



UNIVERSIDAD
DE PIURA

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
PIRHUA

RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA COMERCIAL BIONOVA S.A.C.

Paulo Macedo-Vega

Lima, abril de 2018

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

Programa Académico de Administración de Empresas

Macedo, P. (2018). *Relación entre la motivación personal y la productividad en la empresa comercial Bionova S.A.C.* (Trabajo de Suficiencia Profesional de licenciatura en Administración de Empresas). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Programa Académico de Administración de Empresas. Lima, Perú.



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

[Repositorio institucional PIRHUA – Universidad de Piura](https://repositorio.institucional.pirhua.edu.pe/)

UNIVERSIDAD DE PIURA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN PERSONAL Y LA
PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA COMERCIAL BIONOVA S.A.C.

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de
Licenciado en Administración de Empresas

PAULO RENATO MACEDO VEGA

Asesor: Dr. Jaime Agustín Sánchez Ortega

Lima, Abril 2018

Dedico este trabajo a mis padres y querida familia, por el apoyo, buenos consejos y comprensión que siempre me han sabido brindar.

Agradezco a Dios, por todo lo que me ha ofrecido en la vida.

Relación entre la motivación personal y la productividad en la empresa comercial

Bionova S.A.C

Relation between personal motivation and productivity in the commercial company Bionova S.A.C.

Paulo Renato Macedo Vega

Área de conocimiento: Personas

Correo electrónico: macedov20@hotmail.com

Trabajo de Suficiencia Profesional.

Resumen

Ante un mundo globalizado, las empresas no solo buscan enriquecer a los accionistas; ahora hay una visión más profunda hacia los empleados para lograr una mayor productividad. Bionova SAC, distinguida por ser una empresa comercial de productos veterinarios altamente especializados; se busca adentrar en cada uno de sus áreas para determinar la relación entre la motivación del personal y su productividad laboral.

La presente investigación, tipo básica de naturaleza cuantitativa de diseño correlacional, en el cual para la muestra no probabilística fue de 20 trabajadores. Se elaboró una encuesta basada en 13 preguntas y producto de lo realizado se encontró que el 25% no se encuentra ni motivado ni desmotivado y un 40% muy motivado del total de trabajadores; también el 65% del personal total consideraría que la motivación que recibe interfiere en su productividad. Además uno de los factores que solicita el personal del área logístico es el reconocimiento y posibles bonos por su labor con un 33% para ambas menciones.

En conclusión, en base a los resultados de la investigación es conveniente incentivar por medio de un plan motivacional para mostrar un mayor reconocimiento, sobre todo con énfasis a los empleados ligados al área logístico y de despachos, por ejercer mayor esfuerzo físico del cual no se sienten lo suficientemente valorados. Igualmente no descuidar el valor de la “unidad” como el trabajo en equipo, que ante alguna exigencia mayor el rendimiento sea óptimo. Siendo de alta consideración entre los trabajadores para mejorar la productividad.

Palabras Claves: Desempeño laboral, productividad, incentivos, motivaciones

Abstract

In today's a globalized world, where increasing investors profit is not the only priority, but involving each shareholder in reaching a desired level of productivity. Bionova SAC, a commercial company of highly specialized veterinary products, seeks to explore in each of its departments in order to determine the factors that affect motivation and its relation with productivity.

The present quantitative research applied 13-questions based survey to a non-probabilistic sample of 20 workers. It was found that 25% of workers were neither motivated nor demotivated while the 40% declared to be highly motivated. Besides, 65% of the staff considers that motivation influences their productivity. In addition, logistics area workers requested more recognition to their work as well as bonuses, with 33% for both mentions.

In conclusion, it is suggestable to implement a motivational plan in order to grow recognition to the workers, specially with logistics and delivery area employees, as they don't feel enough recognition for their physical work. Likewise, an emphasis on Unity in team work is believed to provide a more optimal performance among workers.

Keywords: Job performance, productivity, incentives, motivations

Índice General

I. Introducción.....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Identificación y formulación del problema	2
1.3. Objetivo de la Investigación	2
1.4. Justificación y viabilidad de la investigación	2
1.5. Antecedentes de la investigación.....	4
1.6. Bases teóricas	5
1.7. Formulación de Hipótesis	6
II. Materiales y métodos	7
2.1 Tipo de Investigación	7
2.2 Diseño de la Investigación.....	7
2.3 Población de la investigación	8
III. Resultados	9
3.1 Nivel de motivación.....	9
3.2 Nivel de productividad	12
IV. Discusión.....	15
V. Conclusión.....	17
VI. Bibliografía.....	19
VII. Instrumento.....	21
VIII. Perfil del autor	23

Índice de Tablas

Tabla N° 1. Satisfacción del personal.....	11
Tabla N°2. Factores que desmotivan.....	12
Tabla N°3. Sobrecarga vs productividad.....	12
Tabla N°4. Funciones claras para el trabajador.....	13
Tabla N°5. Apoyo y trabajo en equipo.....	13
Tabla N°6. Productividad afectada por la motivación.....	14

Índice de Gráficos

Gráfico N° 1. Nivel de motivación.....	9
Gráfico N°2. Nivel de motivación por áreas.....	10
Gráfico N°3. Beneficios preferidos por área.....	11

I. Introducción

1.1. Descripción de la realidad problemática

“La motivación laboral constituye un tipo de comportamiento adaptativo con el que respondemos de manera eficaz a las demandas de nuestro trabajo” (Navarro, Ceja, Curioso, & Arrieta, 2014, pág. 31). Buscaremos enfocarnos en la motivación personal y como ella puede estar alineada a los objetivos de la compañía para mejorar su productividad, ya que la actualidad empresarial es altamente competitivo, y el recurso humano es un factor resaltante para ello.

En este artículo breve haremos mención el caso de la empresa comercial Bionova S.A.C.; dedicada a la distribución de venta de productos veterinarios, específicamente en el sector pecuario del Perú, donde inició sus operaciones desde el año 2002. Actualmente cuenta con un total de 20 trabajadores y las áreas conformadas presente son: Administrativa-contabilidad, comercial y logística. Todas la áreas interactúan entre sí en el día a día de la actividad, donde la comunicación y coordinación es fundamental para evitar retrasos o cuellos de botella en los despachos de los pedidos, pero diera a pensar que la sobre carga de trabajo por momentos está conllevando a una desmotivación y efecto en el clima laboral.

Según Vargas Téllez (2012) dada la importancia de la motivación en el trabajo, será necesario profundizar la Teoría de la Autodeterminación (TAD) para argumentar sobre las implicancias positivas a obtener, para poder dejar en claro algunas discusiones que generaron los conceptos de motivación extrínseca e intrínseca.

Para la presente investigación tipo básica de enfoque cuantitativo, se busca la relación que existiera entre las variables para comprender los factores que son asociados a ello. Así mismo se plantea la hipótesis buscando determinar si es necesario mantener motivado al personal para lograr su alta productividad laboral en la compañía.

1.2. Identificación y formulación del problema

Bionova S.A.C. al ser una empresa comercial, uno de sus pilares es propiamente el área de ventas, en el cual deben de ir cumpliendo con las metas exigidas y trazadas mensualmente; ciertamente por el hecho de vender cada vez más genera sobrecarga en los propios despachadores pertenecientes al área de logística; área principal donde se presenta la problemática y se busca saber si ¿existe relación entre la motivación del personal y la productividad de la compañía?

Ante ello se ha presenciado conflictos internos como: la falta de atención, comunicación pobre y ocasionalmente la sublevación. Este escenario se muestra evidente a medida que se exige y se requiere cumplir con los objetivos de la empresa para el presente año 2018.

1.3. Objetivo de la Investigación

El objetivo general para la presente investigación será determinar la relación entre la motivación del personal y la productividad en la empresa Bionova S.A.C. sobre todo enfocado al área logístico debido a la coyuntura actual que se vive. A demás se planteó establecer (2) objetivos específicos: el primero evaluar si la productividad se ve afectada por la sobrecarga laboral; segundo, analizar el nivel de motivación del personal de la empresa.

1.4. Justificación y viabilidad de la investigación

Uno de los motivos a justificar esta investigación es encauzar a que todos los empleados puedan trabajar en equipo de manera óptima.

La mayor parte de las organizaciones reconocen la importancia del trabajo en equipo no sólo como un medio para mejorar su competitividad, sino también como un sistema de organización del trabajo que permite mejorar el clima laboral, la comunicación interna, la integración de los nuevos miembros, la transmisión de sus valores y cultura, etc (Vadillo, 2007, pág. 97).

También al trabajar en equipo en una organización según Vadillo (2007) se logrará: (a) Alta productividad. (b) Comunicación acertada. (c) Comprometerse más con los objetivos. (d) Un incremento de información, habilidades y conocimientos. (e) Prospera el clima laboral. (f) Mayor éxito en tareas complejas. (g) Facilita la dirección. (h) Desarrollo de la identidad grupal. (i) Facilita la coordinación. (j) Ayuda en la satisfacción.

A ello sumarle que los empleados se encuentren motivados y logren la autogestión que “hace referencia al nivel de autonomía de una persona para decidir sobre su trabajo” (Cerrillo, 2013, pág. 73).

Logrando lo mencionado buscamos que la empresa Bionova S.A.C. encuentre la mejor forma de mantener motivado a todo su equipo y obtengan una mayor eficiencia en sus labores.

Según la tesis de Castañeda & Julca (2016) es importante considerar la motivación del personal “si se quiere obtener un desempeño laboral eficiente, ya que es una de las pocas vías que ayudaran a mejorar la productividad, la satisfacción del trabajador y el logro de los objetivos” (pág. 111).

Así mismo, es sugerible realizar un análisis a la calidad de vida del trabajador; de que manera estan dadas las condiciones laborales del día a día, considerandose al capital humano como un factor clave, el cual se le brinde un plan de desarrollo y formación llenando de la mano los reconocimientos y beneficios que logren retener el talento del personal (Ccollana Salazar, 2015).

Por otro lado, dentro de la compañía el 65% (13 personas) forman parte de la generación “Y”, por tanto como señala Báez, Esquivel, Núñez, Rojas, & Zavaleta (2017) los millennials o generación “Y” nacidos entre 1980 al 1994; buscan obtener un balance y generarles valor el trabajo para sus vidas personales, buscando su satisfacción. Al no cumplirse con sus expectativas irán en búsqueda de otro nuevo empleo.

Además, para mejorar el engagement laboral, según Bobadilla Yzaguirre, Callata Nosiglia, & Caro Rojas (2015) considerándolo como el involucramiento y eficacia respecto al trabajo será determinado por factores como: “liderazgo y relación con supervisores; relaciones interpersonales y sociales; participación y comunicación; feedback; compensación y reconocimiento; desarrollo de carrera y cultura organizacional” (pág. 11).

1.5. Antecedentes de la investigación

En el estudio realizado por Vargas (2012) nos menciona sobre la teoría de la autodeterminación haciendo referencia que son al menos tres necesidades psicológicas básicas que debe satisfacer una persona, como sentir autonomía en sus actividades, sentirse competentes y socializar con las personas. Otro punto que exploró es el tema de los incentivos como medida para mejorar el desempeño y productividad de los trabajadores, que se logrará cuando los altos cargos puedan brindar autonomía y reconocimiento, generando que el personal tenga más autodeterminación; favoreciendo una cultura de mayor participación, a demás de una efectiva gestión de conocimiento al lograr que el personal tenga un mayor compromiso con el trabajo y con la organización.

Según Soto & Raigosa (2008) para realizar un plan motivacional, primero se debe definir los objetivos de la corporación, así como el plan estratégico, para no dejar alguna inquietud en los accionistas por los costos invertidos en su personal y no se vea reflejado en el objetivo. A demás nos detalla sobre el procedimiento para un plan motivacional para el equipo de ventas: (1) Establecer objetivos, (2) Determinar los montos para el plan, (3) Que es lo que se va a incentivar, (4) De que manera se va a motivar, (5) Para cuándo se motivará, (6) Anunciar el plan, (7) Ejecutar el plan, (8) Controlar el plan y por último (9) Realizar la evaluación del plan. Lograndose por medio de un constante seguimiento, se tome la mejor decisión de seguir si se ven alcanzables los objetivos o de proponer nuevos.

Para Juárez-Adauta (2012) debido a las exigencias del mundo globalizado hoy en día obligan que las organizaciones ya sean públicas o privadas presenten estándares de alta calidad. Por lo que el empleador ya no solo debe enfocarse en el rendimiento, sino profundizar los valores del trabajador con respecto a sus labores, debido que desempeña un papel importante en su vida y por lo propio que gran parte de su tiempo se encuentran en la organización.

En la investigación de Pizarro De Olazabal (2014) para lograr el bienestar y productividad del empleado hace referencia a cuatro factores asociados al compañero de trabajo ideal: (1) Llevarse bien con las personas; (2) Seguridad en sí mismo así como siendo organizado; (3) Comprensible, dispuesto a trabajar en equipo; y (4) Que sea proactivo. Todo ello sirviendo como directrices para a su vez mejorar la cultura organizacional.

1.6. Bases teóricas

Maslow (1991) Como punto de partida para la teoría de la motivación nos hace mención que si nuestro organismo no tiene satisfecha todas sus necesidades, primará sus impulsos fisiológicos porque el cuerpo humano tratará de mantener su estado normal activo (respirar, tener hambre, sed).

Luego, si las necesidades fisiológicas se encuentran bien gratificadas, la secuencia a satisfacer progresivamente las siguientes necesidades son: Necesidades de seguridad, necesidades de amor (afecto, sentido de pertenencia), necesidades de estima (valoración, confianza, libertad) y la necesidad de autorrealización, que en palabras cortas es llegar a ser cada vez más lo que uno es capaz ser (Maslow, 1991).

En cuanto la teoría de Lawler y Porter, la satisfacción del trabajador estará en función al tipo de recompensa que le genere su propio trabajo. Consideradas como recompensas extrínsecas – Nivel inferior - todas aquellas que la organización te lo puede brindar (salario, seguridad, status, etc) y la recompensa intrínseca alineada a cumplir con la autorrealización del personal –Nivel superior (Vadillo, 2007).

Los seres humanos se adaptan todo el tiempo a una gran variedad de situaciones con objeto de satisfacer sus necesidades y mantener su equilibrio emocional. Eso se define como un estado de adaptación. Tal adaptación no sólo se refiere a la satisfacción de necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a las de pertenencia a un grupo social de estima y autorrealización. La frustración de esas necesidades causa problemas de adaptación. Como la satisfacción de esas necesidades superiores depende en particular de las personas en posiciones de autoridad jerárquica, es importante para la administración comprender la naturaleza de la adaptación y desadaptación de las personas (Chiavenato, 2011, pág. 49)

Kanfer (1990) hace referencia a la motivación laboral como aquellos “procesos psicológicos que determinan (o aportan energía a) la dirección, intensidad, y persistencia de la acción dentro del continuo flujo de experiencias que caracterizan la persona en relación con su trabajo” (pág. 3) (citado por Navarro et al., 2014, pág. 31).

En cuanto a rendimiento según Garcia (2009) definida como aquella medición de la productividad de los recursos propios del negocio, buscando su expansión y lograr mayor valor a los inversionistas.

1.7. Formulación de Hipótesis

Al tratar de encontrar la relación que existe entre la motivación y la productividad y dado los objetivos establecidos, la hipótesis a plantear es comprobar si es necesario mantener motivado al personal para que logre la productividad deseada por el empleador de Bionova SAC, siendo una empresa que distribuye productos veterinarios diferenciados por ser de alta calidad.

II. Materiales y métodos

2.1 Tipo de Investigación

Por su naturaleza se realizará una investigación tipo básica de enfoque cuantitativa. Diseño no experimental de nivel correlacional.

“En el enfoque cuantitativo, el investigador utiliza sus diseños para analizar las certezas de las hipótesis formuladas en un contexto en particular o para aportar evidencias respecto de los lineamientos de la investigación (si es que no se tienen hipótesis)” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 128).

Propiamente derivado de la investigación cuantitativa para encontrar esos factores que intervienen en la motivación del empleado y el impacto que logre generar sobre el empleado (Soto & Raigosa, 2008).

Por nivel correlacional por tener “como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (Hernández et al., 2014, pág. 93).

Se propone realizar una encuesta de elaboración propia con preguntas cerradas y con el uso de la escala de Likert, proporcionándose a los 20 trabajadores de la compañía para esclarecer los objetivos e hipótesis de la presente investigación.

2.2 Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación es no experimental de nivel relacional, ya que trataremos de constatar la hipótesis de si es necesario ser motivado para lograr la productividad del personal en una empresa comercial, observando de la situación existente actual.

Tendrá un alcance temporal transversal de correlacionales-causales por ser una investigación en el presente año 2018 y búsqueda de la relación entre nuestras variables motivación y productividad.

2.3 Población de la investigación

La muestra a estudiar es no probabilística que “desde una visión cuantitativa es su utilidad para determinados diseños de estudio que requieren no tanto una representatividad de elementos de una población, sino una cuidadosa y controlada elección de casos con ciertas características especificadas previamente en el planteamiento del problema” (Hernández et al., 2014, pág. 190)

Con ello la muestra es en base a toda la población establecida por los 20 trabajadores de Bionova S.A.C. ubicados en los siguientes distritos y zonas del Perú por ser su centro de labores.

Distrito de San Miguel (área logística) contando con: 6 personas.

Distrito de San Isidro como centro administrativo-contable: 7 personas.

Equipo de ventas departamento zona Lima: 3 personas.

Equipos de venta zona Lima este oriente: 1 persona.

Equipo de ventas Zona Norte: 1 persona.

Equipo de ventas Zona Sur Chico: 1 persona.

Equipo de ventas Zona Sur Grande: 1 persona.

III. Resultados

Para obtener resultados se procedió con una encuesta al 100% de los empleados de la compañía con el apoyo y aprobación del gerente general.

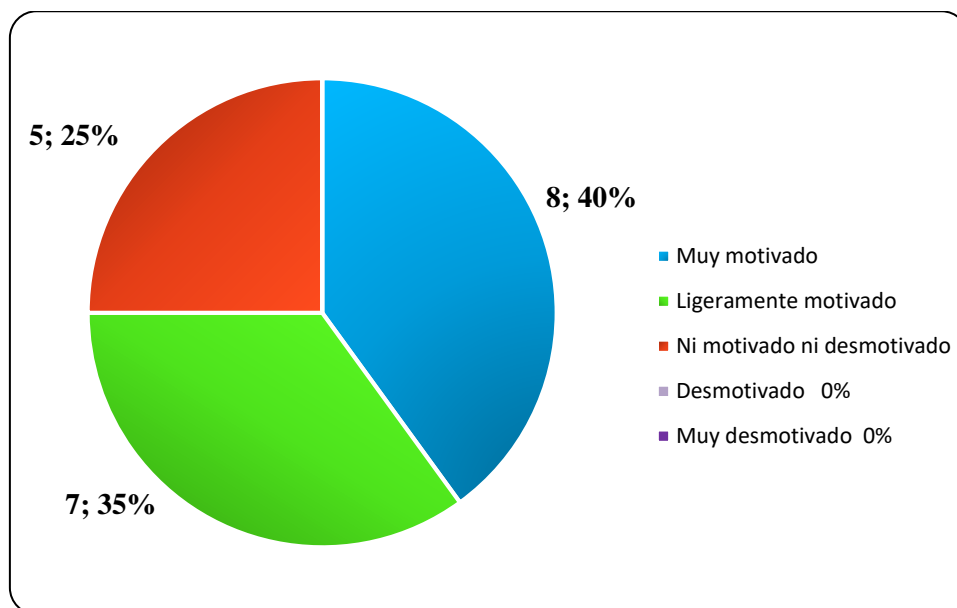
La fecha de la encuesta abarca del 12 al 16 de abril. Enviada por medio de correo electrónico a cada uno de los colaboradores, siendo 20 en total los encuestados.

Los resultados presentados están agrupados bajo las dimensiones de nivel de motivación y nivel de productividad.

3.1 Nivel de motivación

A continuación se detalla los resultados mediante gráficos y tablas analizados:

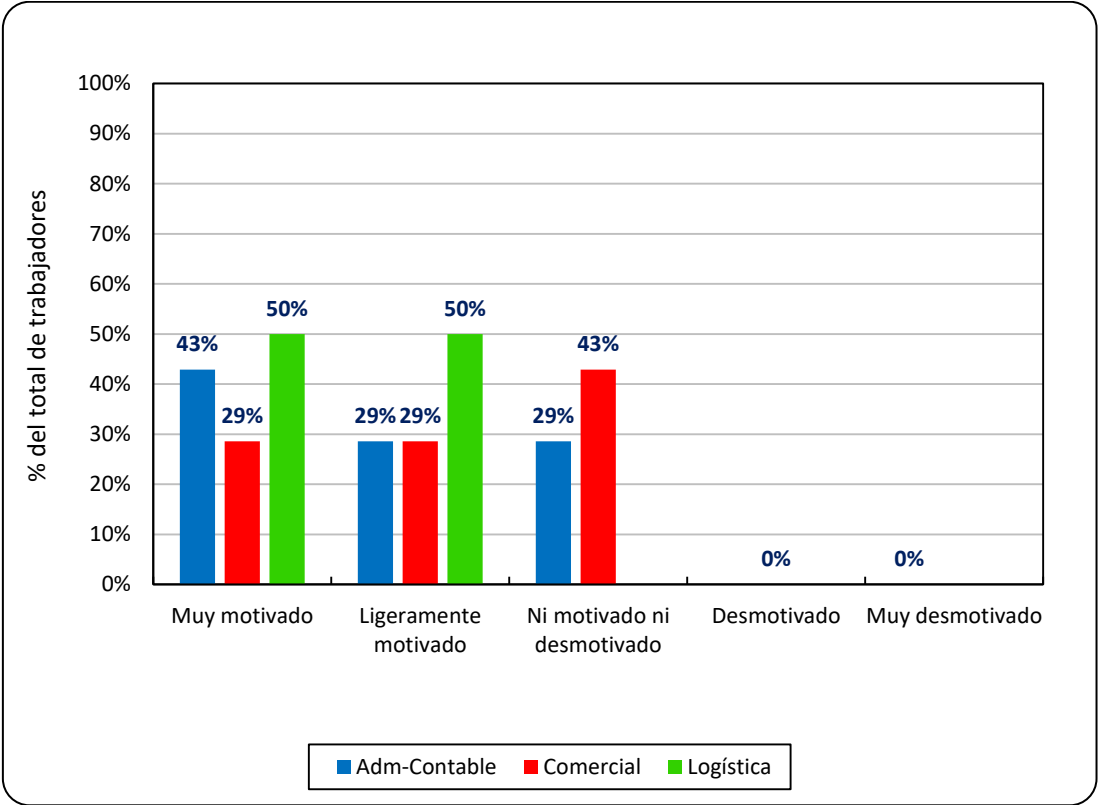
Gráfico 1. Nivel de motivación.



Demostrándose que 40% de la compañía se encuentra muy motivado, 35% está ligeramente motivado y el 25% ni motivado ni desmotivado. Esto refleja que en su mayoría el personal sí encuentra una buena motivación en su puesto de trabajo, pero contando con un reducido grupo significativo que no se debería dejar de obviar.

Las áreas como logística con el 50% y el área administrativa-contable con el 43% muestran encontrarse muy motivados y ello se puede demostrar bajo el siguiente gráfico detallando el nivel de motivación por áreas.

Gráfico 2. Nivel de motivación por áreas.



Bionova S.A.C. siendo una empresa comercial y además su gerente general reconociendo que su principal motor es el área de ventas, llama la atención que el 43% de los vendedores al no encontrarse ni motivados ni desmotivados podría repercutir en sus metas establecidas. Sin embargo, el área logístico a pesar de su esfuerzo físico por la descarga y despacho de mercadería tienden a estar motivados en su labor.

En el siguiente cuadro la pregunta trató que tan satisfecho se encontraba el personal laborando en Bionova SAC.

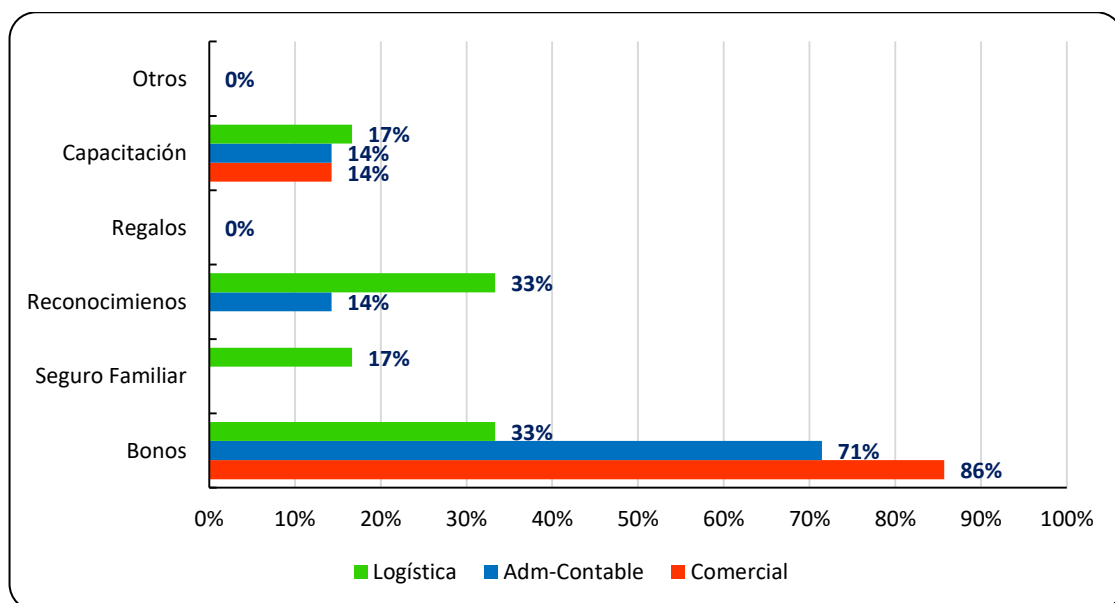
Tabla 1. Satisfacción del personal.

	Adm-Contable	Comercial	Logística	Total	%
Muy Satisfecho	57%	14%	67%	9	45%
Ligeramente satisfecho	43%	43%	33%	8	40%
Ni satisfecho ni insatisfecho	0%	43%	0%	3	15%
Ligeramente insatisfecho	0%	0%	0%	0	0%
Muy Insatisfecho	0%	0%	0%	0	0%
Total	100%	100%	100%	20	100%

Dato importante al saber que tiene una tendencia positiva donde abarca a la mayoría de empleados que se sienten satisfechos. Otro dato a prestar atención es el hecho de obtener el 15% al no presentar una satisfacción personal y nuevamente se ve reflejado en el área comercial. El grado de lealtad con la compañía podría ponerse en juego.

Entre los factores para determinar cuáles influirían más en su motivación, se detalla el siguiente gráfico:

Gráfico 3. Beneficios preferidos por área.



Podemos apreciar que el área Comercial no considera como buen impulso motivador el recibir reconocimientos por su buena labor. De manera contraria donde el personal de logística si

valorarían los reconocimientos en misma proporción que los bonos. Cabe resaltar que en base a la pregunta si sentían motivación por su jefe inmediato, la única área que se vio afectada fue la Adm-Contable con respuestas: Sí (57%) y No (43%); Logística (100%) y Comercial (86%) sí sienten que su jefe los motiva a ese nivel de porcentaje en cada uno.

Al finalizar se hizo que los encuestados escogiera un máximo de (2) alternativas que lo desmotiven, quedando expuesta en la siguiente tabla los resultados:

Tabla 2. Factores que desmotivan.

	Adm-Contable	Comercial	Logística	Total
Mala comunicación	25%	8%	27%	20%
Sin apoyo de equipo	25%	8%	36%	23%
El clima laboral	25%	33%	27%	29%
El supervisor	8%	0%	0%	3%
Desafíos del día a día	0%	42%	9%	17%
No ser comprendido	17%	8%	0%	9%
Otros	0%	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%	100%

3.2 Nivel de productividad

La pregunta que continúa hace referencia que tan consciente son los empleados al saber si la sobrecarga laboral que presentan afecta en su productividad.

Tabla 3. Productividad vs sobrecarga.

	Adm-Contable	Comercial	Logístico	Total	%
Muy de acuerdo	14%	0%	0%	1	5%
De acuerdo	43%	57%	33%	9	45%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	14%	29%	50%	6	30%
En desacuerdo	29%	0%	0%	2	10%
Muy en desacuerdo	0%	14%	17%	2	10%
Total	100%	100%	100%	20	100%

Obteniendo que gran parte del equipo con un 45% considera que sí interfiere la sobrecarga en su productividad, son conscientes de ello, sin embargo un 20% (4 trabajadores) son indistintos ante ello – 2 en desacuerdo y 2 muy en desacuerdo.

En base a las preguntas de la encuesta, se consultó si tenía claro el trabajador respecto a sus funciones a realizar.

Tabla 4. Funciones claras para el trabajador

	N° de trabajadores	Porcentaje
Si	18	90%
Tal vez	2	10%
No	0	0%
Total	20	100%

Se puede observar que existe un 10% del personal que no presenta un horizonte claro respecto a su labor, pudiendo ocasionar algún tipo de efecto en la productividad de la organización.

Siguiente tabla nos muestra que tanto considera si su equipo de trabajo lo ayuda en sus dificultades laborales.

Tabla 5. Apoyo y trabajo en equipo.

	Adm-Contable	Comercial	Logístico	Total	%
Siempre	14%	29%	33%	5	25%
Casi siempre	43%	14%	50%	7	35%
Regularmente	29%	57%	17%	7	35%
Casi Nunca	14%	0%	0%	1	5%
Nunca	0%	0%	0%	0	0%
Total	100%	100%	100%	20	100%

Reflejando en su mayoría que sí existe intención de trabajar en equipo y solucionar los problemas.

Se consultó al personal si siente que la motivación interfiere en su productividad, detallándose a continuación los resultados:

Tabla 6. Productividad afectada por la motivación.

	Adm- Contable	Comercial	Logístico	Total
Si	57%	86%	50%	65%
Tal vez	43%	14%	17%	25%
No	0%	0%	33%	10%
Total	100%	100%	100%	100%

Se observa que en el área comercial es donde más la motivación toma relevancia para la productividad con un 86%, por otro lado a considerar es el 33% del área logístico que sienten que no guarda relación la motivación entre su productividad laboral.

IV. Discusión

En cuanto a los resultados obtenidos de la variable motivación, se ha podido observar que el personal de logística presenta un 33% como considerable factor influyente el “reconocimiento” para su motivación, inclinándose por encima del resto de áreas. Notándose que no están siendo reconocidos debidamente por su labor, a pesar del esfuerzo físico que les demanda el trabajo; ello comprobaría lo dicho por Chiavenato (2011) en el que depende de los altos cargos que el colaborador no quede frustrado por no satisfacer sus necesidades superiores (estima). Además lo dicho por Maslow (1991) que la persona busca satisfacer sus necesidades llegando hasta la autorrealización, del cual justamente la necesidad de estima está a un solo nivel por debajo del nivel de autorrealización. También según la investigación de Vargas (2012) en el que detalla que los mandos altos deberían otorgar autonomía y reconocimiento como incentivos para mejorar la productividad laboral.

Por otro lado, basado en los resultados de la variable productividad, a pesar que gran parte del personal considera que su equipo de trabajo se propone ayudarlo, existe una barrera del 14% perteneciente al área administrativo-contable que no lo está percibiendo de esa forma, dificultando en cierta medida la productividad y el bienestar del empleado, debido a la investigación ofrecida por Pizarro De Olazabal (2014) uno de los factores dispensable que debe poseer el trabajador ideal, es poder trabajar en equipo y ser comprensible.

V. Conclusión

Primera. Observando el presente de la compañía donde la problemática principal está relacionada a la posible desmotivación del área logística repercutiendo en el desempeño o productividad en la cadena de procesos, la hipótesis planteada no es afirmativa, por lo propio que no es necesario mantener motivado al empleado para aumentar su desempeño dentro de las actividades laborales de dicha área. Si bien los trabajadores son conscientes de sentir gran satisfacción por pertenecer a la compañía, aceptando mantenerse motivados, pese a no ser lo suficientemente reconocidos por su dedicación; un factor que impediría el adecuado desempeño y es a su vez considerado resaltante por el área de despachos, es el no contar con el apoyo suficiente para trabajar en equipo. Señalado como el factor de mayor importancia con 36% dentro del área logístico que genere desmotivación, que repercutiría notablemente en la eficiencia de los procesos internos de la compañía.

Segunda. La sobrecarga laboral sería de consideración, sobre todo las áreas tanto comercial como administrativa-contable; sin embargo, llama la atención que para el área de despachos un 50% no lo considere como factor determinante que afecte su productividad.

Tercera. El nivel de motivación de Bionova S.A.C. refleja ser óptimo al no presentar ningún personal desmotivado, pero según los resultados debería centrarse en el 25% del total, ya que no presenta motivación positiva o negativa, del cual estaría relacionado con el área comercial. Para ello, se propone generar feedback con el área en mención (43% no se encuentra ni motivado ni desmotivado); para establecer un plan de motivación, siendo un gran potencial de mejora y así retener los talentos que impulsan el crecimiento de la compañía.

VI. Bibliografía

- Báez Pacheco, N., Esquivel Laurente, J., Núñez Bueno, V., Rojas Marroquín, A., & Zavaleta Flores, L. (2017). Influencia del Clima, Motivación y Satisfacción Laboral en la Rotación Laboral de la Generación "Y" en las Entidades Bancarias de la Ciudad del Cusco. (*Tesis de Maestría*). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Bobadilla Yzaguirre, M., Callata Nosiglia, C., & Caro Rojas, A. (2015). Engagement Laboral y Cultural Organizacional: El rol de la orientación cultural en una empresa global. (*Tesis de maestría*). Universidad del Pacífico, Lima.
- Castañeda Blas, E., & Julca Vidal, L. (2016). Aplicación de un programa de motivación laboral para mejorar la productividad de los trabajadores del área de ventas en la distribuidora Caster & Asociados SAC para el año 2016. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.
- Ccollana Salazar, Y. (2015). Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores. *San Martín Emprendedor*, 6(1), 50-59.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (9a ed.). Ciudad de México: McGraw-Hill.
- García, O. (2009). *Administración financiera: Fundamentos y aplicaciones*. 4.
- Hernández Sanpieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México: McGraw-Hill Education.
- Juárez-Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 50(3), 307-314.
- Maella Cerrillo, P. (2013). *La casa de la eficiencia*. Barcelona: Ediciones Urano SA.
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Navarro, J., Ceja, L., Curioso, F., & Arrieta, C. (2014). Cómo motivar y motivarse en tiempos de crisis. *Papeles del psicólogo*, 35(1), 31-39.
- Palomo Vadillo, M. T. (2007). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo* (4a ed.). Madrid: ESIC Editorial.
- Pizarro De Olazabal, D. A. (2014). Estructura factorial del compañero ideal. (*Tesis de licenciatura*). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Soto Jaramillo, G. J., & Raigosa Bohórquez, J. A. (2008). La motivación en equipos de venta. Plan de motivación. *AD-minister*(12), 31-52.

Vargas Téllez, J. (2012). Implicaciones de la teoría motivacional de la autodeterminación en el ámbito laboral. *Nova Scientia*, 5(1), 154-175.

VII. Instrumento

ENCUESTA

Área a la que pertenece: _____

Fecha: _____

1. ¿Qué tan motivado se encuentra en su puesto de trabajo?
a. Muy desmotivado () b. Desmotivado () c. Regularmente motivado () d. Muy motivado ()
2. ¿Qué tan importante considera sus funciones dentro de la organización?
a. Nada importante () b. Poco importante () c. Importante () d. Muy importante ()
3. ¿Tiene claro las funciones que debe realizar?
a. Sí () b. No sabe () c. No ()
4. ¿Considera que recibe motivación por parte de su jefe inmediato?
a. Sí () b. No ()
5. Si su respuesta fue “Sí” ¿Con que frecuencia recibe buen trato de su jefe?
a. Casi nunca () b. Regularmente () c. Casi siempre () d. Siempre ()
6. ¿Qué tanto su equipo de trabajo se propone ayudarlo en sus dificultades laborales?
a. Nunca () b. Casi nunca () c. Regularmente () d. Casi siempre () e. Siempre ()
7. ¿Está usted de acuerdo o desacuerdo en que su productividad se ve afectada por la sobrecarga de trabajo?
a. Muy en desacuerdo () b. En desacuerdo () c. Ni de acuerdo ni desacuerdo () d. De acuerdo () e. Muy de acuerdo ()
8. ¿Cree que sus opiniones son tomadas en cuenta?
a. Sí () b. A veces () c. No ()
9. ¿Qué tan satisfecho se encuentra laborando dentro de Bionova S.A.C.?
a. Muy insatisfecho () b. Ligeramente insatisfecho () c. Ni satisfecho ni insatisfecho ()
d. Ligeramente satisfecho () e. Muy satisfecho ()
10. ¿Sientes que la motivación interfiere en su productividad?
a. Sí () b. Tal vez () c. No ()

11. ¿De qué manera le gustaría ser motivado? Escoja una alternativa:

- a. Bonos ()
- b. Regalos ()
- c. Beneficio familiar ()
- d. Reconocimiento ()
- e. Capacitación ()
- f. Otros ()

12. ¿Cuál considera que es el principal factor para que usted se desmotive? Escoja al menos (2) alternativas:

- a. Mala comunicación ()
- b. Su superior ()
- c. Mal apoyo del equipo ()
- d. Desafíos del día a día ()
- e. Clima laboral ()
- f. No ser comprendido ()
- g. Otros ()

13. ¿Qué sugerencias nos podrías brindar para mejorar la productividad en su área? Pregunta abierta:

.....

VIII. Perfil del autor



- Bachiller en Administración de Empresas de la Universidad de Piura - Campus Lima, contando con más de 03 años de experiencia en el área administrativa de empresas pertenecientes al rubro comercial. Buscando demostrar estar a la altura de las exigencias laborales, además, contar con un alto grado de adaptabilidad para entablar buenas relaciones y el buen trato de personas.