

Capítulo 62. Análisis de las necesidades de motivación de personal como mejora en el desempeño laboral en una empresa de servicios.

Clara Patricia Buentello Martínez

Verónica L. Villarreal Sánchez

Iliana Violeta Valdez Nisino

Gerónimo Juárez Ibarra

Universidad Autónoma de Coahuila

<https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.15.5.62>

Resumen

El objetivo de este estudio fue conocer las necesidades de motivación que tienen los trabajadores de una empresa de reparaciones automotrices y hojalatería enderezado y pintura. Las variables de estudio fueron las de la Jerarquía de necesidades, tomando en cuenta la Teoría de Abraham Maslow las cuales son: Fisiológicas, seguridad, estima, realización y autorrealización. Se desarrolló una investigación cuantitativa, descriptiva utilizando una encuesta tipo Likert para la obtención de datos, sujeta a la prueba de Cronbach, para su validación, considerando en los indicadores los postulados de motivación de Abraham Maslow. En los resultados se estableció que no hay una influencia de insatisfacción laboral en la productividad, la mayoría de los encuestados manifestaron tener un nivel satisfactorio.

Palabras clave

Empleados, motivación, necesidad, satisfacción

Introducción

El desarrollo de este trabajo se fundamentó en la Teoría motivacional de A. Maslow, por tratarse de un psicólogo reconocido por sus grandes aportaciones no solo en cuanto a los estudios realizados alrededor de la motivación, sino también por su aportación, desde la psicología, al ámbito organizacional con estudios científicos, ampliamente probados y de gran utilidad práctica. El proyecto se realizó en una empresa en cadena dedicada a la hojalatería, enderezado y pintura de automóviles, que lleva muchos años posicionada en el mercado teniendo negocios de los mismos tanto en México como EUA, en este proceso de investigación se consideraron muchos aspectos que se pudieran realizar para poder tener una mejora continua en cuando a las necesidades de motivación de los trabajadores. Esta investigación es muy importante para la empresa ya que con los resultados obtenidos se podrá tomar la mejor decisión para hacer cambios dentro de la organización, que beneficien a los colaboradores y con esto, mejore la productividad viendo reflejado el resultado en el aumento de las ventas. Se tiene el compromiso de proponer estrategias que le permitan satisfacer las necesidades de los trabajadores y por ende mejorar la productividad de la organización con los cambios realizados, teniendo así trabajadores satisfechos los cuales cuidaran de los clientes estando en una empresa en la que se sientan confortables. Será importante para toda aquella persona que quiera conocer los resultados de esta investigación y poder adaptar algunas de las estrategias que más se adaptan a su organización.

Las empresas de cualquier país del mundo tienen como propósito fundamental, alcanzar el éxito a través de su alta competitividad y que las lleva a tener un mejor posicionamiento en el mercado. Muchas veces se ha dicho que los trabajadores de cualquier empresa son el recurso más importante, y que cuando tienen satisfechas sus necesidades se ve reflejado en el logro de los objetivos de la organización y por ende en un incremento notorio de la productividad de la empresa.

En este proyecto se pudo conocer cuáles eran las necesidades de cada uno de los colaboradores para con ello trabajar y poder brindarles una mejor calidad de vida dentro de la empresa y en su vida personal. Teniendo trabajadores contentos y satisfechos se puede lograr un mejor futuro para todos tanto para la empresa como para los colaboradores. La motivación y las necesidades individuales deben de ser compatibles y consistentes con las metas de la organización. La satisfacción en el trabajo surge a medida que el empleado obtiene más y más información acerca de su centro de trabajo. No obstante, la satisfacción en el trabajo es dinámica, ya que puede disminuir incluso con mayor rapidez.

Revisión de la Literatura

Como ya se mencionó anteriormente, este proyecto está centrado en la Teoría de motivación de la Jerarquía de las necesidades de A. Maslow (1943). El nombre de la pirámide se debe a su autor, el psicólogo humanista norteamericano Abraham Maslow (1908-1970), que en la primera mitad del siglo XX formuló en su obra “Una teoría sobre la motivación humana” (A Theory of Human Motivation) la teoría de la pirámide de Maslow, una de las teorías de motivación más conocidas. Las necesidades humanas están distribuidas en una pirámide, dependen de la importancia e influencia que tengan en el comportamiento humano. En la base de la pirámide están las necesidades más elementales y recurrentes (denominadas necesidades primarias), en tanto que en la cima se encuentran las más sofisticadas y abstractas (las necesidades secundarias) (Chiavenato, 2006).

Necesidades fisiológicas. Constituyen el nivel más bajo de las necesidades humanas. Son las necesidades innatas, como la necesidad de alimentación (hambre y sed), sueño y reposo (cansancio), abrigo (contra el frío o calor), o el deseo sexual (reproducción de la especie). También se denominan necesidades biológicas o básicas, que exigen satisfacción cíclica y reiterada para garantizar la supervivencia del individuo. Orientan la vida humana desde el nacimiento, además, la vida humana es una búsqueda continua y constante de la satisfacción de estas necesidades elementales, pero inaplazables. Monopolizan el comportamiento del recién nacido y predominan en el adulto sobre las demás necesidades humanas, al no satisfacerlas. Son las necesidades relacionadas con la subsistencia y existencia del individuo. Aunque son comunes a todos los individuos, requieren diferentes grados de satisfacción individual. Su principal característica es la premura, si alguna de ellas no se puede satisfacerse, domina la dirección del comportamiento de las personas.

Necesidades de seguridad. Constituyen el segundo nivel de las necesidades humanas, llevan a que la persona se proteja de cualquier peligro real o imaginario, físico o abstracto. La búsqueda de protección frente a la amenaza o la privación, la huida ante el peligro, la búsqueda de un mundo ordenado y predecible, son manifestaciones típicas de estas necesidades. Surgen en el comportamiento humano si las necesidades fisiológicas están relativamente satisfechas. Al igual que aquellas, también están estrechamente ligadas con la supervivencia de las personas.

Tienen gran importancia, ya que en la vida organizacional las personas dependen de la organización, y las decisiones administrativas arbitrarias o las decisiones inconsistentes o incoherentes pueden provocar incertidumbre o inseguridad en las personas en cuanto a su permanencia en el trabajo.

Necesidades sociales. Están relacionadas con la vida del individuo en sociedad, junto a otras personas. Son las necesidades de asociación, participación, aceptación por parte de los colegas, amistad, afecto y amor. Surgen en el comportamiento si las necesidades ele-

mentales (fisiológicas y de seguridad) se hallan relativamente satisfechas. Si las necesidades sociales no están suficientemente satisfechas, la persona se torna reacia, antagónica y hostil con las personas que la rodean. La frustración de estas necesidades conduce, generalmente a la desadaptación social y a la soledad. La necesidad de dar y recibir afecto es un motivador importante del comportamiento humano al aplicar la administración participativa.

Necesidad de estima. Están relacionadas con, la necesidad de aprobación y reconocimiento social, de estatus, prestigio, reputación y consideración. La satisfacción de estas necesidades conduce a sentimientos de confianza en sí mismo, valor, fuerza, prestigio, poder, capacidad y utilidad. Su frustración puede provocar sentimiento de inferioridad, debilidad, dependencia y desamparo, las cuales a la vez pueden llevar al desánimo o a ejecutar actividades compensatorias.

Necesidad de autorrealización. Son las necesidades humanas más elevadas, se encuentran en la cima de la jerarquía. Estas necesidades llevan a las personas a desarrollar su propio potencial y realizarse como criaturas humanas durante toda la vida. Esta tendencia se expresa mediante el impulso de superarse cada vez más y llegar a realizar todas las potencialidades de la persona. Las necesidades de autorrealización, se relacionan con autonomía, independencia, autocontrol, competencia y plena realización del potencial de cada persona, de los talentos individuales

Las cuatro necesidades anteriores pueden satisfacerse mediante recompensas intrínsecas que las personas se dan a sí mismo, por ejemplo, sentimiento de realización y que no son observables ni controlables por los demás. Las demás necesidades no motivan el comportamiento si se han satisfecho, por su parte, las necesidades de autorrealización pueden ser insaciables, puesto que a más recompensas obtenga la persona, más importante se vuelven y deseará satisfacer dichas necesidades cada vez más. No importa qué tan satisfecha esté la persona, pues ésta siempre querrá más (Maslow, 1943).

I. Chiavenato (2006), define la motivación como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el desarrolla. Hay autores que manifiestan que la satisfacción en el área laboral es un motivo en sí mismo, es decir, el colaborador mantiene una actitud positiva en la organización para lograr ésta, para otros, es una expresión de una necesidad que puede o no ser satisfecha.

Davis y Newstrom (2003), definen que es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo.

Metodología

El objetivo general de esta investigación es: Conocer las necesidades que tienen los trabajadores de la empresa para poder saber las áreas de oportunidad para hacer cambios que se requieran dentro de la empresa, poder lograr la satisfacción de los colaboradores y aumentar las ventas teniendo más clientes satisfechos por el buen trato que se le brinda y calidad del servicio. Es una investigación cuantitativa de tipo descriptivo y de corte transversal ya que se quiere conocer el nivel de motivación al desempeño laboral en la empresa que según (Hernández S., 2014). Este tipo de investigación hace uso de todos los pasos científicos para la obtención de datos, desde el ordenamiento, tabulación, interpretación y evaluación de los mismos.

Este estudio se realizó de julio a octubre del 2022, aplicándose la encuesta a hombres y mujeres de todos los puestos de la empresa que cuenta con una población de 91 colaboradores entre administrativos, compras, ventas, operativos y manuales.

Población y muestra

Las encuestas se aplicaron a los colaboradores de la empresa es decir, no se consideró seleccionar una muestra sino aplicarla al total de la población.

Hipótesis:

HI: El 80% del personal está de acuerdo que los beneficios económicos que reciben en la empresa, si satisfacen sus necesidades básicas.

HI: Casi el 90% del personal creen que dentro de la empresa pueden llegar a superarse y se sienten satisfechos con lo que han logrado.

La escala de tipo R. Likert es una escala psicométrica comúnmente utilizada en cuestionarios, y es la escala de uso más amplio en encuestas para la investigación. La escala se llama así por su autor, que publicó un informe describiendo su uso (También denominada Método de Evaluaciones Sumarias). (Likert, 1969). La escala, constó de 25 reactivos o preguntas con diferentes opciones de respuesta, fue validada por la prueba de Cronbach, para conocer la influencia de su motivación laboral en relación a su desempeño laboral. En cada preguntan se mencionan los principales factores influyentes en su motivación laboral.

Prueba de confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	91	100.0
	Excluido ^a	0	.0
Total		91	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.917	25

Al aplicar el SPSS y obtener la prueba de fiabilidad de un .917 nos demuestra que el instrumento llamado encuesta es muy confiable.

Resultados

Tablas de frecuencia de los resultados de cada pregunta de las encuestas aplicadas.

Tabla 62.1
Al 87% de los colaboradores les gusta su trabajo y una minoría del 5% dice lo contrario

1.- Me gusta mi trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	4	4.4	4.4	4.4
	Casi siempre	14	15.4	15.4	19.8
	Siempre	73	80.2	80.2	100.0
Total		91	100.0	100.0	

Tabla 62.2
El 86% de los colaboradores intentan mejorar su desempeño laboral

2.- Intento mejorar mi desempeño laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	1	1.1	1.1	1.1
	Casi siempre	12	13.2	13.2	14.3
	Siempre	78	85.7	85.7	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Tabla 62.3
El 81% afirman que el ambiente donde desempeñan sus actividades es agradable

3.- El ambiente en el que desempeño mis actividades es agradable					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	10	11.0	11.0	11.0
	Casi siempre	24	26.4	26.4	37.4
	Siempre	57	62.6	62.6	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Tabla 62.4
El 83% de los colaboradores se sienten valorados como empleados en la organización

4.-Me siento valorado como empleado en la organización					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	8	8.8	8.8	8.8
	Casi siempre	20	22.0	22.0	30.8
	Siempre	63	69.2	69.2	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Tabla 62.5
Un 86% de los colaboradores se sienten seguros en su empleo

5.- Elaboración propia. Me siento seguro en mi empleo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	5	5.5	5.5	5.5
	Casi siempre	19	20.9	20.9	26.4
	Siempre	67	73.6	73.6	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Tabla 62.6
El 76% de los colaboradores se sienten apoyados por su departamento de trabajo y los inspira a mejorar

6.- Mi departamento apoya mi trabajo y me inspira a mejorar					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	15	16.5	16.5	16.5
	Casi siempre	16	17.6	17.6	34.1
	Siempre	60	65.9	65.9	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Tabla 62.7
El 72% de los colaboradores menciona que si se encuentran en un problema se sienten con la confianza de comunicarlo a su gerente

7. Si me encuentro en un problema tengo la confianza de comunicarlo a mi gerente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	2.2	2.2	2.2
	Algunas veces	17	18.7	18.7	20.9
	Casi siempre	9	9.9	9.9	30.8
	Siempre	63	69.2	69.2	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Tabla 62.8
Un 70% de los colaboradores aseguran recibir un reconocimiento por su trabajo de parte de sus jefes mientras 16% aseguran que no siempre

8.- Recibo un justo reconocimiento de mi labor por parte de mis jefes					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2.2	2.2	2.2
	Casi nunca	5	5.5	5.5	7.7
	Algunas veces	14	15.4	15.4	23.1
	Casi siempre	29	31.9	31.9	54.9
	Siempre	41	45.1	45.1	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Tabla 62.9
El 70% de los colaboradores mencionan recibir una retroalimentación clara y profesional por parte de su gerente

9.- Mi gerente me comunica las expectativas y me da una retroalimentación de manera clara y profesional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3.3	3.3	3.3
	Casi nunca	4	4.4	4.4	7.7
	Algunas veces	14	15.4	15.4	23.1
	Casi siempre	14	15.4	15.4	38.5
	Siempre	56	61.5	61.5	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Tabla 62.10
Más de la mitad de los colaboradores un 67 % dicen que sus opiniones son tomadas en cuenta para contribuir en las actividades de la tienda

10.- Mis opiniones las toman en cuenta para contribuir en las actividades laborales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.1	1.1	1.1
	Casi nunca	8	8.8	8.8	9.9
	Algunas veces	22	24.2	24.2	34.1
	Casi siempre	14	15.4	15.4	49.5
	Siempre	46	50.5	50.5	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Tabla 62.11
El 87 % de los colaboradores tienen clara la misión de la empresa y los inspira a contribuir en su trabajo

11.- Tengo clara la misión de la empresa y me inspira a contribuir en mi trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	4	4.4	4.4	4.4
	Casi siempre	14	15.4	15.4	19.8
	Siempre	73	80.2	80.2	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Tabla 62.12
El 90 % afirma que la empresa fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores

12.- La empresa fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	9	9.9	9.9	9.9
	Casi siempre	12	13.2	13.2	23.1
	Siempre	70	76.9	76.9	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Tabla 62.13
El 77% de los colaboradores consideran que el salario recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo

13.- Considero que el salario recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.1	1.1	1.1
	Casi nunca	3	3.3	3.3	4.4
	Algunas veces	10	11.0	11.0	15.4
	Casi siempre	11	12.1	12.1	27.5
	Siempre	66	72.5	72.5	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Tabla 62.14
El 74% de los colaboradores mencionan que la empresa brinda oportunidades de crecimiento

14. La empresa me brinda oportunidades de crecimiento					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2.2	2.2	2.2
	Casi nunca	2	2.2	2.2	4.4
	Algunas veces	13	14.3	14.3	18.7
	Casi siempre	19	20.9	20.9	39.6
	Siempre	55	60.4	60.4	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Tabla 62.15
El 84 % de los colaboradores mencionan recibir incentivos por parte de la empresa

15.- Recibe incentivos, por parte de la empresa (bonos, felicitaciones, comisiones).					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2.2	2.2	2.2
	Casi nunca	1	1.1	1.1	3.3
	Algunas veces	12	13.2	13.2	16.5
	Casi siempre	10	11.0	11.0	27.5
	Siempre	66	72.5	72.5	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Tabla 62.16
El 74% de los colaboradores afirman que su supervisor es justo en sus decisiones

16.- Mi supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.1	1.1	1.1
	Algunas veces	16	17.6	17.6	18.7
	Casi siempre	23	25.3	25.3	44.0
	Siempre	51	56.0	56.0	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Tabla 62.17
Un 81 % de los colaboradores dicen que los objetivos de la empresa reflejan sus intereses

17. - Los objetivos de mi empresa reflejan mis intereses.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1.1	1.1	1.1
	Algunas veces	9	9.9	9.9	11.0
	Casi siempre	26	28.6	28.6	39.6
	Siempre	55	60.4	60.4	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Tabla 62.18
El 91% de los colaboradores afirman que cuentan con los conocimientos necesarios para desarrollar su trabajo

18. - Cuento con los conocimientos necesarios para desarrollar mi trabajo.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	2	2.2	2.2	2.2
	Siempre	89	97.8	97.8	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Tabla 62.19
La mayoría de los colaboradores un 97% están comprometidos hacer un trabajo de calidad

19.- Estoy comprometido hacer un trabajo de calidad.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	19	20.9	20.9	20.9
	Siempre	72	79.1	79.1	100.0
Total		91	100.0	100.0	

Tabla 62.20
Un 86% de los colaboradores afirman que les gusta trabajar en equipo

20.- Me gusta trabajar en equipo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.1	1.1	1.1
	Algunas veces	12	13.2	13.2	14.3
	Casi siempre	12	13.2	13.2	27.5
	Siempre	66	72.5	72.5	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Tabla 62.21
Los resultados de la pregunta fueron muy variables pero un 42% asegura que si y un 14% no le gusta trabajar bajo presión y un 27% algunas veces

21.- Me gusta trabajar bajo presión.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	14.3	14.3	14.3
	Casi nunca	6	6.6	6.6	20.9
	Algunas veces	25	27.5	27.5	48.4
	Casi siempre	15	16.5	16.5	64.8
	Siempre	32	35.2	35.2	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Tabla 62.22
El 77% de los colaboradores fijan sus metas laborales a plazos, un 23% no lo hace, esto quiere decir que un factor importante y la organización debería trabajar en esto

22.- Fijo mis metas laborales a plazos.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	5.5	5.5	5.5
	Casi nunca	1	1.1	1.1	6.6
	Algunas veces	15	16.5	16.5	23.1
	Casi siempre	29	31.9	31.9	54.9
	Siempre	41	45.1	45.1	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Tabla 62.23
Un 92% de los colaboradores se sienten orgullosos de pertenecer a la organización

23.- Me siento orgulloso de pertenecer a esta empresa.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	6	6.6	6.6	6.6
	Casi siempre	5	5.5	5.5	12.1
	Siempre	80	87.9	87.9	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Tabla 62.24
El 82% de los colaboradores afirman asistir a capacitaciones relacionadas con su área de trabajo

24.- Me permiten asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2.2	2.2	2.2
	Casi nunca	1	1.1	1.1	3.3
	Algunas veces	14	15.4	15.4	18.7
	Casi siempre	9	9.9	9.9	28.6
	Siempre	65	71.4	71.4	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Tabla 62.25
El 66% de los colaboradores se actualizan constantemente en su trabajo

25. Me actualizo constantemente en mi área de trabajo.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2.2	2.2	2.2
	Casi nunca	1	1.1	1.1	3.3
	Algunas veces	11	12.1	12.1	15.4
	Casi siempre	17	18.7	18.7	34.1
	Siempre	60	65.9	65.9	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Discusión

Se consideró como base de la investigación la teoría de la Jerarquía de necesidades de Abraham Maslow. Si bien las encuestas aplicadas arrojaron resultados favorables en relación a la motivación que tienen los colaboradores de la empresa, pues satisfacen desde las necesidades básicas, de seguridad, de aceptación y reconocimiento en su desempeño, habrá que realizar un seguimiento de esta investigación para realizar una comparación, considerando un tiempo determinado.

A diferencia del estudio realizado por López (2001), quien con mucha razón afirma que en algunas empresas los colaboradores tienen muy poca motivación en la relación de su trabajo y con su desempeño, por lo cual se les presentan dificultades tanto personales como laborales, esto puede perjudicar tanto al empleado como a la organización y como resultado a esto el colaborador puede crear una mala relación con su jefe y con el resto de sus compañeros (Lopez, 2001).

Se puede concluir que es una teoría válida ya que la motivación, las necesidades y los deseos juegan un rol fundamental en el desarrollo de la personalidad de los seres humanos. Sin embargo se puede decir que el paso de un nivel a otro no es tan estable, ya que se puede pasar de una a otra sin satisfacer lo anterior totalmente (Robbins, 2009).

Conclusiones

Según los resultados obtenidos de la presente investigación determina que la motivación laboral influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de hojalatería, enderezado y pintura de automóviles. Se verificó por medio de las encuestas aplicadas Se detectaron factores que influyen en la motivación laboral. El principal y más importante es que el 80% de los colaboradores afirman que les gusta su trabajo. Gracias a los resultados se obtuvieron las razones por las cuales el colaborador se siente motivado y es el que se sienta seguro en su área de trabajo y tenga la confianza de comunicar sus opiniones. Al igual que se sienta comprometido con su trabajo y se identifique con los objetivos de la empresa, esto dará como resultado un colaborador productivo.

Un factor primordial para el colaborador es la remuneración que recibe a cambio de su salario, es decir que sea justo y proporcional a su trabajo. Un 80% de la población se siente motivado y por esta razón tienen un buen desempeño laboral.

Líneas futuras de investigación: Con el fin de ampliar el alcance de esta investigación, se sugiere Estudio más amplio por regiones para identificar nuevas variables culturales que puedan incidir en la motivación., un análisis comparativo entre distintas áreas o sucursales de una misma organización, con sus respectivas comparaciones.

Referencias

- Bedoya, A. R. (2007). Los Clasicos de la Gerencia. Bogota: Universidad del Rosario.
- Benitez, C. (2014). Manual de Asignacion de la Administracion del Tiempo.
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la Administración . México: McGrawhill.
- Davis y Newstrom. (2003). Relacion entre el clima organizacional y la satisfaccion laboral en una empresa minera peruana.
- Gan, F. (2006). Manual de Instrumentos de Gestion y Desarrollo de las personas en las organizaciones. Madrid España : Diaz de Santos S.A.
- Gordon, J. R. (1997). Comportamiento Organizacional . Mexico : Quinta edicion.
- Hernández S., e. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGrawhill.
- Likert, R. (1969). El factor humano en la empresa, su dirección y valoración. Bilbao: Deusto.
- Lopez, L. G. (2001). Satisfaccion y Motivacion en el Trabajo. Madrid, España: Diaz de Santos S.A.
- Maslow, A. (1943). Teoria de las necesidades humanas. Psychological Review 50., 370-396.
- Murray, H. (1992). Teoria Motivacional y de la personalidad. Mexico: Enciclopedia Psicologia Social.

- Ochoa, G. E. (2015). Factores que influyen en la motivacion laboral de las PYMES.
- Robbins, S. (2009). Comportamiento Organizacional. México: Pearson.
- Serra, D. J. (2008). Psicologia de la motivacion. La Habana: Ciencias Medicas.
- Vadillo, M. T. (2010). Liderazgo y Motivacion de equipos de trabajo. Madrid: Esic.
- Vertice, E. (2008). Retribucion del personal . Manual de retribucion del personal. Barcelona, España: Editorial Vertice.