

INTRODUCCIÓN

La motivación es un factor determinante para que todo ser humano tenga la voluntad de hacer las cosas, por lo que el presente trabajo aporta conocimientos acerca de la importancia de estrategias para mejorar el desempeño de los trabajadores en una organización, ya que el capital humano en toda empresa es de vital importancia para que ésta funcione de manera correcta.

El presente tema es de carácter multidisciplinario abarcando áreas como: psicología, sociología, filosofía, administración y medicina, entre otras.

En el libro **“Introducción a la Teoría General de la administración”**, **Idalberto Chiavenato, Quinta Edición, Editorial MC Graw Hill. Pág.143** menciona **que Taylor** basa la motivación en la concepción del homo economicus, según la cual el comportamiento del hombre es motivado exclusivamente por la búsqueda de dinero y las recompensas salariales y materiales del trabajo.

En tanto que en el libro **“Introducción a la Teoría General de la Administración”**, **Idalberto Chiavenato, Quinta Edición, Editorial MC Graw Hill Pág. 143** señala que **Elton mayo** alude a que el hombre es motivado no por estímulos económicos y salariales, sino por recompensas sociales, simbólicas y no materiales.

Por otro lado en el libro **“Productividad del Factor Humano”**, **C.P. José Antonio Fernández Aparicio y Lic. Angélica Cazorla Castro, Segunda Edición, Editorial Alethia, Pág. 56** indican que **Rensis Likert** menciona en su teoría de organización y gerencia el programa de investigación que realizó para descubrir “las condiciones que hacen que un grupo, de alto nivel funcione y produzca una alta satisfacción individual”. Encontró que como consecuencia de la interacción entre el estilo de supervisión y la reacción del subordinado, la manera mas efectiva, para la producción, era la que demostraba autentica preocupación por las necesidades y respeto de los empleados, mas que por la producción en si.

Al comienzo de este trabajo se encontrarán teorías enfocadas hacia la relevancia de la motivación para el desarrollo de los trabajadores. Posteriormente se hablará de su clasificación, los estímulos que los empleados necesitan para mejorar su eficiencia, así como la importancia de esta en el desempeño del Capital Humano y para finalizar se mencionarán las causas que pueden influir de manera negativa en el rendimiento de los subordinados.

JUSTIFICACIÓN

En la actualidad, en diversas empresas existen factores que obstruyen el desempeño de los trabajadores, entre los cuales se encuentra la falta de motivación que origina insatisfacción en el ámbito laboral. El capital humano es parte fundamental de toda organización, debido a que este factor influye en el logro de los objetivos de la entidad, por lo tanto, el presente trabajo se realiza con la finalidad de conocer la importancia que éste representa.

La investigación es una de las principales fuentes de adquisición de aprendizaje y el análisis de temas de interés para toda sociedad, será de mucha utilidad para todas aquellas personas que estén involucradas en el ámbito laboral y para toda la comunidad tecnológica en general.

El tema presentado es un primer intento para incursionar en el mundo de la búsqueda de información, debido a que la experiencia en este ramo es muy escasa, y se requiere de aprender a utilizar diversas herramientas como prueba piloto para la realización de un proyecto bien definido, donde se tenga previo conocimiento en la elaboración de este tipo de documento.

Por otra parte se menciona que la información obtenida es muy amplia y abarca diferentes aspectos, por lo que este documento es una introducción a los diversos conceptos que engloba la investigación. Haciendo hincapié en que la variedad de opiniones hace muy difícil el conjuntar una sola idea y poder concluir un tema.

OBJETIVO GENERAL

Analizar cuáles son los factores de motivación que influyen en el comportamiento y desempeño de los trabajadores, para detectar estrategias que impulsen a las organizaciones a observar la importancia que tiene ésta, para mejorar el rendimiento del personal.

MOTIVACIÓN

Son las sensaciones internas que las personas tienen para dirigir en su conducta, así como sus deseos, necesidades y el logro de sus metas.

Es así como reaccionan a los diferentes estímulos externos que pueden llegar a tener.

TEORIAS DE LA MOTIVACIÓN

Son procesos que nos sirven para dirigir y controlar a los empleados, de igual forma explica las principales interrogantes de qué y cómo los trabajadores pueden llegar a desempeñarse con eficiencia en su labor e incrementar la producción.

Dichas teorías se basan de las ciencias del comportamiento, las cuales se encuentran orientados a las relaciones humanas, lo cual nos lleva a detectar el comportamiento que tienen al realizar sus actividades y la forma en que deberían ser tratados por el gerente o encargado del Departamento.

A continuación se mencionaran algunas teorías principales que se relacionan:

- ⇒ Rensis Likert “Teoría de Organización y Gerencia”
- ⇒ Frederick Herzberg “Teoría de Motivación y Factores Higiénicos”
- ⇒ David C. McClelland “ El motivo de Logro”
- ⇒ Maslow “Teoría de la Jerarquía de las Necesidades”

Por lo tanto estas teorías están relacionadas unas con las otras, ya que todas se enfocan al mejoramiento de la persona, esto se realiza a través del ambiente en el cual los trabajadores interactúan cotidianamente, para así lograr la máxima motivación en ellos y poder alcanzar con ello que los empleados obtengan una mayor productividad dentro de la empresa.

Cabe mencionar que también le dan mucho énfasis al bienestar de cada trabajador, esto se realiza mediante la igualdad, una buena comunicación, libertad de expresión y el reconocimiento de su buena labor que cada uno ejerce.

TIPOS DE MOTIVACION

Antes de explicar los distintos tipos de motivación debemos comentar que éstos se basan en los factores internos y externos ya que engloban todos los aspectos de la persona. Es decir; ayudan al logro de sus objetivos y a la vez un mejor desempeño y productividad de cada individuo en las diversas actividades que puedan presentarse.

Podemos clasificar la motivación en cuatro tipos:

Motivación relacionada con la tarea, o intrínseca:

Este tipo de motivación por lo general se basa principalmente en la acción que se esta realizando en ese momento. Dicho de otro modo es el interés que se despierta por obtener la satisfacción de realizar cierta actividad.

Motivación relacionada con el yo, con la autoestima:

Es en la que se intenta conocer y aprender, por lo tanto se necesita la formación de una idea positiva en nosotros mismos. Dicho de otra manera; es el deseo constante de superación personal, guiado siempre por pensamientos que puedan llevarnos al logro de nuestros objetivos.

Motivación centrada en la valoración social:

Se presenta en la aceptación y aprobación que se recibe por parte de las personas las cuales sabemos que se encuentran en un nivel superior a nosotros. Es decir, se da cuando reconoces que pueden existir personas con un grado mayor de preparación.

Motivación que apunta al logro de recompensas externas:

En este caso estamos hablando de los premios o regalos que se reciben cuando se han conseguido los resultados esperados. Por ejemplo; un reconocimiento al trabajador mas destacado por su alto rendimiento en sus labores.

MOTIVADORES

Tener empleados motivados, es una de las claves para el éxito de cualquier empresa. Para conseguir esto los directivos deben emplear diversos factores de motivación como son:

- a) **Sociales o Culturales.** Los elementos que pueden motivar a los trabajadores varían según el grupo social o cultural porque todos tienen diferentes necesidades, costumbres, tradiciones, religión, etc.
- b) **Individuales.** Cada persona es distinta a las demás, con motivaciones, necesidades y ambiciones diferentes, lo que puede ser un factor capaz de promover el entusiasmo y la satisfacción en un trabajador, puede resultar contrario con otro compañero.

Las empresas generalmente manejan estrategias motivadoras para que sus empleados puedan satisfacer sus necesidades, entre ellas:

1. **El dinero y demás compensaciones materiales.** El empleado satisface necesidades primarias además de estatus y reconocimiento social. Esta estrategia puede tener resultados negativos debido a que los trabajadores tienen diferente cultura.
2. **La participación del empleado en la programación y control de sus propias tareas.** Proporciona al trabajador confianza y un sentimiento de apego a la empresa porque le permite expresarse y realizar sus tareas en un buen ambiente laboral.
3. **Trabajo enriquecedor.** Conforme al desempeño al trabajador se le brinda más responsabilidad y variedad en las actividades que hay por realizar.

Los gerentes han de lograr que exista una identificación entre el trabajador y la empresa, para que los objetivos de ambos coincidan. En este sentido un factor de gran importancia es el ambiente laboral. Las relaciones con los jefes y compañeros influyen de manera notable en la identificación del trabajador con la organización y sus objetivos. Este aspecto se está teniendo cada vez más en cuenta en muchas empresas y por ello se organizan actividades fuera del trabajo tales como excursiones, cenas, organización de eventos deportivos y culturales, etc. Con el propósito de estrechar las funciones entre los integrantes de la entidad económica.

IMPORTANCIA DE LA MOTIVACION EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES.

Sin duda alguna, el capital humano es de suma importancia en las organizaciones, debido a que son estos los que señalan la eficiencia con que se desempeñe determinado trabajo a través del conocimiento y creatividad que estos poseen.

La motivación en el trabajo es un factor determinante para incrementar la productividad de los empleados, ésta ayuda a que las actividades laborales se vean como una oportunidad de crecimiento a través de estímulos y autonomía, evitando que ocasione frustración.

-Cuando hay un impulso, un deseo, y la persona no es capaz de satisfacerlo, aparece entonces lo que se llama frustración. Que se manifiesta como un estado de vacío o de anhelo insaciado-

Esto acarrea graves problemas de pesimismo, retraimiento, ausentismo, manifiesto de malestar, desinterés y bajo rendimiento que a su vez provoca que para una organización sea muy difícil alcanzar las metas planteadas.

Es por ello que primero tiene que ocuparse del bienestar de los trabajadores. En gran medida ese bienestar depende de que tan satisfechos estén en su área laboral.

- La satisfacción en el trabajo se define como el 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, así pues las actitudes consisten en sentimientos, pensamientos e intenciones de actuar-

Es por esto que la motivación juega un papel muy importante dentro de las organizaciones ya que ésta toma en cuenta diversos factores que influyen en la satisfacción de cada persona y reducen la posibilidad de conflictos.

- *Conflicto: tiene lugar cuando dos o más motivaciones antagónicas no pueden satisfacerse al mismo tiempo-*

Los conflictos son “focos rojos” que indican que algo está funcionando de manera ineficiente y por lo tanto se debe de poner especial atención en esto una de las principales causas de los conflictos es el poco interés que las organizaciones prestan a la parte motivacional.

Hoy en día las principales razones de permanencia o abandono de la empresa se centran en razones de tipo emocional, cada día se valora más la flexibilidad, la autonomía, los programas de apoyo, la formación, la superación profesional, y un buen ambiente laboral. Teniendo como resultado que los empleados estén realmente comprometidos con el logro de los objetivos de la organización, disminuyendo conflictos y aumentando la productividad.

CAUSAS DE DESMOTIVACIÓN

La falta de motivación de los trabajadores trae como consecuencia un bajo desempeño así como ausencia de productividad y problemas en el trabajo. Existen diversas cuestiones que intervienen en la desmotivación en el ámbito laboral, a continuación se mencionarán algunas de ellas:

- Los jefes no son accesibles: Esto sucede cuando los directivos no dejan que los empleados lleguen hasta ellos y lo hacen poniendo obstáculos.
- Los gerentes no escuchan ni atienden suficientemente a sus empleados: Los jefes facilitan el acceso pero intervienen o influyen de una manera en la que el empleado tenga un pésimo desempeño sin saber lo que está haciendo.
- Sugerencias ignoradas: Los trabajadores dan su punto de vista para mejorar la forma de trabajar y los altos mandos simplemente las pasan por alto.
- Esfuerzos de los empleados sin valoración: Cuando un subordinado trabaja horas extras los jefes les dan remuneraciones inadecuadas.
- Exceso de presión: Cuando la empresa busca un mejor rendimiento y calidad del servicio exige de sus colaboradores un mayor rendimiento que éste no puede dar.
- Dudar de la capacidad del empleado: Cuando un gerente pone una actividad al subordinado y este desconfía de su capacidad para realizarla, el empleado deja de desempeñarse de la mejor manera.
- Falta de información sobre las actividades de la empresa: Dar a conocer a los empleados los objetivos, políticas y funcionamiento de la organización para que conozcan la estructura de esta.
- Falta de definiciones en las tareas de los subordinados: Cuando a un empleado no se le define bien sus funciones, el realiza actividades fuera de lo designado.
- Falta de capacitación a los nuevos empleados: es muy frecuente la falta de importancia hacia la capacitación de los empleados, y por lo general estos entran al trabajo sin tener conocimientos del mismo.
- Baja autoestima del empleado: Cuando un empleado tiene problemas externos y los gerentes o administradores no se dan cuenta de ellos, llega un momento en el que el rendimiento de los trabajadores se ve afectado por ellos.

CONCLUSIÓN

A través de esta investigación se ha detectado la importancia que la motivación representa para elevar la productividad de los trabajadores. Cabe mencionar que el Capital Humano de cada empresa es la base fundamental para el desarrollo de la misma, lo cual hace que se mantenga dentro del mercado competitivo.

La motivación no solo permite elevar el nivel de eficiencia en el área de trabajo que desempeñe, sino que también les beneficia en el crecimiento personal ya que genera una actitud positiva para poder enfrentarse a los desafíos que día a día se les presente.

De igual forma, la experiencia adquirida en este trabajo es de gran satisfacción e importancia para nuestra formación académica, ya que a través del mismo se fueron logrando nuevos conocimientos que nos ayudarán en un futuro no muy lejano a realizar proyectos de investigación con mayor facilidad.

Es así como se concluye este trabajo, en el cual se lograron alcanzar los objetivos que se tenían planeados, esperando que la información sea de interés para los lectores que buscan una guía para mejorar su entorno laboral, al igual que a los consultores que desean encontrar un apoyo para su formación profesional.

BIBLIOGRAFÍA

- Productividad del Factor Humano / CP. José Antonio Fernández Aparicio y lic. Angelina Cazorla castro/ segunda edición, editorial Alethia.
- Comportamiento humano en el trabajo/ Keith Davis, John w. Newstrom/ MC. Graw Hill. / Pág.246
- Personalidad y Relaciones Humanas/ A. Sferra, E. Wright, A. Rice / MC. Graw Hill. / Pág.28.
- “Por qué los empleados no hacen lo que se supone que deberían hacer”/Editorial MC Graw Hill/ Pág. 46

WEBGRAFÍA

- <http://humans-talent.blogspot.com/2008/10/motivadores-de-los-recursos-humanos.html>.
- <http://www.cop.es/colegiados/M-13902/Articulos/artFrustraciones.htm>
- <http://www.pedagogia.es/la-motivacion/>.
- <http://www.boletinesImp.com/F&A%20N8%20desmotivacion.htm>
- <http://www.innovacionempresarial.net/Articulos/Razonesdesmotiva.php>
- <http://www.mailxmail.com/curso/empresa/motivarpersonal/capitulo5.htm>