

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**La Motivación laboral en los trabajadores de la Corporación
Peruana de Productos Químicos S.A, Lima 2019**

Por:

Gonzales Villar, Manuel Angel
Atahuaman Poma, Jeampierre Ronald

Asesor:

Ing. Burgos Chávez Santos Víctor

Lima, diciembre de 2019

**DECLARACIÓN JURADA
DE AUTORIA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

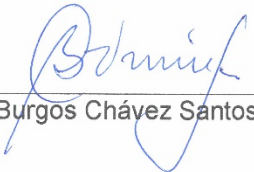
Ing. Santos Víctor Burgos Chávez, de la Facultad de Ciencias Empresariales,
Escuela Profesional Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: **“LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUÍMICOS S.A, LIMA 2019”** constituye la memoria que presenta el **Bachiller: Gonzales Villar, Manuel Angel y Atahuman Poma, Jeampierre Ronald** para aspirar al Grado académico de Bachiller en Administración y Negocios Internacionales cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo nuestra dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en Lima, a los tres días, de diciembre del año 2019.


Ing. Burgos Chávez Santos Víctor

La Motivación laboral en los trabajadores de la Corporación Peruana de
Productos Químicos S.A, Lima 2019

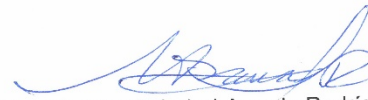
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Presentado para optar el Grado de Bachiller en Administración y
Negocios Internacionales

JURADO CALIFICADOR



Dr. Edwin Octavio Cisneros Gonzáles
Presidente



Dra. Maritza Soledad Aranda Rodríguez
Secretario



Dr. Alexander De La Cruz Vargas
Vocal

Lima, 03 de diciembre de 2019

La Motivación laboral en los trabajadores de la Corporación Peruana de Productos Químicos S.A, Lima 2019.

Gonzales Villar, Manuel Angel ¹, Atahuaman Poma, Jeampierre Ronald ²

^aEP. Administración y Negocios Internacionales, Universidad Peruana Unión, Lima – Perú.

Resumen

La motivación Laboral son estimulaciones extrínsecas e intrínsecas, mediante el cual impulsan a la persona en determinada manera originando un comportamiento específico, mediante el cual el trabajo de investigación realizado pretende analizar y visualizar el nivel de motivación de los trabajadores de la Corporación Peruana de productos Químicos S.A., y contribuir en la mejora de la misma en función a los resultados obtenidos. La metodología que realizamos es de tipo descriptivo, no experimental porque no hemos manipulado ninguna variable, se utilizó una muestra de 40 colaboradores, el instrumento que utilizamos fueron, para la variable Motivación Laboral, de Sonia Palma, que mide las dimensiones motivación de logro, motivación de poder y motivación de afiliación; concluyendo la suma de tales puntuaciones en el nivel general de motivación, que puede ubicarse en las categorías diagnosticas desde 1 (nunca) hasta 5 (siempre), el procedimiento de los datos se realizó en el programa estadístico SPSS y Excel. Como resultado muestra que el nivel de motivación laboral en la empresa es moderado con un 45%. Por lo tanto, se concluye que mantener que mis colaboradores con una motivación laboral propician, implica en alcanzar los objetivos y metas trazadas.

Palabras clave: Motivación Laboral, motivación de poder, motivación de logro, motivación de afiliación.

1. Introducción

Uno de los problemas que hoy enfrentan las empresas, es como aumentar la productividad, y muchas de ellas aún siguen con estrategias tradicionales, tal como hacer horas extras, sobrecargar de tareas a los colaboradores, los terminan cansados, fatigados y en casos extremos estresados. La perspectiva moderna de las empresas que quieren hacer el cambio, están optando estrategias de motivación, en donde el colaborador este no solo satisfecho en las tareas que realiza, sino que encuentre su realización personal. De la motivación nace la identificación, y un colaborador identificado con su empresa es capaz de poner al servicio toda su capacidad, no solo logrando aumentar su productividad sino también haciendo trabajo en equipo y siendo un propiciador de clima laboral óptimo.

Según Chiavenato (2001), la motivación laboral es el impulso que lleva a la persona a actuar de una manera determinada, dando origen a un comportamiento específico. También (Frontado & Muñoz, 2017), menciona que este impulso dirige al colaborador a realizar su trabajo de la mejor manera posible, involucrando toda su atención, permitiendo mantener una cierta continuidad en la acción que acerca a la consecución de un objetivo. Asimismo, Gonzales y Garcia (2018), definen la motivación laboral como estimulaciones intrínsecas y extrínsecas en la organización, esto se relaciona más estrechamente con el desarrollo del ser humano.

A lo largo de la historia la motivación ha sido un campo de la psicología en constante estudio. Sin embargo, esto no quiere decir que la investigación en este ámbito haya concluido, ya que aún quedan muchas incógnitas por resolver, sin embargo, existen teorías que facilitan la comprensión de la misma, entre las principales teorías sobre la motivación laboral tenemos:

Según (Arce & Cornelio, 2016), esta teoría tiene la premisa de mostrar la importancia de la actitud del individuo con su puesto de trabajo. Herzberg junto a diversos individuos hizo describir con detalle aquellas situaciones que sintieran bien o mal con respecto de sus puestos de trabajo. Los resultados obtenidos condujeron a Herzberg a plantear dos factores, factor de motivación (intrínseca) e higiene (extrínseca).

Para Moreno (2006, en Herrera, 2017), la motivación extrínseca está determinada por recompensas o agentes externos, esto mueve al individuo a realizar una actividad con más eficacia.

Por otro lado, Arévalo (2018), define la motivación intrínseca como el empuje que lleva a los individuos hacer las cosas porque les gustan y complace hacerlas, demostrar así superación y personalidad en el alcance de sus aspiraciones, fines y sus metas

La teoría de las necesidades de Maslow, consiben las necesidades humanas en forma jerárquica, agrupada en cinco necesidades: fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y autorrealización (Koontz & Wihrich, 2004), (Robbins, 2004).

Según Becerra (2017), en su investigación se propuso como objetivo determinar la influencia de la motivación en la productividad, donde la población estuvo conformada por 15 colaboradores de la Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa. El instrumento estuvo compuesto por 30 ítems en medición de escala de Likert. Como resultado se obtuvo que la variable de motivación laboral influye significativamente en la productividad, así mismo existe una correlación positiva alta con un 88.7%, concluyó que existe una significativa influencia de las dos variables estudiadas, el 78.6% de la variable motivación laboral relacionada a la productividad.

Por ende, se llega a la conclusión que la motivación es importante para así poder incrementar la productividad, de la misma manera, a las personas intrínsecamente motivadas verdaderamente les importa la actividad que están realizando, intentan mejorar la forma de hacerlo. Por otro lado, podemos concluir con la motivación extrínseca, donde el colaborador atiende más el aspecto de la gratificación que la práctica de su actividad.

La motivación viene a ser una causa donde no podemos descubrir en una persona, en el momento que la persona tiene una necesidad, la motivación viene a ser ese impulso que tiene para realizar una actividad o actitud para así cubrir esa necesidad o deseo de la persona. En aspectos generales la motivación viene a ser un estado interno donde dirige, activa y mantiene esa conducta, donde nos referimos que la productividad es la eficacia y eficiencia que tiene el trabajador al realizar su actividad, de la misma manera la motivación viene a ser la actitud de eficacia y eficiencia en el colaborador.

De esta manera comprendemos que, en el pasado, las empresas prestaban poca atención a la motivación laboral, la consideraban una pérdida de tiempo y de recursos financieros. Esto llevo a que muchas empresas queden estancadas y dejen de ser competitivas. Pero a medida que el mercado se hacía más competitivo, de esa misma manera se fue dando importancia de tener empleados motivados ya que esta se relaciona directamente con la productividad. Asimismo, en la empresa Productos Unión se percibió desmotivación laboral, evidenciada en la impuntualidad de pago, pocos incentivos laborales y la falta de comunicación asertiva. El

bajo rendimiento y la disminución de la productividad de los trabajadores son algunas de las consecuencias de la desmotivación laboral.

Por otro lado, al mejorar la motivación laboral se obtendrá un aumento en la productividad, lo que significa que todos los procesos serán más eficientes.

Teniendo en cuenta los diferentes elementos presentados, la investigación tiene como objetivo analizar el nivel de motivación de los trabajadores de la Corporación Peruana de productos Químicos S.A., y contribuir en la mejora de la misma en función a los resultados obtenidos.

2. Materiales y Métodos

El presente trabajo de investigación fue aplicado a los trabajadores de la Corporación Peruana de Productos Químicos S.A. Que se encuentra ubicada en la Carretera Central Km 18 Ñaña, en el distrito de Chaclacayo – Lima.

La población de la investigación estuvo conformada por los trabajadores, quienes se encuentran registrados en la planilla de la empresa Corporación Peruana de Productos Químicos S.A, que cuenta con un total de 600 trabajadores en la sede de Ñaña. Por lo tanto, se vio conveniente tomar una muestra de toda la población.

La investigación es de tipo cuantitativo-descriptivo, donde se hizo una descripción matemática, estadística de la información demográfica y de las variables estudiadas. De la misma manera, es de tipo correlacional, porque establece relación de la variable predictora y de la variable de criterio. Este proyecto de investigación es de diseño no experimental debido a que no se manipula variables.

El instrumento que utilizamos fueron, para la variable Motivación Laboral, de (Palma, 2000), que mide las dimensiones motivación de logro, motivación de poder y motivación de afiliación.

Los autores son Steers & Braunstein (1976); teniendo una adaptación peruana por Sonia Palma Carrillo. La administración del cuestionario es Individual o Colectiva y no tiene tiempo límite de aplicación. Así mismo, su ámbito de aplicación es partir de los 16 años, teniendo en cuenta que los materiales son el cuestionario que contiene los Ítems de la escala y un marcador. La escala de motivación, está dada en los planteamientos filosóficos de David Mclelland, diseñada con la técnica de escala (Lickert), conteniendo 15 ítems, midiendo las necesidades de Poder, logro y afiliación; así como el nivel de motivación. El evaluación de acuerdo a lo establecido, permiten la obtención del puntaje de las necesidades predominantes; concluyendo la suma de tales puntuaciones en el nivel general de motivación, que puede ubicarse en las categorías diagnosticas de muy alto, alto, medio, bajo y muy bajo. Con respecto a motivación general, ésta se refiere al motor que impulsa a un individuo a actuar y comportarse de una manera determinada.

Esta dada en los planteamientos filosóficos de David Mclelland, diseñada con la técnica de escala (Lickert), conteniendo 15 ítems, midiendo las necesidades de Poder, logro y afiliación; así como el nivel de motivación. La evaluación de acuerdo a lo establecido, permiten la obtención del puntaje de las necesidades predominantes.

3. Resultados y Discusión

3.1 Resultados 1

Tabla 1: *Escala de Medición de la variable Motivación laboral y sus dimensiones.*

	Motivación del logro	Motivación de poder	Motivación de afiliación	Motivación Laboral
Bajo	<13	<10	<15	<39
Moderado	13-15	10-12.	15-20	39-45
Alto	15<	12<	20<	45<

En la Tabla 1, se muestra la escala de medición para la variable y sus dimensiones. Donde se clasificaron en un rango de bajo, moderado y alto. Se consideró para la dimensión Motivación de logro aquellos valores que son menores a 13 como bajo, aquellos que oscilan entre 12 y 15 como moderado y los superiores a 15 como alto. Para la dimensión Motivación de poder se consideró bajo menores a 10, moderado entre 10 a 12 y alto superiores a 12. Y la última dimensión que es Motivación Laboral se consideró bajo menores a 15, moderado entre 15 a 20 y alto superior a 20. Finalmente, para la variable Motivación Laboral los valores menores a 39 se consideró como bajo, aquellos que oscilan entre 39 y 45 como moderador y los superiores a 45 como ponderación alto.

3.2 Resultados 2

Tabla 2: *Nivel de percepción de la variable Motivación laboral y sus dimensiones.*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Motivación del logro	Bajo	9	22.5%
	Moderado	21	52.5%
	Alto	10	25.0%
Motivación de poder	Bajo	9	22.5%
	Moderado	24	60.0%
	Alto	7	17.5%
Motivación de afiliación	Bajo	9	22.5%
	Moderado	25	62.5%
	Alto	6	15.0%
Motivación Laboral	Bajo	9	22.5%
	Moderado	22	55.0%
	Alto	9	22.5%

En la Tabla 2, muestran los niveles de percepción de la variable y sus dimensiones. La dimensión Motivación de logro arroja un valor de 22.5% de nivel bajo, un 52.5% moderada y un 25% de nivel alto, respectivamente la segunda dimensión que viene a ser la Motivación de poder arroja un porcentaje de 22.5% de nivel bajo, un 60% moderado y un 17.5% de nivel alto y la última dimensión que es Motivación de afiliación arroja un valor de 22.5% de nivel alto, un 62.5% moderado y un 15% de nivel alto. Finalmente, la variable Motivación Laboral arroja un valor de 22.5% de nivel bajo, 55% moderado y un 22.5% de un nivel alto.

3.3 Resultados 3

Tabla 3: *Modelo de regresión lineal.*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio de cuadrado de R	Estadísticas de cambios	
						Cambio en F	Sig. Cambio en F
1	,790 ^a	.625	.615	3.37608	.625	63.203	.000
2	,936 ^b	.876	.870	1.96322	.252	75.375	.000
3	1,000 ^c	1.000	1.000	.00000	.124		

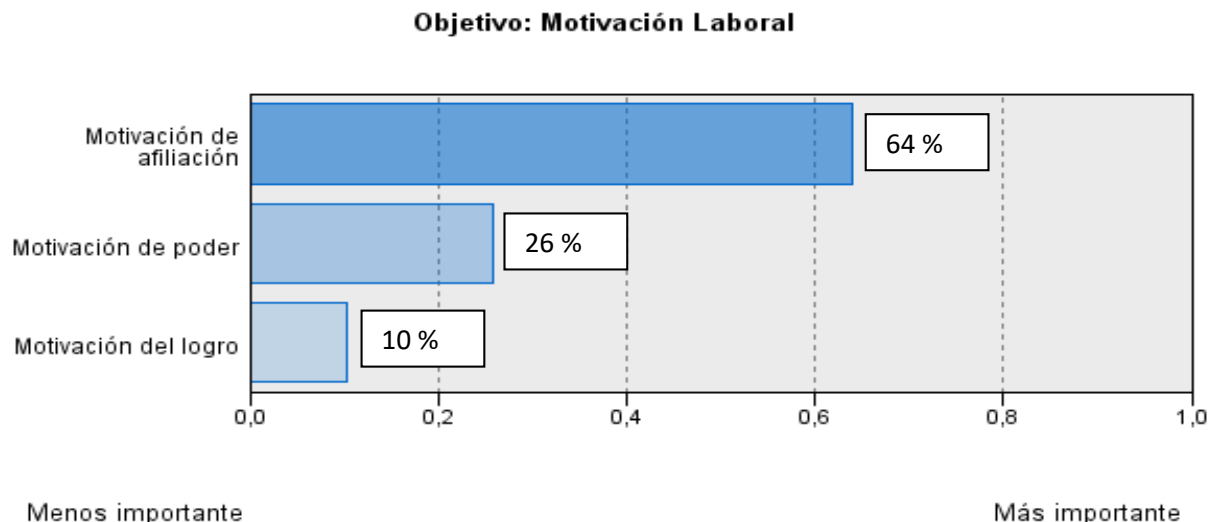
a. Predictores: (Constante), Motivación de afiliación

b. Predictores: (Constante), Motivación de afiliación, Motivación del logro

c. Predictores: (Constante), Motivación de afiliación, Motivación del logro, Motivación de poder

En la Tabla 3, explica que el mejor modelo de regresión es el modelo 3 ya que es aquel que mejor refleja, donde el valor de R cuadrado es equivalente a 1.000 y un nivel de significancia menor a 0.05. Así mismo evidencia que las tres dimensiones de estudio tienen una relación directa y positiva con una significancia alta en cada una de las predecesoras desde la Motivación de afiliación hasta la motivación de poder como lo evidencia en la tabla 3.

Gráfico 1: *Importancia del predictor.*



En el gráfico 1, se muestran las 3 dimensiones de la variable Motivación Laboral, las cuales fueron halladas gracias al procesamiento por pasos (stepwise), cabe recalcar que la precisión del modelo es del 99.5%. Estas 4 dimensiones son: Motivación laboral, Motivación de poder y Motivación de logro.

En cuanto al porcentaje que aporta cada dimensión se presentan a continuación: Motivación de afiliación (64%), Motivación de poder (26%) y finalmente Motivación de logro (10%).

3.4 Resultado 4

Tabla 4: *Influencia de Motivación de logro.*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticas de cambios		
					Cambio de cuadrado de R	Cambio en F	Sig. Cambio en F
1	,690 ^a	.476	.462	3.98800	.476	34.528	.000

a. Predictores: (Constante), Motivación de logro

En la tabla 4, se presenta la relación que existen entre la motivación de logro con la variable Motivación Laboral, mediante el análisis de regresión lineal se obtuvo un r cuadrado de 46% y un nivel de significancia de .000 (p valor < .05) por lo tanto quiere decir que la dimensión motivación de logro explica de manera significativa en un 46% el nivel de Motivación Laboral de los trabajadores de la Corporación Peruana de Productos Químicos S.A

3.5 Resultado 5

Tabla 5: *Influencia de Motivación de poder.*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticas de cambios		
					Cambio de cuadrado de R	Cambio en F	Sig. Cambio en F
1	,589 ^a	.347	.330	4.45174	.347	20.205	.000

a. Predictores: (Constante), Motivación de poder

En la tabla 5, se presenta la relación que existen entre la motivación de poder con la variable Motivación Laboral, mediante el análisis de regresión lineal se obtuvo un r cuadrado de 33% y un nivel de significancia de .000 (p valor $< .05$) por lo tanto quiere decir que la dimensión motivación de poder explica de manera significativa en un 46% el nivel de Motivación Laboral de los trabajadores de la Corporación Peruana de Productos Químicos S.A

3.6 Resultado 6

Tabla 6: *Influencia de Motivación de afiliación.*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticas de cambios		
					Cambio de cuadrado de R	Cambio en F	Sig. Cambio en F
1	,790 ^a	.625	.615	3.37608	.625	63.203	.000

a. Predictores: (Constante), Motivación de afiliación

En la Tabla 6, se presenta la relación que existen entre la motivación de afiliación con la variable Motivación Laboral, mediante el análisis de regresión lineal se obtuvo un r cuadrado de 62% y un nivel de significancia de .000 (p valor $< .05$) por lo tanto quiere decir que la dimensión motivación de afiliación explica de manera significativa en un 46% el nivel de Motivación Laboral de los trabajadores de la Corporación Peruana de Productos Químicos S.A

4. Conclusiones

A partir de los resultados de la motivación laboral aplicado a los colaboradores de la Corporación Peruana de Productos Químicos S.A se encuentra en un nivel de 45% para la variable Motivación Laboral los valores menores a 39 se consideró como bajo, aquellos que oscilan entre 39 y 45 como moderador. Y por lo tanto en la regresión lineal en los resultados da a conocer que los tres dimensiones que hemos estudiado tienen una relación directa y positiva con un nivel de significancia alta. De la misma manera la importancia del predictor en cuanto a las dimensiones de la variable Motivación Laboral arroja que la primera dimensión que es Motivación de afiliación un 64%, la motivación de poder un 26% y finalmente la motivación de logro un 10%. Por otro lado, en las tablas de Influencias que realizamos nos arroja que la dimensión de motivación del logro en la variable Motivación Laboral, se presenta la relación que existen, en donde el análisis de regresión lineal se obtuvo un r cuadrado de 46% y un nivel de significancia de .000, seguidamente la relación que existen entre la motivación de poder con la variable Motivación Laboral, mediante el análisis de regresión lineal se obtuvo un r cuadrado de 33% y un nivel de significancia de .000 y finalmente la relación que existen entre la motivación de afiliación con la variable Motivación Laboral, mediante el análisis de regresión lineal se obtuvo un r cuadrado de 33% y un nivel de significancia de .000. En conclusión, la motivación laboral existe en la empresa solo que debe de dar más énfasis con respecto a los bonos y comisiones, con el fin de que el trabajador se desempeñe de manera adecuada en las distintas áreas de la organización.

Recomendaciones

Recomendamos a la empresa que se enfoque más en estos temas que son importante para ellos, teniendo como resultado esta investigación que desarrollamos, y mediante la cual realizar diferentes estudios en RRHH, para que exista un buen clima laboral, de la misma manera para que mis colaboradores cumplan con los objetivos trazados de una manera eficiente y eficaz y estos a su vez sean competitivos. Desarrollando capacitaciones y Charlas de acuerdo a las áreas que laboran.

Referencias

- Arce, A., & Cornelio, S. (2016). *Relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los colaboradores de la universidad privada antonio guillermo urrelo de la ciudad de cajamarca*. Cajamarca.
- Arévalo, S. (2018). *Análisis de un programa de motivación intrínseca y su impacto de la productividad en los colaboradores de la empresa e.p.s sede loreto*. Loreto.
- Becerra, M. (2017). *La motivación y su influencia en la productividad de la subgerencia de fiscalización administrativa en la municipalidad de carabayllo*. Lima.
- Canchari, Y. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica*. Huancavelica.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración teoría, proceso y práctica*. Bogotá.
- Frontado, M., & Muñoz, J. (2017). *Motivación y compromiso organizacional en una institución pública*. Chiclayo.
- Gonzales, G., & Garcia, L. (2018). *Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores de la municipalidad provincial de chiclayo*. Chiclayo.
- Herrera, J. (2017). *Motivación organizacional y compromiso laboral en los colaboradores de la Secretaría Institucional de la SUNAT, Lima 2015*. Lima.
- Jacho, C. (2014). *La motivación y su influencia en la rotación de personal de CASALIMPIA S.A*. Ecuador.
- Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*. Colombia.
- Juárez, D. (2016). *Relación entre los factores de motivación intrínseca y desempeño laboral en un grupo de docentes de un colegio privado de la ciudad de Guatemala*. Guatemala.
- Koontz, H., & Wihrich, H. (2004). *Administración una perspectiva global y empresarial*. Mexico.

- Nuñez, A., & Quispe, S. (2016). *Motivación de logro académico y rendimiento académico en estudiantes del cuarto y quinto grado de educación secundaria de la Institución Educativa Privada La Salle, Juliaca*. Juliaca.
- Palma, S. (2000). *Motivación y clima laboral en el personal de las entidades universitarias*. Lima.
- Quinteros, D., & Gomez, E. (2016). *Factores motivacionales y las principales características de satisfacción laboral que tienen los empleados de la empresa Cordobez M.A. S.A.S en el año 2016*. Lima.
- Reyna, A. (2013). *La motivación laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores de la empresa Agropecuaria GR E.I.R.L distrito de Chancay, provincia de Huaral, departamento de Lima*. Lima.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Mexico.
- Sanchez, J. (2017). *Gestión del personal y comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2017*. Huánuco.
- Steers, S., & Braunstein, D. (1976). *a behaviorally based measure of manifest needs in work settings*. USA.
- Uzátegui, R., & Curay, J. (2012). *Plan de estrategias de calidad del servicio al cliente para mejorar el desarrollo de la empresa transportes Chiclayo S.A. 2012*. Chiclayo.
- Vargas, M., & Estrada, M. (2013). *La motivación y el desempeño laboral en la entidad financiera CrediScotia-Tarma*. Tarma.
- Velarde. (2017). *La motivación en la mejora de la productividad en los trabajadores de cyj constructores y contratistas sac*. Lima.