

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 1 de 6

LA MOTIVACION LABORAL EN UNA DE LAS CADENAS DE COMIDAS RAPIDAS DE LA CIUDAD DE MEDELLIN

María Camila Atehortua Ossa

Valentina Diez Palacio

Paola Alejandra Romero González

Resumen: El presente trabajo de investigación analiza algunos factores motivacionales laborales que influyen en la retención del capital humano de una cadena de comidas rápidas de la ciudad de Medellín. A continuación, se presenta un tipo de investigación descriptiva con un enfoque cuantitativo descriptivo en relación a los factores motivacionales laborales y la influencia en la retención del capital humano, en la cual se pretende proponer estrategias que impacten de manera positiva a la retención de los colaboradores de la organización, logrando identificar posibles causas que desencadenan la rotación voluntaria.

Palabras claves: capital humano, expectativas, motivación laboral, motivación intrínseca e intrínseca, retención de personal, rotación de personal, organización, estilo de liderazgo.

Abstract: This research analyzes some motivational factors that influence the retention of human capital in a fast food chain in the city of Medellin.

The following is a descriptive research that focus in a quantitative approach in relation to labor motivational factors and the influence on the retention of human capital, in which it is proposed to propose strategies that positively impact the retention of employees Of the organization, identifying possible causes that trigger voluntary rotation. Traducción exacta al inglés del resumen.

Key words: Human capital, expectations, work motivation, intrinsic and intrinsic motivation, retention of personnel, turnover, organization, leadership style.

1. INTRODUCCIÓN

Debido a la gran competencia actual de los diferentes mercados consumidores, se ha generado la necesidad de retener a los mejores talentos lo cual exige una habilidad organizacional que incluye el análisis de las estrategias para generar satisfacción en sus colaboradores.

El objetivo del presente trabajo de investigación es analizar algunos factores motivacionales laborales que influyen en la retención del capital humano de una cadena de comidas rápidas de la ciudad de Medellín permitiéndonos así realizar un aporte significativo a la organización generando estrategias atractivas de retención del personal que sean efectivas, promoviendo el aumento de la productividad y la eficiencia de sus procesos,

buscando lograr una diferenciación con las demás organizaciones que se encuentran en el mercado, aumentando su competitividad y fortaleciendo el cumplimiento de los objetivos propuestos por la misma.

Durante el desarrollo de la presente investigación, se tuvieron en cuenta temáticas como la motivación laboral en relación con el estilo de liderazgo, beneficios e incentivos y satisfacción laboral, buscando identificar el impacto que estas variables tiene en la retención del personal de una cadena de comidas rápidas ubicada en la ciudad de Medellín. Lograr identificar este impacto, es aportar al éxito de los resultados de la cadena de comidas rápidas por medio de la satisfacción de los colaboradores que hacen parte de ella.

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 2 de 6

La investigación estuvo basada en el método descriptivo con enfoque cuantitativo, debido a que esta permite realizar un análisis de las variables anteriormente mencionadas las cuales se exponen con datos obtenidos a través de diferentes instrumentos aplicados como entrevistas, test y observación no participante.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

La motivación es un factor importante para las organizaciones que buscan tener un alto nivel en su producción, reconocimiento y rentabilidad que implica un equilibrio entre las necesidades, los intereses y las satisfacciones del capital humano; entendiendo la motivación como los estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y continuar en ellas para su culminación, está relacionado con el interés que estimulan la obtención de una meta. Barruck (citado por Zuluaga, Gómez, Castro, 2014, p. 9). De esta forma, es importante señalar que uno de los componentes dentro de las organizaciones para mantener y aumentar la motivación laboral son los estímulos ya que a través de ellos se promueve un capital humano con alto sentido de pertenencia, satisfacción personal y permanencia dentro de las organizaciones.

“La motivación intrínseca, está compuesta por aquellos factores que favorecen el desarrollo de grupos, lo cual permite la rápida solución de problemas, la transferencia de mejores prácticas y el desarrollo de habilidades profesionales al compartir experiencias y conocimiento táctico.” (Cruz, Pérez y Cantero, 2009, p.187). Así mismo, la motivación intrínseca puede ayudar a lograr el necesario equilibrio entre competición y colaboración entre los individuos, puesto que favorece un ambiente de mayor cooperación con la mayor transmisión de conocimiento que conlleva y reduce la competencia excesiva que dificulta el aprendizaje. “La motivación extrínseca, es considerada como el conjunto de recompensas monetarias, pago de salario, incentivos, complementos por méritos, tiempo no trabajado, programas de protección, pagos en especie, formación que, a cambio de su trabajo, recibe un individuo”. (Cruz, Pérez, y Cantero,

2009, p. 189). Las organizaciones pueden establecer los factores por los cuales su capital humano llega a un grado de motivación que los impulse al cumplimiento de la meta propuesta por la misma organización.

¿CUÁLES SON ALGUNOS DE LOS FACTORES MOTIVACIONALES LABORALES QUE INFLUYEN EN LA RETENCIÓN DEL CAPITAL HUMANO DE UNA CADENA DE COMIDAS RÁPIDAS DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN?

JUSTIFICACIÓN

La motivación es una de los principales pilares que tiene una organización para impulsar los comportamientos y actitudes de los colaboradores en su día a día. En el campo laboral, la motivación parte no solamente de los factores asociados al trabajo, sino que se compone también de elementos intrínsecos y extrínsecos que le permite a las organizaciones establecer una relación entre los resultados laborales y las necesidades que el colaborador contribuye a cubrir si se realizan eficientemente, en donde el impulso de la fuerza laboral se convierte en objetivos y metas organizacionales.

Esta investigación se enfocará en los factores motivacionales a nivel laboral y como estos influyen en la retención de personal en una cadena de comidas rápidas de la ciudad de Medellín. Estos factores son de gran importancia para identificar la relación que establece el hombre con el trabajo. Sin embargo, no se desconocen otros aspectos relacionados con el tema investigado, como son: la satisfacción, los beneficios e incentivos y el estilo de liderazgo. Estos elementos serán mencionados y relacionados en el desarrollo de la presente investigación pero no constituyen el eje central de la misma.

Dicho estudio permite a la organización de comidas rápidas de la ciudad de Medellín, fortalecer y direccionar los diversos programas de beneficios laborales que aportan al fortalecimiento de la motivación laboral de los colaboradores y que contribuyen al logro de una efectiva retención de los mismos.

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 3 de 6

OBJETIVO GENERAL

Describir los factores motivacionales laborales que influyen en la retención del capital humano de una cadena de comidas rápidas de la ciudad de Medellín.

Objetivos Específicos

Identificar los factores motivacionales internos y externos de los colaboradores de una cadena de comidas rápidas de la ciudad de Medellín.

Describir la relación entre motivación laboral y retención del capital humano.

Sugerir estrategias motivacionales que impacten positivamente en la retención de los colaboradores.

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

La información recolectada a partir de las variables contempladas en la encuesta, la entrevista y el CMT, fue procesada de forma manual por las investigadoras. Se presenta a partir de gráficos con el fin de representar de forma ilustrada los porcentajes obtenidos en la investigación acerca de los factores motivacionales presentes en los colaboradores de la cadena de comidas rápidas, ubicada en la ciudad de Medellín.

Toda la información recolectada facilitó el análisis de algunos factores motivacionales laborales que influyen en la retención del capital humano de la organización y adicional, dicho análisis permitió proponer sugerencias de implementación de estrategias motivacionales que impacten positivamente en la retención de los colaboradores.

Las 15 variables analizadas por medio de la aplicación del test CMT, fueron: salario, requisición, poder, grupo de trabajo, aceptación de normas y valores, expectación, reconocimiento, afiliación, logro, promoción, supervisión,

aceptación autoridad, contenido del trabajo, dedicación a la tarea y autorrealización.

Según los resultados obtenidos, las variables de mayor impacto o importancia para los colaboradores que aplicaron el test fueron:

Salario: condiciones de retribución económica asociadas al desempeño de un puesto de trabajo. Según su grado y modalidad esta retribución puede proporcionar a la persona compensación por su esfuerzo, prestigio, seguridad de que pueda atender las demandas de sus necesidades personales y las de su familia. Valoración que la persona hace de la compensación económica.

Un 65.74% de los colaboradores que hicieron parte de la muestra seleccionada para la aplicación del test, coincidieron en que su mayor motivación a nivel laboral se encuentra ligada al salario evidenciando que sus necesidades básicas pueden cubrirse con la remuneración devengada.

Requisición: Son los modos de comportamiento que buscan obtener retribuciones deseadas, influenciando directamente a quien pueda concederlas, mediante persuasión confrontación o solicitud personal y directa. Solicitan directamente la retribución deseada.

Un 61,57% de la muestra seleccionada para la aplicación del test, tiene comportamientos con los cuales desean tener confrontación personal frente a lo que se proponen dentro de la compañía, tener avances en su desempeño y en sus funciones buscando adherirse al desarrollo laboral que contribuya al desarrollo personal y mejora en la calidad de vida, brindando muestras continuas de cómo les agrada el poder contar con más responsabilidad o estatus en su organización.

Poder: Se manifiesta a través de deseos o acciones que buscan ejercer dominios, control o influencia, no solo sobre personas o grupos, sino también sobre los medios que permiten adquirir o mantener el control, tales como las posiciones de mando, la influencia en los medios de comunicación, la acción sobre los incentivos o recompensas.

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 4 de 6

Un 59.57% de la muestra seleccionada para la aplicación del test, evidencian alto deseo de controlar los procesos productivos que tienen a su cargo, generando en ocasiones encontrarse en desacuerdo con las directrices brindadas por superiores o por la misma organización.

CONCLUSIONES

A partir de la información recolectada en el presente trabajo de investigación, se lograron identificar dificultades que se presentan actualmente en la organización frente al manejo y dirección de los diferentes equipos de trabajo que la conforman, lo cual ocasiona una baja retención del personal y por ende afectar el sostenimiento de la organización productividad de la misma.

Por lo que la organización debe tener presente las inclinaciones o deseos que los colaboradores quieren obtener dentro de la compañía, por lo que el factor de mayor importancia es la orientación al éxito lo cual demuestra que los equipos conformados en su gran mayoría son personas que tienden a buscar actividades que ofrezcan variedad y autonomía, desean tener éxito en la ejecución de las labores asignadas, realizan sus tareas con dedicación y responsabilidad buscando acceder a beneficios derivados del trabajo. Y como eje de menor importancia es orientación a la tarea la que indica que en algunas ocasiones la autorrealización y orientación a la labor se ve afectada en la consecución de éxitos por lo que se puede concluir que la compañía debe establecer estrategias que cumplan con la motivación intrínseca y extrínseca de cada colaborador, es decir contar con un plan en donde su principal eje sea el desarrollo adecuado de las competencias laborales u organizaciones, buscando que para el colaborador su día a día sea novedoso en donde no se incurra en que los colaboradores sientan que para la compañía los límites y monotonía de las funciones no son factor de la rotación, por lo que tener presente el desarrollo de factores como la autorrealización sin importar las funciones monótonas sino que se manejen equipos de apoyo y cambio de ambientes que lleven al colaborador a ser cada día más ambiciosa en su función y

desarrollo de conocimientos para ascensos labores y personales.

RECOMENDACIONES

La motivación laboral en los colaboradores de la cadena de comidas rápidas de la ciudad de Medellín, es fundamental para lograr el desarrollo de sus actividades diarias y para fortalecer el desempeño de cada uno de ellos en su área de trabajo.

Es importante realizar con los colaboradores de la organización capacitaciones de forma constante sobre temas que fortalezcan su motivación laboral con el fin de favorecer el desempeño de los mismos.

Se propone a la organización de comidas rápidas implementar un plan de recomendaciones en base a los resultados del trabajo de investigación realizado y a la aplicación del instrumento CMT; el cual arrojó que las variables que puntuaron más bajo fueron; contenido del trabajo, dedicación a la tarea y autorrealización. De acuerdo con estos resultados se sugieren las recomendaciones que se muestran en la siguiente tabla:

REFERENCIAS

- Álvarez, F. T. (1992). Cuestionario de Motivación para el Trabajo (Segunda ed.). Medellín.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las organizaciones. México: Mc Graw Hill. pag 332-334

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo</p>	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 5 de 6

Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. Bogotá: McGraw Hill Interamericana. p. 389

Dibble, 2001 citado por Miranda, D. R. (2009). Estrategias de Retención del personal: Una reflexión sobre su efectividad y sus alcances. Universidad Eafit.

García, V. (2012). La motivación laboral, estudio descriptivo de algunas variables. (Tesis de pregrado). Universidad de Valladolid, España.

Miranda, D. R. (2009). Estrategias de Retención del personal: Una reflexión sobre su efectividad y sus alcances. Universidad Eafit.

Rodríguez, A; Zarco, V; González, J. M. (2009). Psicología del trabajo. Madrid: Ediciones Pirámide.

Toro, F & Cabrera, H. (1990). Motivación para el trabajo, conceptos, hechos y evidencias contemporáneos. Cincel. Medellín

Zuluaga, Y, Gómez, Y, Castro, L. (2014). Factores motivacionales más representativos de los empleados de la empresa Distracom S.A evaluados a través del CMT. (Tesis de Pregrado). Institución Universitaria de Envigado, Medellín.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia , educación y desarrollo</p>	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 6 de 6