

“PERCEPCIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ADYLOG S.A.S
SOBRE LOS MOTIVADORES LABORALES”

Karolyne Quintero Valencia, Laura Marín Vásquez y Sara González Villa

Administración de Empresas, Universidad de Manizales

Seminario de Investigación

Daniel Felipe Gómez Carmona

18 de Noviembre de 2022

Introducción

Actualmente las organizaciones conocen la importancia que tiene la motivación en los colaboradores, lo que ha llevado a prestar más atención al bienestar e incentivos que requieren los mismos para alcanzar un mayor compromiso con la organización y de esta manera lograr resultados eficientes.

Debido a que no se puede tener un control total sobre las labores que desarrollan los colaboradores y cómo las realizan, es importante conocer los factores determinantes que hagan parte de este para tomar correctivas y estructurar un plan estratégico que permita mejorar las condiciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos que la organización se plantea, La finalidad de esto es reconocer los parámetros que permitan identificar y analizar los motivadores laborales.

El objetivo general de este trabajo consiste en conocer la percepción sobre los motivadores laborales de los colaboradores de la empresa Adylog S.A.S. estableciendo las siguientes interrogantes: ¿Cuál es el nivel de motivación de los empleados? ¿Qué factores influyen en la motivación de los empleados? ¿Qué clase de estímulos utiliza la organización?

La organización realiza distintas estrategias para motivar a sus empleados ya que se tiene que las personas no solo las motivan los incentivos económicos, sino también con personales, académicos y familiares.

El presente estudio busca conocer la percepción de los colaboradores sobre los motivadores laborales.

Planteamiento del Problema

Actualmente una gran cantidad de personas están creando sus propios negocios, algunos por el hecho de obtener ingresos adicionales, pero en su mayoría porque no se sienten

conformes en sus trabajos, esto debido a muchos factores que hacen que las personas no se puedan desarrollar profesionalmente tal y como lo menciona Junco (2009) el personal cuando de satisfacción se habla, se siente insatisfecho y/o muy insatisfecho en dimensiones como la estimulación, el beneficio y condiciones de trabajo. Aunque actualmente se está teniendo más dominio y se le da más importancia a este tema, en pocas compañías existe una real preocupación para satisfacer las necesidades de los trabajadores, en su gran mayoría realizan actividades de motivación por exigencia de la ley, como es el caso de Colombia, el ministerio de trabajo, exige a las empresas ciertos requisitos para cumplir con las necesidades, pero no brindan mucho más que esto.

Según la consultora Plurum (2019) para el 2025 aproximadamente el 35% de la población actual que labora va a ser freelance, las razones que los motivan para hacer esto es la creciente preferencia por comenzar con proyectos específicos aunque resaltan que otro motivo es la aversión que la población actual tiene hacia los malos líderes. Esta consultora asegura además que aproximadamente un 80% de la población está insatisfecha o no se siente a gusto en su empleo, así mismo, establece que la motivación de las personas se ve afectada dado el nivel de estrés al que están sometidas ya que, una cuarta parte de las personas padecen de este problema, algo que es provocado por la cantidad de trabajo, pero también un factor importante que lo provoca es la frustración que sufren las personas al desarrollar su labor, algo que puede desencadenar en la falta de motivación, por lo que la frustración debe tenerse en cuenta como un detonante del bajo desempeño laboral, por ende muchas personas no terminan de adaptarse a las dinámicas de cada empresa. Por parte de las empresas, aproximadamente un 38% de estas no tienen la capacidad de comprometer a sus empleados lo que ocasiona que un empleado cambie constantemente de trabajo a muy corta edad.

Una de las principales preocupaciones de las empresas, es cumplir los objetivos planteados a lo largo de un periodo determinado, en caso de que se cumplan dichos objetivos se puede decir que es una compañía exitosa y que está dando los resultados esperados; sin embargo, ¿Cuántas empresas toman en cuenta a los trabajadores para cumplir estas metas? y no los usan como instrumentos para conseguirlos.

Según una investigación realizada por el laboratorio laboral de la Universidad del Rosario (Guataquí J.,2018) y publicado por El Tiempo (2018), se ha encontrado que según encuestas del DANE 3 de cada 10 personas no está satisfecha en su trabajo y que el 25 % desea cambiar de trabajo, lo cual indica que un gran porcentaje tiende a no sentirse motivadas, hecho que afecta directamente a las compañías, porque la falta de motivación puede influir en el desempeño de cada persona, es por esto, que se debe hacer un análisis más profundo de qué medidas tomar con respecto a este tipo de situaciones, evaluar y ejecutar acciones que puedan contrarrestar dicha situación. Pero la preocupación no solo debe ir enfocada al desarrollo productivo, sino también tener una preocupación por la parte mental de cada persona, ver con profundidad qué es lo que influye a que las personas no se sientan contentas con sus trabajos. De esta manera ambas partes tendrían beneficios, mejorar las condiciones de los trabajadores podría convertirse en una inversión para las compañías, esto disminuiría los gastos de capacitación y la poca rotación de personal, indicaría una mejora constante en los procesos de producción, que es el primer objetivo de las empresas; en el caso de los trabajadores sentirían que se preocupan por ellos, mejorarían su estado anímico que puede traer como efecto que se sientan a gusto en su lugar de trabajo sintiendo la satisfacción necesaria para no querer irse de la compañía.

La problemática radica en que, aunque las empresas manejan diferentes tipos de incentivos, no se tiene un seguimiento personalizado para las necesidades de los colaboradores no solo de interés laboral, sino emocional y social.

Debido a que en esta empresa no se ha realizado ningún tipo de investigación relacionado, se refleja la importancia de desarrollar este estudio, donde se evidencie que motivadores laborales perciben los colaboradores de la organización.

A partir de lo anterior, se establece la siguiente pregunta:

¿Cuál es la percepción de los colaboradores de Adylog S.A.S los motivadores laborales que se tienen en esa empresa?

OBJETIVO GENERAL

Conocer la percepción sobre los motivadores laborales de los colaboradores de la empresa Adylog S.A.S.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las principales herramientas, motivadores y estímulos laborales que emplea la empresa Adylog S.A.S.
- Determinar los principales motivadores laborales para los colaboradores de la empresa Adylog S.A.S.
- Identificar la importancia de los motivadores laborales en la empresa Adylog S.A.S

JUSTIFICACIÓN

La motivación laboral es un tema relevante en las organizaciones de toda índole, debido a que se ha demostrado a través del tiempo y de diversas investigaciones la importancia que tiene en el desempeño de los colaboradores y así mismo en la superación de retos y obtención de metas, que es lo que busca lograr cada empresa.

Actualmente, con la pandemia que el mundo está atravesando, las empresas han tenido que reinventarse y no solo eso, en medio de la virtualidad forzada y todo tipo de cambios en la forma de efectuar diferentes tareas, ser conscientes y entender a los colaboradores, y todos los sentimientos y emociones que esta situación ha traído consigo.

La salud emocional en estos tiempos es realmente valiosa y ha tomado mucha fuerza en los últimos años. El factor laboral, influye de manera sustancial en esta salud emocional, por lo que aunque la motivación, como anteriormente se mencionó, es un tema muy estudiado, se determina que a día de hoy es importante considerar muchos factores que a raíz de diversos cambios globales se han presentado y como cada uno de estos afecta la motivación del colaborador.

Dado que en Manizales específicamente, no se han hecho muchos estudios sobre la motivación en los colaboradores, concretamente en el sector de servicios, se considera importante identificar y determinar la situación actual de las organizaciones pertenecientes a este sector y cómo ha sido el proceso para adoptar estrategias de mejora a través del tiempo.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, el propósito de este trabajo de investigación es identificar los motivadores laborales y conocer la percepción que tienen los colaboradores acerca de estos laborales de las empresas del sector de servicios, tomando como muestra la empresa Adylog S.A.S, la cual se creó en 2004 y se dedica a buscar soluciones procesos administrativos, de abastecimiento y tecnología. Resaltando que esta empresa no tiene un estudio similar en su organización lo que lo hace aún más interesante debido al grado de valor que tiene este tema.

El estudio de la motivación laboral se ha buscado entender desde diferentes teorías. En esta investigación se busca comprender la percepción que se tiene por parte de los colaboradores sobre los motivadores laborales. Para esto es importante definir algunos conceptos, que llevarán a comprender de una mejor manera desde que punto se afronta el estudio.

MARCO TEÓRICO

1. Motivación

1.1 Concepto de Motivación

Según Chiavenato (2001), es un aliento que lleva a actuar a una persona, es decir, da inicio a una actitud y un comportamiento de manera específica. Este aliento puede ser provocado por un estímulo interno que proviene del ambiente o también generado internamente en la mente del ser humano.

Tomando como referencia demás autores que realizaron grandes aportes a este pensamiento se cuenta con los siguientes:

- Como lo menciona Koontz (1991), la motivación puede ser diferentes sensaciones y necesidades de los seres humanos, los cuales funcionan con impulsos y deseos, también la necesidad de escalar, por ende tiene aspiraciones. Con esto coincide Frederick (1959) el cual menciona que la motivación es algo importante para el ser humano por consiguiente se le da la relevancia para hacerlo y conseguirlo. En la misma línea está Dessler (1979) que considera la motivación como el deseo de satisfacer las necesidades que los seres humanos tienen.

De acuerdo con Frederick Herzberg (1959) la motivación laboral presenta dos factores: motivacional e higiene. El primero guarda relación con el entorno físico que le rodea a la persona y tiene que ver con las condiciones en las cuales realizan su trabajo las cuales pueden ser relaciones con sus superiores y compañeros, prestigio, condiciones laborales, políticas de la organización, así como condiciones de seguridad (Foncubierta y Sánchez, 2019). En cuanto al segundo factor (higiene), se relaciona de forma directa con los niveles de satisfacción que pueda sentir, los estímulos y reconocimientos que reciben, la oportunidad de seguir perfeccionando profesionalmente así como la autorrealización personal (Marín y Placencia, 2017).

En el campo del comportamiento organizacional, se concibe a la motivación como “un conjunto de fuerzas que actúan sobre una persona o en su interior y provocan que se comporte de una forma específica, encaminadas hacia una meta” (Hellriegel y Slocum, 2004, p.117). Se puede decir entonces que según Maestre & Palermo (2014), la motivación es aquella fuerza energética que impulsa a las personas a actuar de forma determinada, su impulso está orientado hacia metas y objetivos

1.2 Teorías de la Motivación

1.2.1 Teoría de las necesidades de Maslow

En 1943, Maslow propone su “Teoría de la Motivación Humana” la cual tiene sus raíces en las ciencias sociales y fue ampliamente utilizada en el campo de la psicología clínica; a su vez, se ha convertido en una de las principales teorías en el campo de la motivación, la gestión empresarial y el desarrollo y comportamiento organizacional (Reid 2008)

La presente teoría fue formulada para dar respuesta a las cuestiones sobre la motivación y las necesidades del ser humano. En definitiva, de dónde vienen los impulsos que llevan a actuar de determinado modo.

Chiavenato (2017) manifiesta que la pirámide de la motivación de Maslow se basa en la denominada pirámide de las necesidades, es decir, las necesidades se pueden jerarquizar o clasificar por orden de importancia y de influencia en el comportamiento humano. Abraham Maslow expuso las siguientes necesidades:

- Necesidades fisiológicas: Estas necesidades son la base de la pirámide, de esta parte el resto, son las únicas inherentes en toda persona, básicas para la supervivencia del individuo. Respirar, alimentarse, hidratarse, vestirse, sexo, etc.
- Necesidades de seguridad: Se busca crear y mantener una situación de orden y seguridad en la vida del ser. Una seguridad física (salud), económica (ingresos), necesidad de vivienda, etc.

- Necesidades sociales: Implican el sentimiento de pertenencia a un grupo social, familia, amigos, pareja, compañeros del trabajo, etc.
- Necesidades de estima: Son las necesidades de reconocimiento como la confianza, la independencia personal, la reputación o las metas financieras.
- Necesidades de autorrealización: Este quinto nivel y el más alto solo puede ser satisfecho una vez todas las demás necesidades han sido suficientemente alcanzadas. Es la sensación de haber llegado al éxito personal.

1.2.2 Teoría de Alderfer

Alderfer no se basa en elementos nuevos, sino que se fundamenta en la Teoría de Maslow, teniendo en cuenta que realiza ciertas críticas y cambios la pirámide de las necesidades

En primer lugar reduce las cinco necesidades de Maslow a solo tres. Estas necesidades son las de existencia (necesidad de bienestar físico), relación (relaciones interpersonales) y crecimiento (desarrollo y crecimiento personal).

En segundo lugar, Alderfer (1969) argumenta que, en la aparición de una nueva necesidad, no es imprescindible que se hayan cubierto (satisfechas) de manera suficiente las inferiores. Además, este mismo autor encontró que el movimiento de la jerarquía de necesidades no es sólo en orden ascendente, por cuanto las personas pueden retroceder en la jerarquía con el objetivo de satisfacer una necesidad ya satisfecha.

Es así como, la necesidad de existencia de Alderfer puede representar a las necesidades fisiológicas y de seguridad de Maslow. Algo similar ocurre con la necesidad de relación (la cual representa la necesidad social de Maslow) y de crecimiento (la cual representa las necesidades de autoestima y autorrealización de Maslow).

1.2.3 Teoría de Mc Clelland

McClelland por su parte, identificó tres motivadores que creía que todos tenemos: la necesidad de logro, la necesidad de afiliación y la necesidad de poder. Las personas tendrán diferentes características dependiendo de su motivador dominante. Según la teoría de las necesidades de McClelland, estos motivadores se aprenden. Esta es la razón por la cual esta teoría también se denomina ‘teoría de las necesidades aprendidas’

Lozano & Barragán (2015) La necesidad de apreciar historias dentro de las teorías sobre las necesidades humanas. Innovaciones de negocios, (P.12) señala que el logro, el poder y la afiliación son las tres necesidades importantes que ayudan a explicar la motivación de las personas así:

- Necesidades de logro: Se refiere al esfuerzo por sobresalir, el logro en relación con un grupo de estándares, la lucha por el éxito.
- Necesidades de poder: Se refiere a la necesidad de conseguir que las demás personas se comporten de una manera que no lo harían, es decir se refiere al deseo de tener impacto, de influir y controlar a los demás.

- Necesidades de afiliación: Se refiere al deseo de relacionarse con las demás personas, es decir de entablar relaciones interpersonales amistosas y cercanas con los demás integrantes de la organización.

1.2.4 Teoría de Herzberg

Frederick Herzberg fue un reconocido psicólogo que se convirtió en uno de los hombres con mayor influencia en la gestión administrativa de las empresas. Dicho mérito fue gracias a su muy conocida teoría del enriquecimiento y la teoría de Motivación e higiene.

Según la investigación de Herzberg cuando los factores higiénicos son óptimos evitan la insatisfacción de los empleados, y cuando los factores higiénicos son pésimos provocan insatisfacción.

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

- Factores motivacionales (satisfacción) se refiere al contenido del cargo, es decir, como se siente el individuo al desarrollar las actividades en su cargo, ejemplos como: Realización, reconocimiento, progreso profesional y responsabilidades.
- Factores higiénicos (insatisfacción): Se refiere al ambiente que rodea a las personas y cómo desempeñan su trabajo. Estos están fuera del control de las personas. tales como salario, los beneficios sociales, tipo de dirección o supervisión que las personas reciben

de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas físicas de la empresa, reglamentos internos, entre otros.

1.2.5 Teorías X y Y de McGregor

McGregor en su obra «El lado humano de las organizaciones» identificó dos actitudes en las personas, que pudo analizar y relacionar con aspectos del comportamiento humano y de la motivación, denominó teoría X y teoría Y.

Teoría X

La teoría X es un compuesto de propuestas y creencias subyacentes, que adoptan un enfoque de mando y control a la administración, basado en un punto de vista negativo de la naturaleza humana”, los supuestos de la teoría X fueron predominantes en los sistemas y organizaciones del mundo antiguo. Hellriegel, D. and Slocum, J. (2009. pág. 271).

“La teoría X favorece la práctica de un estilo de liderazgo autoritario, donde el énfasis recae principalmente en la productividad, el trabajo justo, la restricción a la opinión y a la recompensa por el desempeño. Refleja una creencia de las personas para evitar el trabajo, donde la administración debe de contrarrestar esa actitud en sus empleados, por medio de prácticas con mayor control y vigilancia. Asume que los trabajadores son tímidos, y que siempre están listos para mencionar alguna excusa si no se cumple con algún objetivo, apenas satisfacen sus necesidades básicas, y no aspiran a aumentar la productividad.” (Sergio M. Madero-Gómez; Daniela Rachel Rodríguez-Delgado, 2018, Pg. 97)

Teoría Y

“El conjunto de propuestas y creencias que adoptan un enfoque de liderazgo y empoderamiento (empowerment) a la administración, basado en un punto de vista positivo de la naturaleza humana”. Algunos aspectos relacionados con el soporte de la teoría Y, consisten en ayudar a que los administradores vean a sus colaboradores como personas que quieren “sobresalir, deseosos y capaces de hacer y actuar independientemente, y que pueden responder bien a tareas o encargos de orden mayor” Head, T (2011), tomado de Madero & Rodriguez (2018; Pag. 97).

Según las responsabilidades asignadas por Chiavenato (2000) en la evaluación de desempeño una de las y según las filosofías de acción los principales actores son el gerente y el empleado, allí se plantea la administración por objetivos con nuevos elementos y uno de ellos es el desempeño, este es definido entonces como el evaluado cumple con los objetivos planteados, como es su comportamiento en la búsqueda de estos y qué estrategias son utilizadas por el individuo para la concepción de estos.

Pero el desempeño está ligado a otros factores que se tornan importantes para los individuos y como lo menciona Lawer (1971) uno de ellos es el dinero, donde el individuo se desempeña mejor cuando recibe una mejor gratificación monetaria por su trabajo.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
MOTIVACIÓN	La motivación es aquella fuerza energética que impulsa a las personas a actuar de forma determinada, su impulso está orientado hacia metas y objetivos (Mestre y Palmero, 2104, pág. 187).	1. Motivación intrínseca	1.1. Nivel de desarrollo personal. (Número de personal motivado). 1.2. Nivel de habilidades y capacidades personales. 1.3. Nivel de compromiso laboral (Número de personal que se siente identificado con la empresa)
		2. Motivación extrínseca	2.1. Grado de estabilidad laboral. 2.2. % Incentivos. 2.3. Nivel de Reconocimiento de logro (Número de personal reconocido por la organización). 2.4. Nivel de participación en la toma de decisiones. 2.5. Nivel de Relaciones interpersonales (Nivel de aceptación entre colaboradores). 2.6. Grado de satisfacción sobre condiciones físicas de trabajo

Metodología

Se utiliza un método cualitativo, para conocer cuáles factores generan motivación en los colaboradores de Adylog S.A.S y la percepción que tienen sobre estos, así proceder a la fase descriptiva de la investigación realizada a los colaboradores de la organización en el año 2021 (estudio transversal).

La población de este estudio está constituida por los colaboradores de la empresa Adylog. Se reúne la información a través de encuestas virtuales realizadas en la plataforma google forms, realizadas para obtener información y resultados acerca de la influencia que tiene la motivación en los colaboradores sobre su desempeño laboral. La muestra definitiva quedó conformada por 25 colaboradores que es equivalente al 32,8% del total de colaboradores.

La motivación se define como aquella fuerza energética que impulsa a las personas a actuar de forma determinada, su impulso está orientado hacia metas y objetivos. (Maestre & Palermo, 2014, pág. 187). Es un proceso que comienza con una deficiencia fisiológica o psicológica, o con una necesidad que activa un comportamiento o un impulso orientado hacia un objetivo o incentivo, además es un proceso responsable de la intensidad, el curso y la persistencia de los esfuerzos que hace una persona (Chiavenato, 2009, Pág. 237)

Técnica e instrumentos de recolección de datos

la técnica utilizada para este estudio

Las labores que realiza contribuyen a su satisfacción personal.
25 respuestas

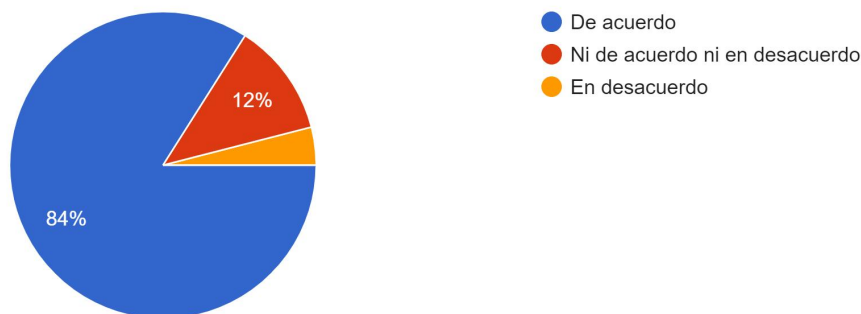


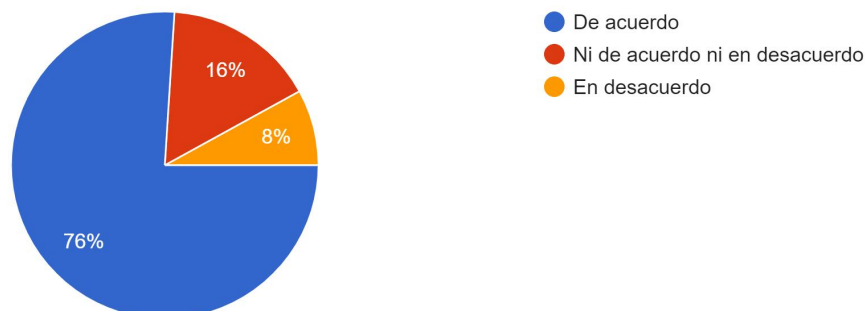
Figura 1

Fuente: Pregunta 1. Elaboración Propia.

En la figura se evidencia que un 84% considera que las labores que realizan contribuyen a su satisfacción personal, mientras que un 12% manifiesta no estar de acuerdo ni en desacuerdo con esto y un 4% considera que las labores que realiza no contribuyen a su satisfacción personal.

Disfruta realizar su trabajo.

25 respuestas

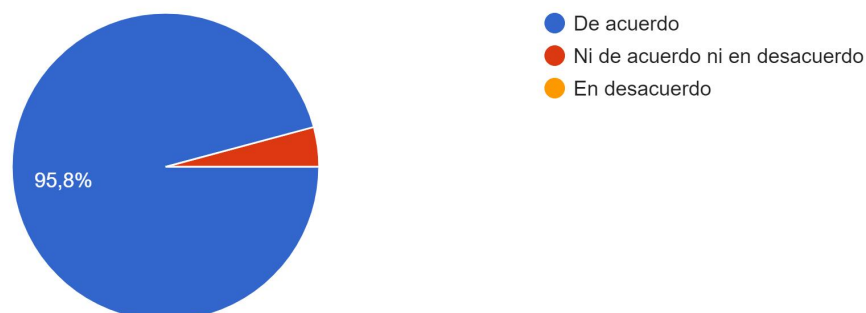


Fuente: Pregunta 2. Elaboración Propia.

Se evidencia que un 76% de los encuestados disfruta de realizar su trabajo, mientras que un 8% no disfruta realizar su trabajo y un 16% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Goza de un buen ambiente laboral.

24 respuestas

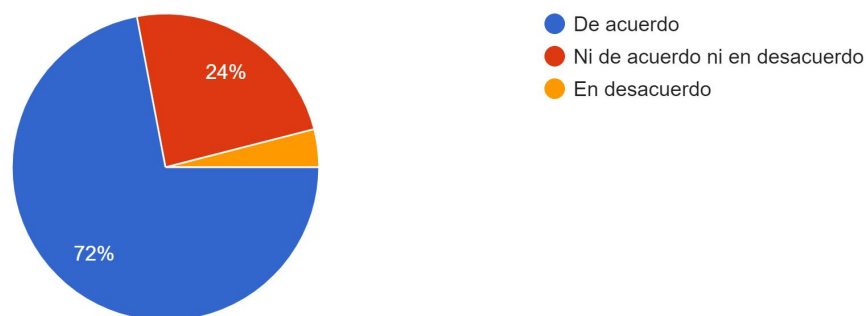


Fuente: Pregunta 3. Elaboración Propia.

Se muestra en el gráfico que un 95.8% de la muestra está de acuerdo con que se goza de un buen ambiente laboral en la organización, mientras que el 5.2% no está ni en acuerdo ni en desacuerdo con esta afirmación.

Se siente orgulloso de pertenecer a su empresa.

25 respuestas

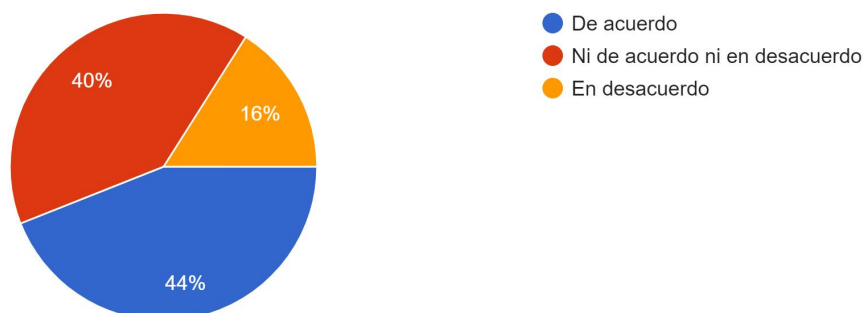


Fuente: Pregunta 4. Elaboración Propia.

Se evidencia que un 72% de los encuestados se sienten orgullosos de pertenecer a esta empresa, un 24% manifiestan no estar de acuerdo ni en desacuerdo con esto y un 4% se encuentra en desacuerdo.

Los incentivos recibidos por la empresa son los adecuados.

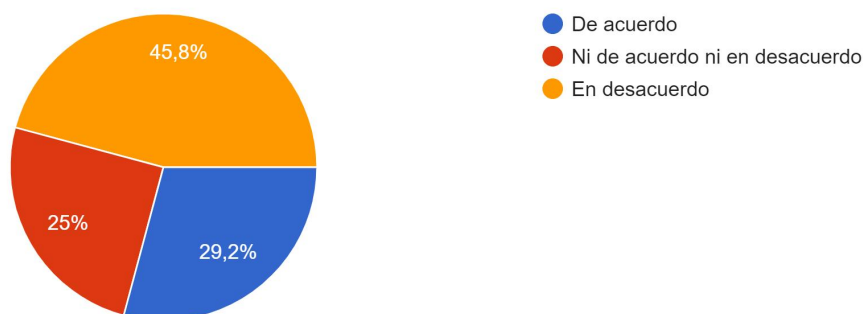
25 respuestas



Fuente: Pregunta 5. Elaboración Propia.

En el gráfico se evidencia que un 44% de los colaboradores se encuentran a gusto con los incentivos realizados por la empresa, el 40% manifiesta no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y por lo contrario el 16% manifiesta estar en desacuerdo.

Su sueldo es proporcional a las labores que realiza y el grado de responsabilidad de las mismas.
24 respuestas

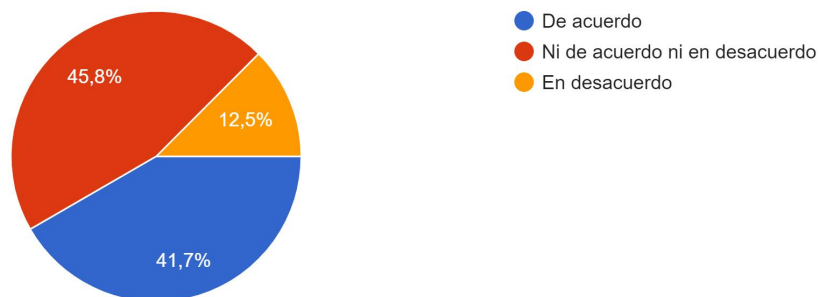


Fuente: Pregunta 6. Elaboración Propia.

En el gráfico se evidencia que un 45.8% de los colaboradores encuestados no estima que su sueldo sea proporcional a las labores que realiza y el cargo de responsabilidad de las mismas, sin embargo, un 29.2% considera que esta afirmación es veráz y un 25% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Su jefe brinda el reconocimiento adecuado a su desempeño laboral.

24 respuestas

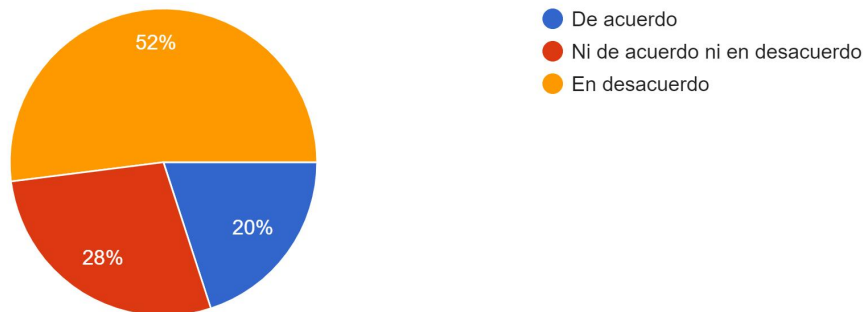


Fuente: Pregunta 7. Elaboración Propia.

se evidencia que el 45.8% de los encuestados no están de acuerdo ni en desacuerdo con que su jefe brinde un reconocimiento adecuado a su desempeño laboral, mientras que el 41.7% considera que su jefe brinda reconocimiento por su desempeño laboral

Recibe algún incentivo por parte de la empresa cuando realiza un trabajo bien hecho.

25 respuestas

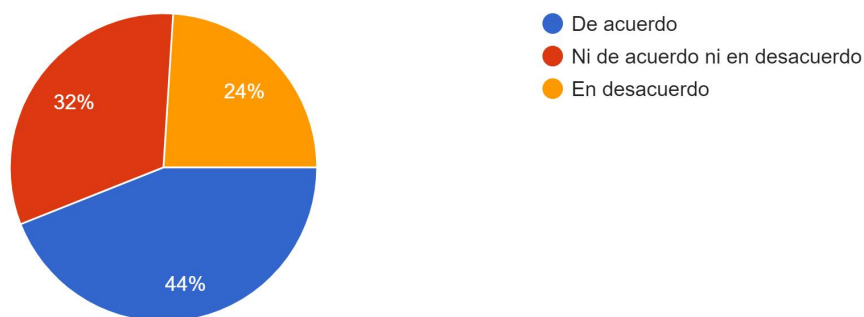


Fuente: Pregunta 8. Elaboración Propia.

Se evidencia que el 52% de los encuestados no recibe un incentivo por parte la empresa cuando realiza un trabajo bien hecho, el 20% considera que sí recibe incentivos al realizar un trabajo bien hecho y el 28% no está de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación.

Siente que su trabajo es valorado y de forma continua le hacen saber que es importante para la organización.

25 respuestas

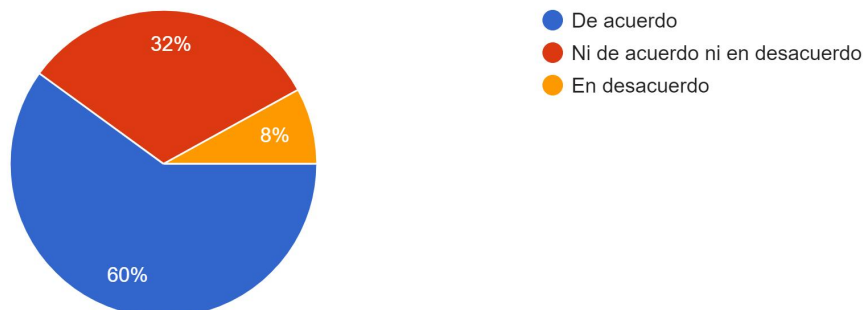


Fuente: Pregunta 9. Elaboración Propia.

Se muestra que el 44% de los trabajadores encuestados siente que su trabajo es valorado y constantemente le hacen saber que es importante para la organización, mientras que el 24% está en desacuerdo con esta afirmación y el 32% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Considera que necesita capacitaciones en ciertas áreas importantes para desarrollar mejor su trabajo.

25 respuestas

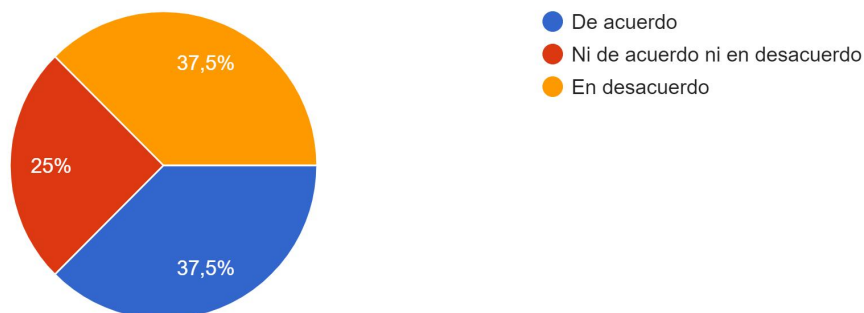


Fuente: Pregunta 10. Elaboración Propia.

Se evidencia que el 60% de los encuestados considera que necesita capacitaciones en áreas importantes para el desempeño de su trabajo, el 32% no está de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación y el 8% no considera necesitar estas capacitaciones.

Recibe una capacitación de calidad para responder a las necesidades de conocimiento que requieren su puesto.

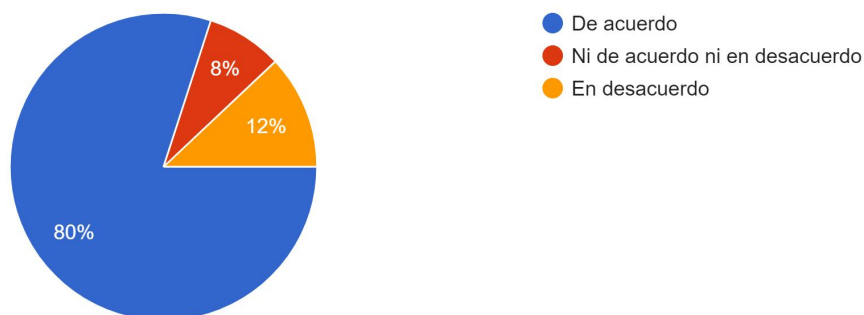
24 respuestas



Fuente: Pregunta 11. Elaboración Propia.

Se muestra en el gráfico que un 37.5% de la muestra está de acuerdo con que recibe capacitación de calidad para desempeñarse, el mismo porcentaje está en desacuerdo con esto y un 25% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Los medios que utiliza en el desempeño de sus labores son propicios para desarrollar sus tareas.
25 respuestas

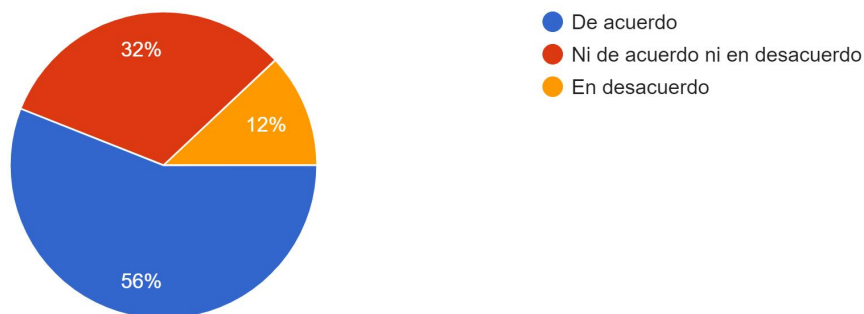


Fuente: Pregunta 12. Elaboración Propia.

Se evidencia que el 80% percibe que los medios que utiliza en el desempeño de sus labores son propicios, el 12 % no está de acuerdo con esta afirmación y el 8 % no está en acuerdo ni en desacuerdo.

En el desempeño de su trabajo tiene la oportunidad de aprender cosas nuevas.

25 respuestas

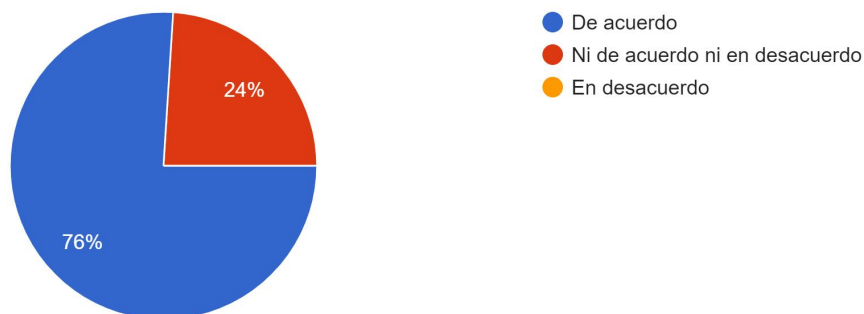


Fuente: Pregunta 13. Elaboración Propia.

Se evidencia que el 56% manifiesta tener oportunidades de aprender nuevas cosas en el desempeño de su trabajo, el 32% no está de acuerdo ni en desacuerdo y el 12% restante manifiesta no tener la oportunidad

Logra alcanzar satisfactoriamente los indicadores de su planilla de desempeño.

25 respuestas

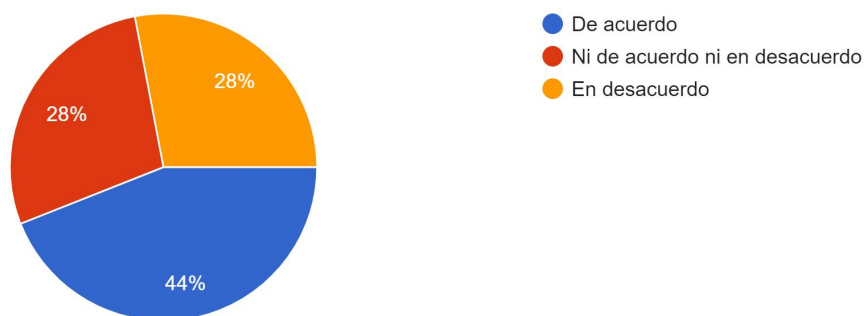


Fuente: Pregunta 14. Elaboración Propia.

La gráfica evidencia que el 76% de los colaboradores de Adylog cumplen satisfactoriamente con los indicadores de su planilla de desempeño, el 24% restante manifiesta no estar de acuerdo ni en desacuerdo.

La empresa le brinda oportunidades para crecer como profesional.

25 respuestas

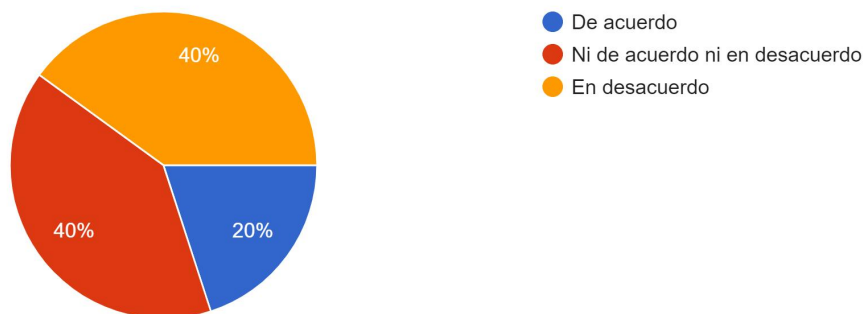


Fuente: Pregunta 15. Elaboración Propia.

El 44% de la población manifiesta estar de acuerdo en las oportunidades que le brinda la empresa para crecer como profesional, el 28% manifiestan no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con las oportunidades brindadas, y el 28% restante manifiestan estar en desacuerdo.

Los salarios que percibe son de acuerdo al desempeño de su trabajo.

25 respuestas

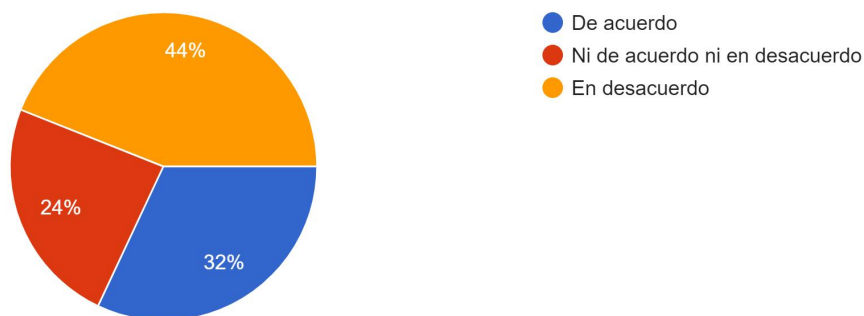


Fuente: Pregunta 16. Elaboración Propia.

Se evidencia una igualdad de votos donde un 40% de los colaboradores sienten que su salario no es adecuado de acuerdo al desempeño de sus labores y por otro lado 40% manifiestan no estar de ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 20 % restante manifiesta estar de acuerdo con su salario actual.

Siente la necesidad de buscar un trabajo en una organización donde valoren más su trabajo, conocimientos y habilidades.

25 respuestas

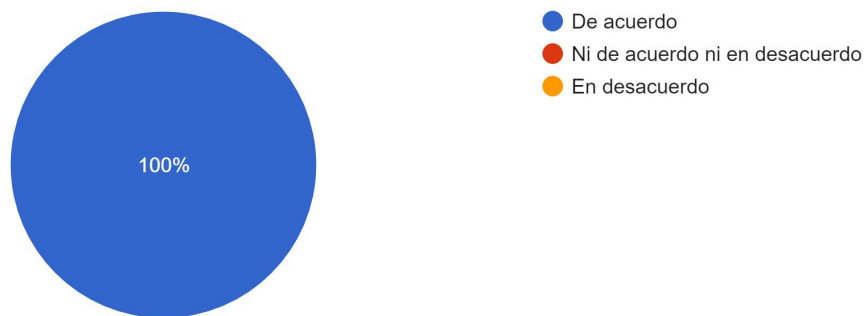


Fuente: Pregunta 17. Elaboración Propia.

En la gráfica se evidencia que un 44% de la población se siente a gusto en su trabajo actual, un 32% sí siente la necesidad de buscar uno nuevo donde sean más valorados sus aportes y un 24% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Cumple con las tareas que se le encomienda

25 respuestas



Fuente: Pregunta 18. Elaboración Propia.

Se evidencia que el 100% de los colaboradores consideran que cumplen con las actividades que se le encomiendan desempeñar.

Discusión de resultados

A partir de los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a los colaboradores en relación a la satisfacción en su trabajo se asocia con la teoría Y, dado que en los empleos que ofrece Adylog, permite que las personas se sientan retadas y pongan en uso todas sus capacidades y conocimientos logrando efectividad en los proceso, por otro lado, respecto a la teoría X, los resultados nos arrojan que los colaboradores cumplen a cabalidad sus labores,

cuentan con un buen clima laboral y actualmente no cambiarían de trabajo, lo que implica que no ven el trabajo como una carga, sino que disfrutan de lo que hacen.

También en los resultados se evidencia que la mayor parte de los colaboradores consideran que las labores que realizan contribuyen a su satisfacción personal, lo que cumple la necesidad de autorrealización que define Maslow en su pirámide en el quinto nivel como la sensación de haber llegado al éxito personal; asimismo respecto al cuarto nivel, donde se encuentra la necesidad de estima o reconocimiento, se demuestra que los colaboradores en mayor medida no sienten que haya un reconocimiento sobre los logros obtenidos en la organización; por otro lado, en relación con el tercer nivel de esta teoría, se reconoce que hay un alto porcentaje de colaboradores que se sienten orgullosos de pertenecer a esta organización, además que se fomenta mucho la amistad entre compañeros, haciendo integraciones a menudo e involucran también los grupos familiares de los colaboradores; y respecto al segundo nivel, en los resultados, se obtuvo que la empresa brinda seguridad a sus empleados y los capacita constantemente para la óptima realización de las labores, lo que los lleva a lograr el desempeño requerido para generar estabilidad y bonificaciones económicas.

Respecto a la teoría de Alderfer, donde expone, no cinco necesidades, sino tres, las cuales son: necesidades de existencia, de relación y de crecimiento, en el caso de las necesidades de desarrollo, y presentándose en clave más positiva, la motivación del empleado incrementará si ve que sus esfuerzos en el lugar de trabajo han dado sus frutos, ya sea en forma de reconocimiento por parte de sus jefes o en forma de un incremento en su salario y en los resultados se evidencia que la mayoría de colaboradores considera que no se tienen los reconocimientos que esperan por el cumplimiento de objetivos específicos.

Igualmente, en los resultados se evidencia que los colaboradores de Adylog cuentan con la oportunidad de aprender cosas nuevas y de crecer como profesionales lo que de acuerdo a la Teoría de McClelland satisface la necesidad de logro, la cual se refiere al esfuerzo por sobresalir, el logro en relación con un grupo de estándares, la lucha por el éxito.

De acuerdo con la teoría de Herzberg hay componentes que contribuyen con la motivación y que son “independientes” a los factores que incitan la insatisfacción, Entre los factores motivacionales de satisfacción para los empleados de Adylog S.A.S. Se puede evidenciar que se sienten satisfechos con las labores que realizan, la mayoría se siente satisfecho con su trabajo y no tienen la necesidad de buscar otro trabajo y además un porcentaje siente que puede crecer profesionalmente dentro de la empresa; por otro lado, están los factores higiénicos de insatisfacción que es el ambiente que los rodea y que los empleados no pueden controlar en este caso se evidencia que la mayoría de los colaboradores de Adylog S.A.S no están de acuerdo con el salario recibido sin embargo gozan de un buen ambiente laboral.

Conclusiones

El objetivo del presente trabajo es conocer la perspectiva de los colaboradores de Adylog S.A.S frente a los motivadores laborales. Para ello se utilizaron datos que fueron recolectados a través de encuestas entre los 25 colaboradores del área financiera de la empresa.

En Adylog se encontró un conjunto de beneficios, como lo son:

- Fondo de Empleados, en el cual los afiliados pueden ahorrar, participar en actividades recreativas, recibir beneficios especiales, acceso a biblioteca, préstamos, regalos, entre otros.
- Auxilio Educativo, al cual se tiene derecho después de un año en la organización y equivale al 50% de la matrícula de pregrado.
- Incentivo monetario al final del año por Cumplimiento de Objetivos, que equivale al 50% del salario.
- Detalle de cumpleaños y la tarde libre.
- Almuerzo sin costo para personas que ganan menos de 2SMMLV.
- Fiestas en fechas especiales, como lo son: Día del niño, Halloween, Navidad.
- Flexibilidad en los horarios.
- Pausas activas y recreaciones.
- Día libre en fecha de graduación.

Los resultados obtenidos muestran que, en general, Adylog tiene un alto índice de satisfacción laboral por parte de los colaboradores, lo que se evidencia en que el 100% de los colaboradores cumple con las tareas que se le asignan, el 95.8% percibe que goza de un buen ambiente laboral, el 84% considera que las labores que realiza contribuyen a su satisfacción personal y un 76% logra alcanzar satisfactoriamente los indicadores de su planilla de desempeño, sin embargo, hay aspectos que evidencian inconformidades por parte de los mismos, teniendo una oportunidad de mejora, como lo son los incentivos que se reciben al realizar un trabajo bien hecho con un 52% de insatisfacción, la proporción del salario respecto a las labores realizadas y el grado de responsabilidad con un 45.8%.

Se puede evidenciar que los aspectos que motivan a los colaboradores son diferentes para cada uno. En muchas ocasiones la motivación está reflejada en las aspiraciones de cada individuo y para los colaboradores de la empresa Adylog S.A.S un reconocimiento económico no es el factor más influyente en la motivación, ya que a pesar de que esto es un factor para mejorar en la empresa, todos los colaboradores cumplen a cabalidad las funciones que se les asigna, siendo los incentivos no monetarios los más representativos ; tal como se expresó a lo largo del contenido de la investigación.

Bibliografía

ALARCÓN, E. K. (Noviembre de 2019). EVELYN KARINA CADENA ALARCÓN. Ecuador.

Araya-Castillo, Luis, & Pedreros-Gajardo, Margarita (2013). ANÁLISIS DE LAS TEORÍAS DE MOTIVACIÓN DE CONTENIDO: UNA APLICACIÓN AL MERCADO LABORAL DE CHILE DEL AÑO 2009. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, IV (142) ,45-61. [fecha de Consulta 13 de Octubre de 2021]. ISSN: 0482-5276. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15333870004>

Berardi, A. L. (2015). Motivación laboral y engagement. *redi.ufasta.edu.ar*, 1-67.

Bohórquez, Emanuel, Pérez, Maritza, Caiche, William, & Benavides Rodríguez, A. (2020). LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL: EL CAPITAL HUMANO COMO FACTOR CLAVE EN UNA ORGANIZACIÓN. *Orphanet Journal of Rare Diseases*, 21(1), 1-9.

Chiang, M., Gómez, N., & Hidalgo, J. (2017). Job satisfaction of Chilean workers. A model of structural equations. *Cuadernos de Administración*, 33(57), 48-60. <http://dx.doi.org/10.25100/cdea.v33i57.4538>

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Los Angeles, California: Mc Graw Hill.
- Espitia, L. C. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones (factores diferenciadores entre las empresas pública y privada). *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 16(28), 7–32.
<http://www.jstor.org/stable/23741491>
- Figueroa Lanfranco, José G. (2002) “Evaluación de Desempeño”. Consultado en Website: <http://www.monografias.com/cgi-bin/jump.cgi?ID=7030>.
- Junco, V. H., Tápanes, L. Q., Torres, R. M., Díaz, R. G., & Gutiérrez, B. N. G. (2009). Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad del servicio. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 38(1), 1–8.
- LAWER III, Edward E., Pay and organizational effectiveness, Nueva York, McGraw-Hill, 1971.
- Madero-Gómez, S. M., & Rodríguez-Delgado, D. R. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT*, 13(1), 95. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>
- Maldonado Romero, L., & Quevedo Bonilla, L. (2012). Motivación laboral. *Universidad de La Sabana*.
- Maslow, A. H. (1991). Motivación y Personalidad. Diaz de Santos, S.A.
- Montejo, A. P. (2001). Evaluación del desempeño laboral. *Gestión*, 2(9).
- Montes, S. (20 de Febrero de 2019). *Ocho de cada 10 personas en Colombia están insatisfechas en su empleo*. Obtenido de www.larepublica.co: www.larepublica.co/alta-gerencia/ocho-de-cada-10-personas-estan-insatisfechas-en-su-empleo-2830069
- REDACCIÓN ECONOMÍA Y NEGOCIOS. (01 de Mayo de 2018). *Uno de cada cuatro colombianos quiere cambiar de trabajo*. Obtenido de eltiempo.com: <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/nivel-de-satisfaccion-de-trabajadores-colombianos-son-su-empleo-211956>
- Naranjo, C., Paz, A. L., & Marín, S. (2015). *Clima organizacional : una investigación en la Institución Prestadora de Servicios de salud (IPS) de la Universidad Autónoma de Manizales* *Organizational Climate : A Research in the Instituição Prestadora de Serviços de saúde*. 105–126.
- Queipo, Beatriz, & Useche, María Cristina (2002). El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, VIII(3),486-496.[fecha de Consulta 15 de Septiembre de 2021]. ISSN: 1315-9518. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28080308>

Serrano, V., Ortega, P., Reyes, I., & Riveros, A. (2015). Traducción y adaptación al español del cuestionario de satisfacción laboral para profesores. *Acta de Investigación Psicológica*, 5(3), 2112-2123. [http:// dx.doi.org/10.1016/s2007-4719\(16\)30004-7](http://dx.doi.org/10.1016/s2007-4719(16)30004-7)

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

ANEXOS:

Se siente orgulloso de pertenecer a su empresa.

Elegir



Los incentivos recibidos por la empresa son los adecuados.

Elegir



Su sueldo es proporcional a las labores que realiza y el grado de responsabilidad de las mismas.

Elegir



Su jefe brinda el reconocimiento adecuado a su desempeño laboral.

Elegir



Recibe algún incentivo por parte de la empresa cuando realiza un trabajo bien hecho.

Elegir

Siente que su trabajo es valorado y de forma continua le hacen saber que es importante para la organización.

Elegir

DESEMPEÑO

Me levanto con determinación. Me acuesto con satisfacción.

Considera que necesita capacitaciones en ciertas áreas importantes para desarrollar mejor su trabajo.

Elegir

Recibe una capacitación de calidad para responder a las necesidades de conocimiento que requieren su puesto.

Elegir

Los medios que utiliza en el desempeño de sus labores son propicios para desarrollar sus tareas.

Elegir



En el desempeño de su trabajo tiene la oportunidad de aprender cosas nuevas.

Elegir



Logra alcanzar satisfactoriamente los indicadores de su planilla de desempeño.

Elegir



La empresa le brinda oportunidades para crecer como profesional.

Elegir



Los salarios que percibe son de acuerdo al desempeño de su trabajo.

Elegir



Siente la necesidad de buscar un trabajo en una organización donde valoren más su trabajo, conocimientos y habilidades.

Elegir



Cumple con las tareas que se le encomienda

Elegir



¡¡Gracias!!



Enviar

Borrar formulario

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeWoQDIhyoaLUM2sSehJOVXlzGkpKFdRl3jEJT9RSFUUavzSw/viewform>