

## **Motivación Organizacional – Lic. Sadia Matilde Brítez Villalba**

**Influencia que tiene la motivación laboral y psicológica en el ámbito del trabajo, investigación realizada dentro de la cátedra de Cultura y Psicología organizacionales por los alumnos de la Carrera de Licenciatura en Administración de Empresas, de la Facultad de Gestión, de la UNIDA (Asunción), turno noche, año 2021**

### **RESUMEN**

El presente estudio, proyecto de una investigación realizada, se orienta a describir los factores motivacionales y su relación con el clima laboral y psicológico. Se ha desarrollado con el objetivo principal de conocer el nivel de influencia que tiene la motivación laboral y psicológica en el ámbito del trabajo, ya que actualmente es una materia que tiene gran relevancia en las empresas. Se desarrolla un procedimiento teórico para el estudio de la motivación laboral y psicológico el cual se sustenta en la necesidad de un nuevo enfoque en el estudio señalado por autores clásicos en el tema. Debido al orden teórico y metodológico existentes en investigaciones sobre este tema, se emplea un enfoque cualitativo, con alcance descriptivo y correlacional; donde se aplica la determinación de dimensiones e indicadores; la profundización en el análisis del grado de intensidad de las necesidades en el comportamiento motivación en el ámbito laboral y psicológico de la persona; el análisis de esta variable y su relación con otras variables, lo que contribuye a un mejor entendimiento de su dinámica y cómo abordarla.

Palabras claves: Influencia, Motivación, Laboral

### **INTRODUCCIÓN**

En esta investigación se podrá ver y se entenderá la importancia de motivación desde el ámbito, laboral y psicológico, entre otros, también se afirmará que la motivación tiene una relación con las emociones personales y por tanto se conocerá como la psicología influye en este aspecto.

La motivación laboral, es un factor determinante dentro de la sociedad, es donde el hombre puede interactuar y obtener satisfacción propia, es donde el mismo descubre retos y pone en juego sus capacidades para mostrar su intelecto y así también donde las organizaciones laborales pueden crecer y dar a conocer grandes equipos laborales, capaces de competir en diversos ámbitos y ocupar lugares de primer orden, es por eso que es importante que la empresa, reconozca al empleado como parte importante de la misma y que el empleado sea un firme representante de la misma, con confianza y libertad para una participación eficiente y activa.

Actualmente la motivación y satisfacción laboral de la gente es un punto clave para todas las organizaciones, tanto públicas como privadas, ya que el personal es importante para alcanzar las metas de dichas organizaciones, así lo han señalado algunos autores como Maslow, Herzberg y Vroom

A partir de la problemática expuesta surgen las preguntas de investigación:

### **Objetivo General**

Conocer el nivel de influencia que tiene la motivación laboral y psicológica en el ámbito del trabajo

### **Objetivo Específicos.**

- Clarificar y profundizar la conceptualización sobre el fenómeno de la motivación en su aspecto psicológico.
- Conocer los factores que intervienen en el ámbito motivacional laboral y psicológico.
- Examinar el comportamiento del ciclo de la motivación.

### **Justificación**

En la actualidad las empresas buscan un mejoramiento óptimo del ambiente laboral, es por ello que indagan sobre innovación en el ámbito. El presente trabajo pretende aportar un aumento

de conocimiento en esta área, viendo como la influencia motivacional y psicológica influyen significativamente en el rendimiento y las gestiones de los colaboradores y por ende en el logro de los objetivos a nivel corporativo.

## MARCO TEÓRICO

### Motivación

“La motivación como fuerza impulsora es un elemento de importancia en cualquier ámbito de la actividad humana, pero es en el trabajo en el cual logra la mayor preponderancia; al ser la actividad laboral que desempeñemos la que ocupa la mayor parte de nuestras vidas, es necesario que estemos motivados de tal modo que no se convierta en una actividad alienada y opresora; el estar motivado hacia el trabajo, tiene varias consecuencias psicológicas positivas, tales como: La autorrealización, el sentirnos competentes, útiles y mantener nuestra autoestima alta. Los gerentes motivan a sus subordinados cuando con su accionar estimulan en los empleados impulsos y deseos que los inducen hacia un actuar deseado...”

(Koontz.

1991, p. 466).

### ***Estructura de la motivación***

**Motivación Extrínseca.** Hace referencia al tipo de motivación en la cual los motivos que llevan a una persona a realizar determinado trabajo o actividad están situados fuera de la misma; o lo que es lo mismo, están sujetos a contingencias o factores externos. Cualquier persona a veces es capaz de realizar una tarea poco agradable o que en algún momento puede implicar cierto riesgo para conseguir el incentivo que le interesa.

**Motivación Intrínseca.** Es la motivación que viene de uno mismo. Aquella que motiva a hacer las cosas que verdaderamente le gustan a uno. Cuando una persona desempeña unas funciones para conseguir un incentivo, no sólo lo hace por alcanzarlo, sino que la forma de llevarlo a cabo también le produce satisfacción.

**Motivación Positiva.** “En este tipo de motivación la persona inicia, dirige y sostiene su actuación con la intención de conseguir algún tipo de recompensa. Un individuo desempeña una tarea por conseguir algo que realmente le atrae.”

**Motivación Negativa.** “En estos casos la persona inicia o mantiene una conducta o actividad con el objetivo de eludir o esquivar una consecuencia que considera desagradable.”

Algunas definiciones básicas de la motivación laboral; como lo plantea:

Frederick (XXX) sobre este tema menciona que “la motivación me indica hacer algo porque resulta muy importante para mí hacerlo”.

Dessler (xxx) lo considera como un reflejo de “el deseo que tiene una persona de satisfacer ciertas necesidades”.

Stephen Robbins (xxx) la “voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual”.

### **Impacto de la motivación en productividad**

Las organizaciones han tenido que emplear oradores motivacionales que tienen el propósito de motivar a los empleados; donde, los oradores de motivación y de las charlas de motivación son para, no sólo motivar a los empleados, sino para incentivarlos a ser más productivos en sus puestos de trabajo (Johnson & Geupel 1996, p. 139).

Algunas personas tienen un alto sentido de la automotivación, mientras que otros tienen que ser objeto de una llave de encendido para mantenerles motivados. La motivación interna de una persona es lo que impulsa a dicho individuo a despertar cada mañana, esperando un día más radiante que el anterior.

Un empleado motivado tiene mayor probabilidad de generar mayor productividad en beneficio de la organización, dado que la mayoría de las personas de éxito que están alrededor, han demostrado ser los administradores de tiempo muy eficientes. La eficiencia de una organización se ve en su productividad

### **Importancia de la motivación de los trabajadores de una organización**

Un trabajador motivado rendirá más porque se siente mejor en su puesto y lo realiza con mayor eficacia. Aumenta su sensación de pertenencia a la empresa y al equipo. Florecen con mayor facilidad nuevas ideas y las transmiten a sus superiores.

Aumenta la productividad de la compañía, lo que se traduce en mayores ventas

### **Principales motivaciones laborales**

- Oportunidad de desarrollo profesional
- Buen ambiente laboral
- Oportunidad de expresar su punto de vista
- Asumir responsabilidades
- Reconocimiento del trabajo elaborado
- Buena relación con sus superiores
- Conocimiento de la función de la posición que ocupa
- Fluidez de la comunicación.

Como podemos ver la mayoría de estos motivadores tienen una influencia emocional en los empleados, todo está relacionado en crear un ambiente de trabajo

flexible, en el cual el empleado se sienta cómodo y pueda desarrollar su capacidad al máximo.

### Factores que favorecen la motivación laboral

La gestión de la voluntad de los trabajadores en el entorno laboral es un tema de constante intranquilidad en todas las organizaciones del mundo. Todas las motivaciones de los trabajadores son internas y diferentes para cada individuo. Una de las características innatas de los seres humanos es que su comportamiento no puede predecirse al cien por cien. Las teorías de la motivación son parciales ya que no se ha enunciado todavía un modelo teórico que llevado a la práctica pueda motivar a todos los trabajadores hasta el máximo nivel. Pero las teorías nos ayudan a través de evidencias empíricas y teóricas a obtener la información suficiente para poder gestionar la voluntad y la motivación de las personas en un amplio porcentaje

Los factores que influyen en la voluntad y motivación de los trabajadores se pueden dividir en factores externos y factores internos a la empresa.

A continuación, se muestra una tabla que sintetiza a modo de introducción, los factores motivadores que se van a detallar posteriormente.

# METODOLOGIA

## Lugar

El trabajo se realizó en la Universidad de la Integración de las Américas, UNIDA, Asunción. De la cátedra de Cultura organizacional y Psicología organizacional por los alumnos de la Carrera de Licenciatura en Administración de Empresas, de la Facultad de Gestión, de la UNIDA (Asunción), turno noche, año 2021.

## Tipo y enfoque

De acuerdo con el alcance se clasifica como estudio descriptivo, ya que el mismo pretende especificar las características **y los rasgos asociados a la innovación adoptada con la implementación de clases a distancia.**

## Población y Muestra

### Técnicas de recolección de datos

#### Recogida de Información

Una vez determinados los objetivos, se selecciona porque medio se recogerá la información, hemos elegido la página web oficial de las empresas y publicaciones de diarios oficiales, como técnicas de recogida de información para su posterior análisis.

#### Tabulación y análisis de datos

Una vez que la información sobre las empresas fue recolectada, se procesó a transcribir la información, haciendo uso el paquete computacional de Microsoft Word.

Debido que los datos recogidos constituyeron la base fundamental para el trabajo de investigación.



## RESULTADOS

Como resultado se puede decir que es más importante que otras variables porque con la motivación se puede llevar a cabo la capacidad para innovar. Hoy en día las empresas definen la motivación como clave del éxito de sus corporaciones, es decir la inversión más productiva para las organizaciones. Un buen trabajador animado con ganas de realizar sus actividades genera un beneficio bueno para él, como para la organización en la empresa y esto ayudará a que se desenvuelva con sus compañeros.

La motivación laboral en la empresa Las Tacuaras S.A Nutrihuevos, se basa en mantener a los empleados con un alto estímulo en el cual ellos puedan desarrollar actitudes positivas, las cuales puedan mejorar su desempeño en el trabajo. Para la empresa es muy importante que los empleados sean motivados porque eso ayuda a desarrollar sus tareas laborales correctamente y también beneficia las organizaciones para obtener mejores resultados, así también aumenta la calidad de vida laboral. Por lo tanto, se puede decir que en esta empresa los empleados son beneficiados al encontrarse motivados satisfaciendo sus necesidades de superación

Otra empresa como ejemplo es Coca-Cola que proporciona a sus colaboradores un ambiente de trabajo agradable y motivador, incentivan a sus colaboradores a levantarse de sus sillas y moverse. Las iniciativas son constantes e incluyen un gimnasio equipado que puede usarse en cualquier momento del día con total libertad. en Coca-Cola no ven al empleado como un generador de gastos, al contrario, lo ven como un activo que genera grandes rendimientos para la empresa. Coca Cola cree que la actividad física es divertida, permite la integración entre los equipos y, además, crea disciplina. Retener el recurso humano es uno de los grandes retos que asume Coca-Cola que ven en su gente, el insumo principal para generar valor.

## **Entre las estrategias que han implementado**

- Promover un buen clima laboral: A través de fortaleciendo la cultura empresarial, la comunicación, realizar planes de mejoramiento para los diferentes factores que comprenden el clima laboral.

- Ofrecer oportunidades de desarrollo: Establecer planes de carrera para ofrecer la posibilidad de ascender a mejores cargos para el personal con mejor desempeño, brindar nuevos aprendizajes, oportunidades para exponer y fortalecer sus competencias y asumir mayores responsabilidades.

- Desarrollar a los líderes: Los jefes inciden en un 70% de clima laboral de sus equipos, además de ser influyentes en la definición y logro de las estrategias de las empresas, por ello se invierten recursos en capacitación y desarrollo de las competencias de liderazgo.

- Implementar un Sistema de Compensación Integral: No solo es ofrecer salarios competitivos, sino recompensar el desempeño superior a través de ofrecer incentivos o pago de compensación variable por resultados acordes a las necesidades de los empleados.

- Programas de Bienestar: Establecer políticas orientadas a mejorar la calidad de vida del personal, como mayor flexibilidad horaria, teletrabajo, banco de tiempo, permisos especiales, actividades que involucren a la familia del trabajador, entre otros, contribuyen a lograr un balance positivo entre el trabajo y su vida personal.

## **Técnicas para motivar a tus empleados**

Un buen espacio de trabajo: elegir un buen espacio de trabajo cada vez es más importante para los empleados, pasamos más del 36% de nuestro tiempo trabajando por lo tanto es necesario que los empleados se sientan satisfechos en su puesto de trabajo. Muchos estudios que afirman

que al sentirse felices, cómodos y motivados, la productividad puede aumentar hasta un 20%. Los puntos que habría que reforzar son la climatización, los espacios de descanso, los comedores y la iluminación.

**Oportunidades de crecimiento:** varios estudios demuestran que solo 1 de cada 5 empleados sienten que tienen oportunidades de crecimiento en la empresa en la que trabajan. Para los trabajadores millenials, ver que tienen oportunidades para aprender y crecer en su empresa, es uno de los factores más importantes, se esforzarán y serán mucho más productivos para poder llegar a conseguir sus metas. Para ello, es muy importante una evaluación continua para que tengan claro cuáles son sus objetivos y poder mejorar cada día reforzando sus fortalezas y mejorando sus debilidades. Se pueden llevar a cabo muchas acciones como por ejemplo ofrecerle cursos de formación, organizar conferencias, seminarios, etc.

**Incentivos y reconocimientos:** el reconocimiento es uno de los factores más importantes para que los empleados se sientan felices y comprometidos en su puesto de trabajo. Es una técnica que genera buen clima laboral y motiva a los empleados. De forma inconsciente sienten una mayor predisposición a dar más de ellos mismos. Por otra parte, crear un programa de incentivos genera un efecto muy positivo. Estos incentivos pueden ser económicos o emocionales como por ejemplo viajes, actividades grupales, eventos, sorpresas, regalos, etc.

**Flexibilidad laboral:** cada vez son más los empleados que demandan una flexibilidad laboral. Un estudio realizado por Survey on Workplace Flexibility de WorldatWork, afirma que las empresas que cuentan con una cultura de flexibilidad tienen menores tasas de rotación, esto quiere decir que la flexibilidad laboral juega un papel muy importante a la hora de atraer y retener talento. Es importante aclarar que cuando nos referimos a políticas flexibles no nos referimos a trabajar menos horas, si no a una mejor distribución del tiempo con horarios flexibles, posibilidades como el teletrabajo, semanas laborales comprimidas y horarios de medio tiempo son algunas de las más usadas por las empresas.

Fomentar la participación: la participación de los empleados en las empresas es uno de los aspectos más importantes, pero en muchas de ellas no suele estar presente.

Para que una empresa funcione correctamente, es recomendable construir una relación de confianza para ayudarles a resolver situaciones complicadas, conocer sus inquietudes, preocupaciones y estar al tanto de lo que pasa en todo momento. Debemos hacerles sentir que son parte de la empresa y que sus ideas y aportaciones son importantes porque son una parte fundamental para lograr el éxito de la empresa.

## **CONCLUSIÓN**

### **Lorena Badaui**

El trabajo es más que un lugar al que ir a trabajar todos los días, es un lugar de creatividad, crecimiento profesional y de relaciones interpersonales, por ello que los empleados estén motivados e inspirados es de gran importancia para una organización, pues los empleados son lo que generan productividad a la empresa, por medio de los trabajadores la empresa prospera, tiene mejores ingresos y un servicio de mejor calidad.

El trabajador es más que solo un ser que produce beneficios a la empresa, si no que, al comprender y apoyar su desarrollo personal, social, ambiental, familiar, profesional, educativo, permite que el colaborador se sienta comprometido, obtenga un mejor desempeño y encuentre alineación entre sus objetivos, sueños y proyectos personales con los de la organización.

### **Rocío Basan**

La motivación es una herramienta indispensable en el medio laboral, ya que por medio de esta tanto el empleado, así como la organización pueden llegar a tener resultados satisfactorios tales como: una buena relación de trabajo, una mejor producción, un incremento en las expectativas de vida en el empleado, entre otras.

El empleado al lograr satisfacer sus necesidades se motiva para dar lo mejor de sí y así poder llevar a la organización al éxito que la empresa desee tener. Se debe tener en cuenta que no solo se satisface de manera económica, sino de otros muchos factores externos e internos que existen.

### **Marcelo Brítez**

La motivación vista desde todas las perspectivas posible cumple un papel muy importante para las empresas, ya que sin ella el trabajador solo cumpliría sus labores como una obligación y no como un motivo para estar dentro de la misma.

En mi opinión en todas las organizaciones debe haber motivaciones ya que por mínimo que sea el número de personas que trabajan en la misma no dejan de ser seres humanos que tratan de realizar su mayor esfuerzo por crecer como personas y como empleados o empleadores tomamos esto en cuenta y vamos hacia un buen rumbo y será mucho más fácil lograr todo lo que los jefes de la empresa pretendan desarrollar.

### **Axel Fretes**

El trabajador motivado sobre la base de sus propios intereses, sus vivencias, estar en las mejores condiciones para lograr mejoras significativas; de ahí la importancia de que el jefe conozca bien a sus trabajadores, y el medio social del cual son parte integrante, para que sus técnicas, respondan eficazmente a la conducción del proceso producción-calidad.

Considero en forma muy particular que la mejor manera de motivar al trabajador es el mejoramiento económico: prestaciones como son ahorro duplicado, utilidades anuales, aguinaldo y vacaciones pagadas.

### **Héctor Villamayor**

La motivación es un impulso interno que dirige la acción hacia un fin. Por ejemplo: Un trabajador motivado rendirá más porque se siente mejor en su puesto y lo realiza con mayor eficacia. Por ende, dentro de una empresa, la "Motivación Organizacional", es transcendental para que la comunicación y relaciones sean optimas, fortaleciendo y dirigiendo la conducta de sus colaboradores hacia un objetivo, ya que fuera de las empresas existe un mundo competitivo y globalizado.

### **Recomendaciones**

La motivación es una herramienta fundamental para el desempeño de las actividades de las personas en el ámbito laboral, sin embargo, ayuda a que ellos realicen con gusto sus actividades, y

además proporcionen un alto rendimiento para la empresa por lo tanto se deben tomar en cuenta que existen diferentes formas de motivar al personal, y es necesario que las organizaciones tomen conciencia sobre el tema y cuenten con los recursos necesarios para la realización de ésta.

La motivación para las personas se deriva de una interacción compleja entre los motivos internos de las personas y los estímulos de la situación o ambiente en el que se desarrolla.

## REFERENCIAS

Robins, S y Coulter M. (2010). Administración. (10° Ed.). Prentice Hall.

Nutrihuevos. (2021). Nutrihuevos - Las Tacuaras SA . <https://nutrihuevos.com.py/>

Coca Cola. (2021). Colaboradores - Coca Cola Company. <https://www.coca-coladeparaguay.com.py>



ANEXO

# MOTIVACIÓN LABORAL



Es una **reacción positiva** de los trabajadores de una empresa



Mejora el **rendimiento** del empleado



Puede lograrse gracias a nueva maquinaria, incentivos o marketing



Es **beneficioso** tanto para el **trabajador** como para la **empresa**

*Ilustración 1. Motivación laboral*