



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“INCIDENCIA Y PREVALENCIA DE
DESMOTIVACIÓN LABORAL EN EL ÁREA DE
PRODUCCIÓN DE UNA MYPE”: una revisión de la
Literatura Científica

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autor:

Alvino Cancho Esthefani Yoselin

Asesor:

Mg. Henry J. Velarde García

Lima - Perú

2018

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a mamá y hermano, las dos personas más importantes en mi vida ya que gracias a ellos eh podido superar las diferentes pruebas y retos que me dio la vida.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis familiares, profesores y compañeros por el apoyo y las enseñanzas que me brindaron en todo el transcurso de mi vida y época de estudios.

Tabla de contenido

<u>DEDICATORIA</u>	2
<u>AGRADECIMIENTO</u>	3
<u>ÍNDICE DE TABLAS</u>	5
<u>ÍNDICE DE FIGURAS</u>	6
<u>RESUMEN</u>	7
<u>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN</u>	9
<u>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA</u>	11
<u>CAPÍTULO III. RESULTADOS</u>	13
<u>CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES</u>	19
<u>REFERENCIAS</u>	20
<u>ANEXOS</u>	21

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resumen base de Datos	13
--	----

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Base de Datos	12
Ilustración 2 Desmotivación	21
Ilustración 1 fuente Comercio	21

RESUMEN

Las organizaciones son personas, las organizaciones son grupos y las organizaciones son organizaciones. Los gerentes administran personas, los gerentes administran grupos y los gerentes administran organizaciones. Los gerentes son personas, los gerentes son miembros de grupos y los gerentes son miembros de organizaciones. (Pacheco, 2017). Explico que las organizaciones están dirigidas por personas y por ello es importante darle mayor énfasis al talento humano y no dejar que caigan en la desmotivación.

Según estudios toda persona que se encuentra trabajando en una organización muchas veces necesita de un estímulo por parte de sus jefes para cumplir con el desarrollo de los procesos administrativos o productivos que se realizan a diario en la misma, esto es con la finalidad de que la empresa sea más productiva, es por ello que cuando un trabajador coloca a su disposición el tiempo y el esmero los jefes tienen que tomar medidas y crear programas que los incentiven, y una de los incentivos es la participación que puede tener dentro de la organización y el aporte que pueda realizar en la toma de decisiones para beneficio de la organización.

Sin un trabajador esta desmotivado, debemos saber la causa de ello y descubrir por qué se siente así, y para descubrir el porqué de las cosas la única solución es escucharlos. El error más grande que cometen las Mypes es no escuchar a sus trabajadores y en su mayoría solo se basan en los resultados sin tener en consideración el talento humano.

La desmotivación es como una cadena que inicia con un trabajador y de a pocos se expande en los demás trabajadores generando consigo menor producción y en consecuencia gastos para la empresa.

Debemos comprender que la motivación laboral es un aspecto que nunca debe faltar entre los trabajadores de una empresa, porque supone un cambio cualitativo a la hora de llevar a cabo un trabajo, además en un factor primordial para mantener un ambiente agradable y proactivo. Uno de los beneficios más importantes de la motivación laboral es el compromiso. Tener empleados motivados fácilmente se traducirá en empleados comprometidos y con ganas de sumar. Por supuesto que la motivación es un gran tema dentro de cada negocio la cual tiene sus peculiaridades y si se logra dominar las peculiaridades la empresa obtendrá grandes resultados.

La motivación tiene un proceso comprendido por el logro, poder, afiliación, auto realización, reconocimiento, dedicación a la tarea, aceptación a la autoridad de las normas y valores, supervisión, grupo de trabajo, promoción y salario. La motivación es todo un proceso y ese proceso debe ser comprendido perfectamente por los gerentes, para que se implemente dentro de la organización y se desarrolle de manera constante con todos los trabajadores y así no tener desmotivación laboral y de este modo la empresa no se vea afectada.

PALABRAS CLAVES: **Mype:** Pequeña y mediana empresa. **Desmotivación:** Falta o pérdida de motivación. **Motivación:** Cosa que anima a las personas a actuar o realizar algo.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

El número de micro y pequeñas empresas (Mype) viene incrementándose y estas tienen un rol relevante en el desarrollo socioeconómico del país. Según datos del ministerio de la Producción, las Mypes tienen actualmente una participación del 24% en el PBI Nacional y aportan el 85% de los puestos de trabajo, por lo que resulta fundamental impulsar su crecimiento y formalización, actualmente se encuentra entre el 50% y el 60%. (Gafliuiffi, 2018)

En consecuencia las MYPES llaman la atención porque al ser pequeñas y en muchos casos empresas las cuales no cuentan con estrategias definidas y objetivos a largo plazo, se mantienen en el mercado e incluso ofrecen puestos de trabajos a pesar de que su estructura no es tan sólida como de las grandes empresas.

El éxito, crecimiento y la permanencia en el mercado de las Mypes se debe al personal que labora en ella, debido a que son personas con espíritu emprendedor, con muchas ganas de salir adelante ya que en su mayoría son personas que no han tenido estudios superiores debido a la falta de oportunidad, pero luchan por sacar adelante el negocio que tanto soñaron y por fin pudieron hacerlo realidad.

Es por ello que el motor principal de las Mypes es el área de producción debido a que en esta área se producen, venden y generan ganancias para la misma, por ello si un trabajador que labora las 48 horas a la semana pierde la motivación y del 90% de esfuerzo que ofrecía inicialmente ahora ofrece un 40% obteniendo como resultado la reducción de producción en el promedio del día, este resultado en un solo trabajador no es tan notorio, pero al estar desmotivado un personal, contagia a los demás y si en un inicio es solo un trabajador dentro

de no mucho tiempo la desmotivación laboral no afectará a un solo trabajador sino a toda el área, si no se llega a actuar a tiempo.

En promedio, el 80 % de las Mypes fracasan antes de los cinco años y el 90% de ellas no llega a los 10 años debido a que no toman en cuenta las 5 razones sumamente importantes las cuales una de ellas es tomar en cuenta a los trabajadores por este motivo el negocio termina estancándose y pierde dinero debido a la constante rotación de personal, o el mantenimiento de un equipo incorrecto. (ALTONIVEL, 2018)

La motivación esta constituida por factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo, hoy en día es un elemento importante en la administración de personal por lo que se requiere conocerlo, y más que ello, dominarlo, solo así la empresa estará en condiciones de formar una cultura organizacional sólida y confiable. (Gennaro A. M., 2013)

En consecuencia, la motivación laboral no solo debe ser para las grandes empresas, sino también para las Mypes, debido a que en ella también hay personal y para todas las personas, la motivación es importante y no necesariamente debe ser una motivación económica, ya que más Mypes no cuentan con capacidad para ello, pero hay diversos tipos de motivación que se podría ofrecer a un personal de producción de una Mype, solo hay que encontrar la adecuada y posterior a ella aplicarla en la empresa.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

“INSIDENCIA Y PREVALENCIA DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE UNA MYPE

Las palabras claves dentro del título son la desmotivación y Mypes por ello para realizar el presente trabajo necesito obtener toda la información necesaria y consecuencia de ello decidí consultar en la biblioteca virtual de la plataforma de aula virtual en donde podemos obtener mucha información referente al tema que necesitamos, por tal motivo ingrese a esta plataforma para buscar libros sobre la motivación laboral de las cuales obtuve un resultado de 19428 libros de motivación. Según los resultados podemos deducir que hay mucha información y para realizar la revisión sistemática son muchos libros por ellos filtre en idioma español porque en un inicio tenía 19428 libros de las cuales algunos eran en inglés y al filtrar solo en español obtuve 19345, las cifras aún son muchas, por ello seguí filtrando y en esta oportunidad me base en el año y filtre los libros del 2018, elegí el 2018 porque estamos en constante cambio y las necesidades de hoy en día en su mayoría no son las mismas que los años pasados por ello considero que es necesario que debemos saber hoy en día lo que necesitas el trabajador y a través de ello poder identificar las motivaciones que se les puede ofrecer, es así que según el filtro que realice sobre el año 2018 obtuve un total de 467 libros, es un número aun alto, pero de los 467 libros los cuales me muestra la plataforma, puede observar que algunos son en base a motivación para profesores y el estudio de revisión sistemática el cual estoy desarrollando no está dirigido a ellos por eso es necesario realizar un último filtro basado en el asunto del as cuales obtuve 10 resultados y según la revisión rápida pude ver que me serán útil para la elaboración de la revisión sistemática.

Base de Datos Artículos:

Una vez que realice los filtros correspondientes pude obtener 15 artículos los cuales mostrare a continuación:

	Authors	Title	Year	Source title	Cited by	Link	Affiliations	Abstract
1	Marta Gonzales Bartolome	Programacion didactica d	2018	Programacion didactica de accion		https://ebookcentral.proquest.co		En este libro
2	Emilio Jose Checa Hinojo	MF1789_3: Direccion de l	2018	MF1789_3: Direccion de la activid		https://ebookcentral.proquest.co		En este libro
3	Martinez Marin, Jesus Moreno, Jos	Aprender en las organiza c	2018	Aprender en las organizaciones d		https://ebookcentral.proquest.co		En esta lectur
4	Casamayor Perez, Gregorio, Ramo	Formacion y aprendizaje e	2018	Formacion y aprendizaje en las or		https://ebookcentral.proquest.co		Aprendizaje c
5	Casamayor Perez, Gregorio, Ramo	Consultoria de Formacion	2018	Consultoria de Formacion		https://ebookcentral.proquest.co		Consultoria e
6	Miguel Molina, Maria de Bañon, Al	Management para la admi	2018	Management para la adm inistac i		https://ebookcentral.proquest.co		Administraci
7	Manfredi Sanchez, Juan Luis	La nueva inteligencia dire	2018	La nueva inteligencia directiva		https://ebookcentral.proquest.co		Inteligencia d
8	Matila, Kathy	Como hacer un plan estrat	2018	Como hacer un plan estrategico d		https://ebookcentral.proquest.co		Este libro nos
9	Costa - Sanchez, Carmen , Marinez	Comunicación corporativa	2018	Comunicación coporativa audio v		https://ebookcentral.proquest.co		La comunica
10	Marca Frances, Guillem	Como hacer un plan estrat	2018	Como hacer un plan estrategico V		https://ebookcentral.proquest.co		Una ves que s
11	ComexPeru	El desafío para el crecime	2018	Negocios internacionales		https://www.comexperu.org.pe/		En esta revist
12	ComexPeru	Infraestructura e inversio	2018	Negocios Internacionales		https://www.comexperu.org.pe/		Infraestructu
13	Beatrice Avolio, Alfonso Mesones,	Factores que limitan el cre	2018	Factores que limitan el crecimien		file:///C:/Users/ESTHEFANI/Do		En esta revist
14	Marina Di Gennaro, Oswaldo Junic	Motivacion Satisfaccion La	2013	Motivacion Satisfaccion Laboral		https://issuu.com/revistamotiva		Investigacion
15	Roberto Fernando Ponce Portillo	Motivacion Laboral	2015	Motivacion Laboral		https://www.monografias.com/t/		La motivación

Figura 1: Base de Datos

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Gracias a la plataforma de aula virtual, pude obtener 15 artículos muy interesantes las cuales mostrare a continuación:

Tabla 1. Resumen base de Datos

Etiquetas de fila	Cuenta de
2014	0
2015	1
2016	0
2017	0
2018	10
Total general	11

Según estudios el origen de la insatisfacción en el trabajo lo encontramos en las condiciones, circunstancias y tensiones que atraviesan las compañías o que las constituyen. Estas coyunturas pueden provocar estados de ánimo desmotivadores. La clave está en encontrar recursos y poner en marcha mecanismos para reflotar la motivación o salir de la rutina, incluso, darle la vuelta en la medida en la que tengamos capacidad de cambiar la dinámica. (Carrasco, 2018)

Pero ¿Que es la motivación y como y cuando llega a convertirse en desmotivación?

Podemos decir que la motivación es intrínseca y extrínseca y que cada persona es diferente a la otra y por ello la motivación para uno no necesariamente es la misma para la otra persona.

En general lo que impulsa a las personas es su deseo de alcanzar su meta u objetivo, este deseo es mayor o menor dependiendo de cada persona individual y es fundamentado gracias

a las creencias religiosas, enseñanzas familiares y experiencias propias de las persona lo que hace tan particular estos deseos o fuerzas que le ayudan a seguir adelante y en la mayoría de los casos se les llama motivaciones. (Portillo, 2006)

Pero en las Mypes los objetivos aún no están del todo claro y bien estructuradas y en consecuencia esto hace que los trabajadores pierdan el deseo de alcanzar la meta debido a que como empresa si no tiene una meta u objetivo claro los trabajadores tampoco lo tendrán y por ello las trabajos que realicen se convertirán en rutinarios y ello genera desmotivación laboral.

Según estudios algunas de las causas o incidencia por el cual se genera la desmotivación laboral son las siguientes:

Trabajo repetitivo y tedioso:

La curva del aprendizaje hace tiempo que es ya una línea recta y los retos en el día a día son inexistentes.

Falta de reconocimiento

Muchas veces somos responsables de la invisibilización de los propios méritos y logros. Se espera que haya un reconocimiento automático del trabajo bien hecho sin necesidad de darle publicidad. En un entorno competitivo como es el laboral esto se traduce en que esos buenos resultados quedan invisibles y aparece la frustración ante la falta de reconocimiento. Es lo que se conoce como el síndrome de la Tiara.

Salarios consecuentes con los logros y el nivel de implicación:

La principal causa de insatisfacción laboral es la percepción de que no se está bien retribuido. Un aumento de responsabilidad que no se corresponde con un incremento de la nómina

creará una mala predisposición para seguir con el compromiso. Jornadas que desbordan del horario laboral.

Falta de expectativas de cambio

Avanzar en políticas de recursos humanos orientadas a que todos los trabajadores sepan de qué forma promocionar con procesos transparentes basados en criterios objetivos de desempeño, qué habilidades y logros requiere cada puesto mantendrá la motivación en alto.

Capacitación, formación:

La optimización y automatización de procesos, metodologías a los que las empresas deben someterse implica una continua actualización de conocimientos por parte de las plantillas. La poca autoconfianza para abordar nuevas tareas debido a la falta de formación puede ser una de las razones que desencadene la desmotivación.

Muchas de los mencionados son las actividades por la cual se genera la desmotivación y más que nada en el área de producción las tareas son repetitivas y muy agotadoras ya que a pesar de cumplir sus 8 horas de trabajo como deber ser, la mayoría de ellos siempre realizan horas extras, a decisión de cada trabajador, pero estas actividades hacen que el trabajador se agote y en consecuencia con el pasar del tiempo se genere la desmotivación laboral. Otro punto importante es la percepción del salario, los trabajadores realizan un trabajo forzoso con el cual demanda mucha energía y diferentes riesgos que muchas veces el salario no es adecuado.

Las Mypes generan puestos de trabajos, pero estos puestos de trabajo en su mayoría son para el área de producción y por ello el salario que se ofrece es el mínimo y debido a las necesidades de hoy en día las personas aceptan y empiezan a trabajar en las empresas, al

principio ingresan con todos los ganas y fuerza a trabajar aunque no estén muy contentos con el salario pero gracias a las ganas de trabajar y ganar dinero para posiblemente mantener una familia o ayudar en casa lo aceptan y trabajan en las Mypes con la esperanza de que con el tiempo y el esfuerzo que pone en el trabajo, pueda obtener un aumento y posiblemente ser un encargado de producción. Pero la realidad es distinta, en las Mypes cuando hay un personal nuevo, ingresa a trabajar ofreciendo un 90 % de esfuerzo y dedicación y en muchas ocasiones el esfuerzo que ofrece a la empresa no es reconocido y si lo es no es como debería ser. Un ejemplo claro de ello es que por lo general el aumento máximo que te brindara una Mype en el área de producción es por debajo de los s/ 1, 350.00 pero ello es solo para los que tiene cierto tiempo laborando en la empresa. Ello se genera la desmotivación laboral debido a que el trabajador ofrece esfuerzo dedicación y muchas ganas de hacer bien las cosas, pero lo que se le paga no retribuye lo que ofrece.

No es que las Mypes no paguen como corresponde sino que no cuentan con mucho financiamiento y por tal motivo no pueden ofrecer salarios altos a los trabajadores, pero es necesario planear estrategias que motiven al personal para que este no caiga en la desmotivación laboral, porque de ser así la empresa sufriría daños debido a que el personal no ofrecerá su 90%.

Para contrarrestar la desmotivación laboral se de plantear estrategias de motivación laboral. La motivación es básica en todo el comportamiento humano y también en los esfuerzos por mejorar la productividad. Con respecto al aumento de la productividad se debe reforzar de las recompensas, no solo en forma monetaria, sino también mediante un mayor reconocimiento, participación y posibilidades de aprendizaje.

La productividad del trabajo solo se puede aprovechar si la dirección de la empresa estimula a los trabajadores a aplicar sus dotes de creatividad, mostrando interés especial por sus problemas y promoviendo un clima social favorable. (Gennaro M. D., 2013)

Estrategia a seguir para la Motivación Laboral

1. Identificar al sujeto que se necesita motivar.
2. Estudiar sus hábitos y su conducta ante las demás personas y tratar de indagar con las personas allegadas a él como es en su vida familiar.
3. Con el estudio de su conducta ya se puede dar un diagnóstico de cómo es su personalidad y se ven cuáles son sus necesidades al ver cómo se comporta en lo personal y con las demás personas, además de que se identifica en cuál de los niveles de la pirámide se encuentra el individuo en cuestión.
4. Al tener ya caracterizado al sujeto se prosigue a elegir el estímulo adecuado para que mejore su rendimiento los estímulos pueden ser: aumento de salario, más vacaciones, prestaciones extras, regalos de la empresa, ayuda a su familia, cambio de turnos a uno menos pesado, mandarlo a capacitaciones, etc. Este estímulo debe de estudiarse muy bien en base al ciclo motivacional y la pirámide de motivación.
5. Darle seguimiento al comportamiento de la persona para ver como esté ha respondido al estímulo y saber si es necesario cambiarlo o seguir adelante con él.

Muchas son las investigaciones y los mecanismos que actualmente se utilizan para poder lograr que las organización puedan brindarle al recurso humano los medios y condiciones para que desarrollen su trabajo a gusto, sin embargo una gran parte de la responsabilidad de alcanzar esta satisfacción es el empleo, la satisfacción laboral puede definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, estas actitudes determinadas conjuntamente por las percepciones que tiene el trabajador de lo que debería ser.

Por ello no solo las grandes empresas deben planear estrategias de motivación al personal sino que también las Mypes lo deben hacer debido a que el capital humano hoy en día es la base fundamental para el desarrollo y crecimiento de las Mypes y posteriormente en las grandes empresas. Por ello no se debería dejar de lado a los trabajadores y tomarlos en cuenta en las reuniones de directivos o dueños de la empresa para buscar ideas innovadoras para motivar al personal.

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

La revisión de la literatura científica realizada nos ubica también en un contexto de diversas situaciones en donde tanto las Mypes como los trabajadores están tan relacionados y entrelazados que sin uno de ellos el otro no podría desarrollarse en su totalidad por ello es fundamental la planeación y ejecutarla.

No dejemos que los trabajadores caigan en la desmotivación porque de ser así la producción será afectada y al ser afectada la producción los ingresos bajan y en consecuencia se generarían gastos para las Mypes que de por si estas no cuentan con mucho financiamiento y a causa de una desmotivación laboral las consecuencias sería muy problemáticas.

Gracias a la información obtenida de los diversos artículos, se concluye que la motivación no siempre se debe ser monetaria, sino que hay método y diversas actividades que se podría implantar una Mype para que el personal no este desmotivado.

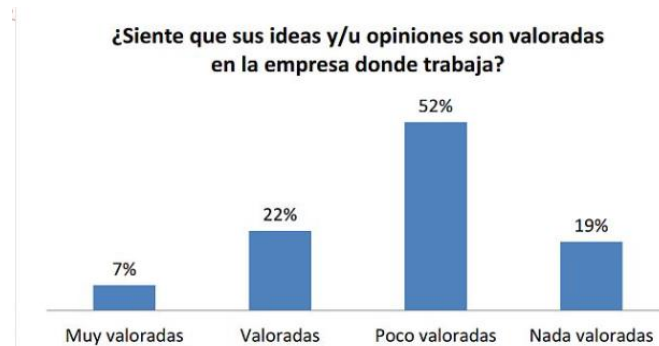
Debemos entender que hoy en día el capital humano es muy importante en ya sea en la pequeñas o grandes empresas y por ello debemos de enfocarnos más en ello.

Un personal desmotivado significa menor producción, y ello mediano plazo genera perdida para la empresa, El reto de hoy en día captar nuevos talentos y mantenerlos en la empresa ofreciéndoles oportunidades y objetivos con la finalidad de motivarlos a superarse día a día y así evitar la desmotivación.

REFERENCIAS

- ALTONIVEL. (22 de Agosto de 2018). *ALTO NIVEL* . Obtenido de REVISTA EMPRESARIAL:
<https://www.altonivel.com.mx/empresas/las-5-razones-por-las-que-fracasan-las-pymes/>
- Carrasco, L. (09 de 04 de 2018). *Como Afrontar la desmotivacion Laboral*. Obtenido de Tu Empleo
: <http://blog.infoempleo.com/a/como-afrontar-la-desmotivacion-laboral/>
- Gaffiuffi, I. (2018). El Indecopy y la promocion de las Mypes . *ComexPeru*, 68.
- Gennaro, A. M. (2013). Motivacion y Satisfaccion Laboral . *Motivacion y Satisfaccion Laboral* , 19.
- Gennaro, M. D. (17 de Febrero de 2013). *Issuu*. Obtenido de Issuu:
https://issuu.com/revistamotivacionysatisfaccion/docs/revista_de_motivacion_y_satifaccion_laboral_finali
- Pacheco, F. (Febrero de 2017). *Issuu.com*. Obtenido de Issuu.com:
<https://issuu.com/fanypacheco/docs/244308029-chiavenato-administracion>
- Portillo, R. F. (8 de Abril de 2006). *Motivacion Laboral*. Obtenido de Monografias.com:
www.monografias.com

ANEXOS



En esa línea, el 53% de los colaboradores de la primera, segunda y tercera línea de los sectores de minería, banca, retail, telecomunicaciones y servicios **indicó no sentirse feliz en su centro de labores.**

Ilustración 2 fuente Comercio



Ilustración 1 Desmotivación