores identificados que más influyen en los empleados del sector de producción en la región caribe colombiana son: condiciones laborales adecuadas que incluye la percepción de recibir un pago justo, de acuerdo a la carga laboral que tiene un empleado, horarios flexibles en donde se tenga en cuenta no sólo la eficiencia, sino las metas logradas para el logro de los objetivos de la organización para la cual labora. Además, el hecho que la organización respete los tiempos para el disfrute familiar e integraciones que se pueden ofrecer, así como el reconocimiento público, en donde su esfuerzo sea reconocido, es muy importante para el empleado del sector productivo de la región caribe colombiana.

Otro factor motivacional extrínseco que influye mucho en el desempeño de los trabajadores del estudio, es el estilo de liderazgo. El modo de ser costeño, abierto y con tendencia a establecer amistades con facilidad, se ve mayormente motivado si sus jefes, no sólo se caractericen por su labor formal asignado por la jerarquía que le otorga un organigrama específico, sino por el liderazgo que se consigue con el ejemplo y que le permite establecer cierto grado de confianza.

Se puede concluir que la deserción laboral es algo voluntario del empleado, en la cual se evidencia que la congruencia de su desarrollo profesional con el proyecto de vida que se haya planteado, para poder alcanzar la autorrealización, influye a la hora de tomar la decisión de abandonar su puesto de trabajo. Aunque no se puede dejar a un lado su medio externo, es decir, las condiciones laborales que un empleado pueda tener a la hora de efectuar su labor.

## **5.2 Recomendaciones**

Algo muy importante que se puede implementar para trabajar el primer objetivo específico sobre los factores de la motivación intrínseca a nivel laboral de los empleados del área de producción en la región caribe es a la hora de trabajar la motivación intrínseca es recordar la importancia que tienen los empleados en el día a día de una empresa, es decir, recordar que su trabajo es importante para poder cumplir con la misión organizacional. cuando el empleador refuerza la importancia que tiene cada una de las tareas establecidas y desarrolladas por los empleados sin importar el tamaño o responsabilidad que esa tarea que

cumple ese empleado tenga, el empleado se va a sentir que hace parte de la totalidad de los objetivos de la empresa la motivación intrínseca va a aumentar.

Darle tareas a los empleados que tengan sentido para ellos no solo para su día a día laboral, si no también en su vida personal. cuando el empleado le encuentra sentido a su rol laboral, vinculando a su parte personal, va a sentir que vale la pena la laboral que está ejerciendo, y por ende va a sentir que ha valido la pena todo el esfuerzo implementado en la organización.

Por otro lado abordando el segundo objetivo sobre los factores de la motivación extrínseca a nivel laboral de los de los empleados del área de producción en la región caribe, es primordial realizar un plan de compensaciones a los empleados, con esto se trabajaría la motivación extrínseca y se tomaría como base las estrategias organizacionales. Cabe resaltar, que este programa o plan de compensación, no debe ser el todo de la empresa y debe ser actualizado anualmente para que el empleado siempre esté a la expectativa de algo más, lo cual ayudaría a mejorar el desempeño de los colaboradores. Además, es importante tener en cuenta que en el plan de compensación es conveniente agregar políticas y ceñirse a procedimientos. en donde todos los empleados sepan cuales son y que esto ayude a asegurar la equidad entre los empleados.

No se debe dejar a un lado los procesos de evaluación de desempeño, incluyendo en este este proceso la evaluación de la motivación intrínseca de los empleados.

Adicionalmente a esto, lo anterior servirá de insumo en el momento de tomar decisiones sobre cómo se puede aumentar el salario de los empleados.

Por su parte con el tercer objetivo sobre conocer la relación los factores motivacionales que influyen en mayor medida en la deserción laboral de los empleados , es importante que para el área de producción se capacite más al personal seleccionado y se realicen evaluaciones periódicas de estos mismos, con lo que se puede contribuir, no solo a evaluar que los empleados estén realizando adecuadamente su labor, si no al sentido de pertenencia de la empresa, lo cual puede influir en la decisión de desistir a renunciar de su labor, mejorando la competitividad, los empleados adquirirían nuevos conocimientos, lo que los ayudaría a desarrollar nuevas habilidades, sintiéndose más satisfechos con su labor diaria y mas seguros a la hora de realizarla. Como también la adecuación de su puesto de trabajo ayudando a armonizar el lugar donde el empleado vive su día a día laboral.

### **Referencias Bibliográficas**

Aguilar, M., luna, J., barrera, E., & tovar, A. (2019). *tendencias de la investigación universitaria* (1.<sup>a</sup> ed., Vol. 2). Una visión desde Latinoamérica.

ARIAS,PORTILLA, & VILLA (2008). El desarrollo personal en el proceso de crecimiento individual. *Scientia Et Technica*, XIV(40),117-119.[fecha de Consulta 9 de Noviembre de 2021]. ISSN: 0122-1701. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84920454022>

Arnold, J & Randall,R,et al. (2012). Psicología del trabajo, comportamiento humano en el ámbito laboral. Editorial Person (Edición 5 ,. Vol 1)

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control [Auto-eficacia: El ejercicio de control]*. New York: W. H. Freeman.

BAVARESCO, A. (2006). *Metodología de la Investigación. México. Editorial Thomson.*

Berardi, A. (2015) “*Motivacion Laboral Y Engagement*” Universidad Fasta. Argentina.  
[http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015\\_CP\\_006.pdf?s](http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf?s)

Betancourt, A., Tunjano, E., Pinzon, J & Gómez, M. (2018). identificación de las motivaciones que influyen la renuncia temprana de trabajadores en outsourcing s.a (especialización en gestión humana de las organizaciones). universidad piloto de Colombia, Bogotá. Recuperado de:  
<http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/4837/00005006.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bisquerra, R. (2000). *Educación emocional y bienestar*. Barcelona: CISSPRAXIS.

Boekaerts, M. (1997). *Personality and the psychology of learning*. European Journal of Personality, 10, 377-404. –

- Bouffard, T., Boisvert, J., Vezeau, C. y Larouche, C. (1995). *The impact of goal orientation on self-regulation and performance among college students*. British Journal of Educational Psychology, 65, 317-329.
- Cameron, J. y Pierce, W.D. (1996). *The debate about rewards and intrinsic motivation: Protests and accusations do not alter the results*. Review of Educational Research, 66, 39- 52.
- Campos, R y Lao, M. (2018). Propuesta de mejora en el proceso de gestión humana basado en gestión del conocimiento para la mejora en la productividad en una empresa de la industria de plástico, tesis de pregrado. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú.
- Caruanambo, B y Muñoz, B. (2019) La motivación extrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transportes turismo días s.a. profesional. Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo.
- C. CAMACHO, K. HURTADO, E. NAVARRO, J. HURTADO, S. NIEVES *Factors that affect in the collection of the Predial Tax Unified in the Barranquilla city*, Prospect, Vol 15, N° 1, 64-73, 2017.
- Cuadro, J. y Bustamante, C. (2017) *Factores Que Afectan La Motivación Laboral De Los Trabajadores De Agrojemur Sas En La Ciudad De Cartagena De Indias* . [Tesis de Pregrado, Universidad de Cartagena]. Repositorio Unicartagena

<https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/5507/1.01.%20TESIS%20-%20AGROJEMUR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cruz, N., Cantero, C y Pérez, V (2009). Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (66),187-211.[fecha de Consulta 13 de Abril de 2021]. ISSN: 0213-8093. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17413043009>

COLMENARES, M. (2004). *Metodología de la Investigación. Material no publicado de apoyo para la cátedra seminario de investigación I. Venezuela.*

Estrada, R. (2017). El costo de la rotación de personal. *Deloitte*. Ecuador.  
<https://www.andeanecuador.com.ec/content/dam/assets/dc/Documents/human-capital/Costo%20de%20Rotaci%C3%B3n%20Personal.pdf>

flores, R (2006). Factores que influyen en la rotación de personal en una organización (tesis de grado). instituto tecnológico y de estudios superiores de monterrey, san Luis de potosí. Recuperado de: <http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/P37T14.pdf>

Gualavisi, M., & Oliveri, M. (2016). ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO Y ROTACIÓN LABORAL EN AMÉRICA LATINA. *Banco Interamericano de Desarrollo*, 1(1), 1–59.  
<https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/59459562/Antiguedad-en-el-empleo-y-rotacion-laboral-en-America-Latina20190530-22879>

Guevara. (2018). *Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa* (N.º 1). Universidad Andina Simón Bolívar.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>

GRANT, R. M., FERNÁNDEZ, Z., GÓMEZ, J. D. L., & NAVARRO, J. R. (2006). *Dirección estratégica: conceptos, técnicas y aplicaciones*. Thomson Cívitas.

Ilies, R. y Judge. T. (2003). On the Heritability of Job Satisfaction: The Mediating Role of Personality. *Journal of Applied Psychology*, vol. 88, No. 4, pp. 750-759.

Marín, K. O., Ruiz, A. A. y Henao, E. A. (2016). *La Motivación Como Un Factor Clave De Éxito En Las Organizaciones Modernas*. Colección Académica de Ciencias Sociales Universidad Pontificia Bolivariana, 3(2), 22-35. Recuperado de: <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/view/4484/4169>

Mariño, L. (2021, 22 de febrero). “Fue prioridad desde marzo dar la tranquilidad de que íbamos a garantizar el trabajo” *La República*  
<https://www.larepublica.co/especiales/empresarios-del-ano-2020/fue-una-prioridad-desde-marzo-dar-la-tranquilidad-de-que-ibamos-a-garantizar-el-trabajo-3128888>

MARTINS, F., & PALELLA, S. (2010). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: Fedupel.

- Mayorga, J., & Porras, J. (2015). PRODUCTIVIDAD DE LAS PYMES, SECTOR CAUCHO Y PLÁSTICO DE BOGOTÁ D.C. *Económicas CUC*, 36(2), 95–111.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5200165.pdf>
- MÉNDEZ ÁLVAREZ, C. (2006). *Metodología: Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*. Editorial Limusa.
- Jaramillo, C., López, P. A., Arias, L. M., y Gómez, M. V. (diciembre de 2017) Deserción laboral en el canal tiendas de las distribuidoras de Medellín. *Revista CIES*. 8(02), 21-38. Páginas 21-38 Recuperado de:  
<http://www.escolme.edu.co/revista/index.php/cies/article/view/120>
- Locke, E y Latham, G (2004) “What should we do about motivation theory?”, *Academy of management review*, 29,388-403
- López, V., & Marín, M. (2008). Los riesgos de trabajo en una manufactura de productos plásticos. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 1(58), 12–21.  
<http://pdfs.wke.es/1/2/8/9/pd0000021289.pdf>
- Orbegoso, A. (2016). La motivación intrínseca según ryan & deci y algunas recomendaciones para maestros. *revista científica de educação da fah/unasp-ht*, 2(1), 75–93.  
<https://www.researchgate.net/profile/Arturo-Orbegoso/publication/311162177>.

pimineta, J., carvajal, J., & calderon, J. (2016). “PSICOESPACIOS”. *Análisis de los factores que inciden en la deserción laboral de pilotos y tecnólogos pertenecientes al área de aviación policial*, 10(16), 109–125.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2506107>

Porret, M. (2015) *Gestión de Personas*. Madrid, España: Editorial Alfaomega.

Ramírez, N.Y. (2018) *La motivación intrínseca y su relación con la deserción del personal en Jaiplast S. R. L. San Martin de Porres -2018*. [Tesis de Pregrado, Universidad

César Vallejo]. Repositorio UVC

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24976/Ramirez\\_SNY.](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24976/Ramirez_SNY.pdf?sequence=6&isAllowed=y)

[pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24976/Ramirez_SNY.pdf?sequence=6&isAllowed=y)

Reeve, J. (2010) *Motivación y Emoción*. Mexico: Editorial MCGRAW-HILL

RESTREPO, JC. (2008) *Hacienda Pública. Universidad Externado de Colombia*. Sexta edición ISBN 958-616-280-X, paginas 59-142.

Richard, M. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación

Intrínseca, el Desarrollo Social y el Bienestar. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.

[https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000\\_RyanDeci\\_SpanishAmPsy.pdf](https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SpanishAmPsy.pdf)

Rodríguez, Retamal, Lizana y Cornejo. (2011) Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena. *Salud y sociedad* 2(2),219-234.

Solórsano, S. (2021, 18 de Febrero) Bienestar social, el foco de los nominados a empresario del 2020 en la Zona Cafetera. *La República*  
<https://www.larepublica.co/empresas/bienestar-social-el-foco-de-los-nominados-a-empresario-del-ano-2020-en-la-zona-cafetera-3127177>

Suma, S. y Lesha, J. (2014). Job Satisfaction and Organizational Commitment: The case of Shkodra Municipality. *European Scientific Journal*, June edition vol. 9, No. 17.

Thompson, Jr. y Strickland III. *Administración Estratégica. Textos y casos*. McGraw-Hill, 13ª Ed., México, c2004, p. 413.

Watson, D. y Keltner, A. (1993). General Factors of Affective Temperament and their Relation to Job Satisfaction over Time. *Organizational Behavior and human decision processes*: 54, 181-202



