



LA IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN EN LAS EMPRESAS

Descripción Breve

Esta actividad académica, pretende dejar claridad sobre la importancia de la motivación en el mundo empresarial y la forma cómo se aplican los diversos enfoques teóricos motivacionales a la luz de un análisis argumentativo que como futuros administradores de empresa debemos tener al momento de estar al frente de las diversas organizaciones empresariales en la que nos desempeñemos.

LA IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN EN LAS EMPRESAS

**PRESENTADO POR:
JAIME ARMANDO CERON RUIZ**

**CÓDIGO DEL ESTUDIANTE
D0104848**

**PRESENTADO AL:
DOCTOR FERNANDO JIMENEZ**



**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA (FAEDIS)
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DIPLOMADO EN ALTA GERENCIA
BOGOTA, D.C., COLOMBIA
2015**

CONTENIDO	Pág.
INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO METODOLÓGICO.....	5
1.1. Problema	5
2. JUSTIFICACIÓN	6
3. OBJETIVOS	8
3.1. Objetivo General.....	8
3.2. Objetivos Específicos.....	8
4. MARCO TEÓRICO.....	10
5. LA MOTIVACIÓN	10
6. IMPORTANCIA DE UNA COMUNICACIÓN EFECTIVA EN EL LUGAR DE TRABAJO PARA LA MOTIVACIÓN.....	12
7. IMPACTO DE LA MOTIVACIÓN EN PRODUCTIVIDAD.....	16
7.1. Productividad	17
7.2. Las Teorías de la Motivación en el Trabajo.....	18
7.2.2. La Jerarquía de Necesidades.....	20
8. ¿CUAL ES EL PAPEL QUE JUEGA LA COMUNICACIÓN EN LA MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS?	21
9. METODOLOGIA.....	24
CONCLUSIONES	26

INTRODUCCIÓN

El mundo empresarial de hoy por hoy son muchos los empresarios que carecen de un verdadero sentido de motivación para con sus subordinados, entender el comportamiento organizacional y la motivación del individuo a nivel laboral, es la meta que pretendemos alcanzar con la elaboración de este trabajo, ya que de esto depende el desarrollo en la productividad y sostenibilidad de una empresa. Dando las herramientas necesarias para que cada individuo sea más flexible en los cambios una vez que se presenten en la ejecución de sus labores, mejorando las relaciones interpersonales, y creando un ambiente en el que se sientan motivados y anímicos en su rol laboral; trabajando más productivamente y a su vez siendo más eficientes. Aspecto principal del empleado, es la satisfacción que le produce la labor que desempeña y el ambiente en su entorno de trabajo. Las teorías humanistas sostienen que el trabajador más complacido es aquel que satisface la mayoría de sus necesidades, en su labor para la superación individual o grupal. En el departamento de personal de toda organización empresarial, primar el bienestar de cada uno de los trabajadores entendiendo que de su bienestar emocional y social depende en gran medida al rendimiento que este tiene al momento de efectuar su trabajo diario, lo que a su vez genera mejores ingresos a la empresa dado el rendimiento de las personas que en ella laboran.

Las organizaciones están enfocando en ser más visible en los métodos y procedimientos en las relaciones que se establecen entre individuos y grupos de personas, cuya única finalidad es unificar cierto tipo de colectividad y conectividad para complementar; direccionar y construir nuevos capitales ante una sociedad cada vez más en desarrollo, adaptando su trabajo en diferentes campos y tratando de participar teniendo un comportamiento con autoridad y disciplina. Los individuos que constantemente tienen preocupaciones conllevan a una baja productividad en el desarrollo de sus labores y pérdida en el capital de trabajo y la inadecuada administración de los recursos disminuyendo el alcance de los objetivos personales e institucionales.

La sociedad actual, está obligando al individuo a prepararse a nivel tecnológico, social y psicológico que le permita enfrentarse a cambios, para poder cumplir con las exigencias y expectativas que se requieren dentro de una organización empresarial. De la misma manera las organizaciones en general deben buscar la excelencia, en donde incrementar su productividad, es

en la actualidad uno de los principales retos de estas, para poder permanecer dentro del mercado competitivo. Por tanto, las empresas deberán plantearse y desarrollar estrategias así como herramientas que sean aplicables al desarrollo humano e intelectual, de una forma interna en primer lugar para después hacerla extensiva a todos los que la componen, siempre con el objetivo de llevar a cabo un proceso de manera continua sobre las necesidades, los requerimientos y expectativas de todo el personal involucrado.

Tal como se ha mencionado, una de las bases importantes para lograr el desarrollo dentro de la organización es la motivación del individuo, por esto, es necesario que las empresas consideren la importancia de la misma, como un camino que permitirá impactar sobre su productividad y esto a su vez sobre su desarrollo. Por ende, en un entorno caracterizado por el cambio, las organizaciones deben tener un filtro de clasificación y selección para obtener un personal que requiera como necesidad de constante crecimiento individual y motivándolo a tener conciencia valor de los proyectos de superación dentro la vida laboral. En este sentido, el objetivo es un proyecto de motivación para las organizaciones empresariales, que sea acorde a las características y necesidades del trabajador colombiano, así como del entorno local y nacional.

LA IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN EN LAS EMPRESAS

1. MARCO METODOLÓGICO

1.1. Problema

Colombia a nivel empresarial quiere llegar al proceso de adaptación de los cambios que exige el mundo actual, se conocen muchas teorías motivacionales, cada una de estas teorías pretende describir qué son los seres humanos, pero sobre todo qué podrían llegar a ser una vez que se les inyecte algún tipo de “impulso” y/o “estímulo”. La motivación es uno de los tópicos más estudiados de la psicología y del comportamiento humano organizacional empresarial, los hallazgos en ambos campos contribuyen al desarrollo y mejor entendimiento de las organizaciones, así como el comportamiento de los individuos. Por tanto se han desarrollado teorías con múltiples enfoques, sin embargo, parten de supuestos y condiciones que no necesariamente coinciden con las características organizacionales.

2. JUSTIFICACIÓN

Bien es conocido, que en una organización empresarial el activo más importante con el que esta cuenta es el recurso humano. Del personal que allí labora depende en gran medida la prosperidad de toda organización empresarial, es sumamente importante que los trabajadores se encuentren motivados al momento de efectuar su labor, puesto que de esta manera se verá reflejado en la productividad que genera a la empresa. Por ello, la alta dirección empresarial debe enfocarse en que su mejor activo esté en condiciones óptimas a cada momento.

Es requerido que la parte directiva, genere formas de adaptabilidad, donde su gestión utilice todas las fuentes de producción de la manera más óptima posible. Ahora bien, ¿Cómo se puede lograr esto?, la respuesta salta a la vista, el logro de este objetivo se consigue cuando todos los miembros de la empresa, trabajan en conjunto; cooperando para conseguir dicha meta. Es altamente necesario la realización de esfuerzos, en pro de lograr motivar a los empleados. Aquí, los esfuerzos de gestión no darán fruto si no se anima a los empleados a trabajar en equipo, sino se les hace sentir miembros de una familia empresaria, si no se les inculcan valores de pertenencia, que les lleve a cuidar de la organización empresarial que en este caso, es de todos y para todos.

Esto, (consideramos desde una perspectiva muy personal), que es un principio fuertemente relevante, cuando el personal bajo nuestra dirección siente que la empresa no es del jefe o del gerente general, sino más bien son conscientes, que a pesar que la misma cuenta con socios capitalistas, la empresa es de quienes laboran en ella, es de todos y para todos , pues de allí se benefician no solamente directamente los empleados y sus familias, sino también sus amigos y la sociedad en general, una generación venidera, una estirpe que va creciendo en una sociedad que anhela el progreso y desarrollo de todo un país.

Este alto rendimiento, es generado por empleados motivados a poner el máximo esfuerzo para lograr las metas organizacionales. Los depósitos sin explotar, las capacidades físicas y mentales están intervenidos al máximo. Mejor rendimiento también dará lugar a una mayor productividad. El coste de producción también puede reducirse si la productividad se eleva, en consecuencia, a los empleados se les deben ofrecer más incentivos para aumentar su

rendimiento. La motivación actuará como un estimulante para mejorar el rendimiento de los trabajadores en toda organización empresarial, en base a lo aquí expuesto, se provocará la transmisión del ambiente laboral a todos.

LA IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN EN LAS EMPRESAS

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Crear un ambiente laboral acorde con una dirección enfocada al logro de un mismo fin, generando en cada uno de los empleados el principio de trabajo en equipo, en aras de mantenerles motivados, teniendo en mente siempre; que es requerido un dialogo constante entre todos y cada uno de los miembros que conforman la familia empresarial, en pro de obtener un desarrollo más eficaz en cada labor encomendada, dado que la comunicación es un elemento esencial para mantener a los empleados motivados en una empresa.

3.2. Objetivos Específicos

- ✚ Entender cuáles son las principales barreras que impiden una adecuada comunicación en las empresas lo que a su vez genera una falta de motivación en el personal que labora en las mismas.

- ✚ Conocer los principales inconvenientes que se presentan en cada departamento empresarial para de esta manera encontrar las mejores soluciones que mantengan un excelente ambiente laboral.

- ✚ Plantear claramente la misión, visión y la política empresarial en aras de vislumbrar los procesos organizacionales que se llevan a cabo en toda organización empresarial con el firme propósito de mantener una dirección estratégica con un personal enfocado y con ánimos de laborar.

- ✚ Entender que la socialización de los resultados individuales y/o empresariales, forman parte esencial de una muy buena estrategia para el avance de la compañía y que esta estrategia debe llevar implícito el elemento de la comunicación para generar la motivación.
- ✚ Generar en cada uno de los empleados la chispa de la creatividad para que de esta manera se sientan más comprometidos en el desarrollo de ideas empresariales.

4. MARCO TEÓRICO.

Antes de dar paso a profundidad al tema que nos atañe, nos es requerido dejar sobre el escritorio de nuestro análisis, una definición clara sobre el concepto de motivación empresarial, para de esta manera enfocar nuestros esfuerzos en fijar una postura propia al respecto, basados en la experiencia por las que han atravesado diferentes compañías y aparte de ello; teniendo presente las diversas teorías y enfoque que han elaborado con el pasar de los años; académicos entregados al campo investigativo. No sin antes dejar claro, que el objeto aquí, no es exponer viejas teorías sino más bien, entender como estas teorías son aplicables en el mundo empresarial teniendo en mente como la comunicación juega un papel importante en toda organización empresarial y como esta es inherente a la motivación, al ser usada como una herramienta de la misma.

5. LA MOTIVACIÓN

Según Rabey *“La motivación se ha definido como la unidad interiorizada que es más dominante en un individuo en un momento dado”* Las empresas pueden motivar a los empleados a hacer un mejor trabajo de lo que lo harían. Los incentivos que se pueden ofrecer al personal incluyen pago, aumentar o mejorar las condiciones de trabajo. Teorías motivacionales sugieren formas de alentar a los empleados a trabajar más duro. Así las cosas, *“El concepto de motivación empresarial surge a partir de la búsqueda de motivos en el ámbito de la empresa que nos inspiran a generar acciones para lograr un resultado. A través de este mecanismo (motivo, acción y resultado) encontraremos el flujo necesario para alcanzar cualquier meta en el ámbito empresarial”* (Andrea Méndez Mollá, 17 de septiembre de 2013) ¹

En este orden argumentativo, tenemos como el Diccionario de la Real Academia de la Lengua española en su Vigésima segunda edición define motivar como: *“Disponer del ánimo de*

¹ Andrea Méndez Mollá. (2013). Motivación. euroresidentes.com., pasión por la vida. Recuperado martes 10 de noviembre de 2015 de: <http://motivacion.euroresidentes.com/2013/09/motivacion-empresarial.html>

alguien para que proceda de un determinado modo” o en su efecto, el Diccionario de Psicología de Oxford Study Genie Plus expresa al respecto que: “(...) son los impulsos que orientan y determinan nuestra conducta”.

Entrados un poco más en nuestro tema, puedo expresar que: la motivación se refiere a las maneras en que una empresa puede alentar al personal a dar lo mejor de sí. Un personal motivado, se preocupan por el éxito del negocio y funcionan mejor, donde la fuerza del trabajador motivado genera: 1) un aumento de la producción causada por el esfuerzo extra de los trabajadores. 2) una Mejora de la calidad ya que los empleados toma con mayor orgullo su trabajo. Y 3) Un mayor nivel de retención del personal, puesto que los trabajadores están dispuestos a quedarse con la empresa y se tornan reacios a tomar días innecesarias fuera del trabajo. Así las cosas, “La motivación no es un fenómeno directamente observable. Se infiere a partir de conductas específicas. Por lo tanto, su definición debe sugerir una sucesión de eventos que van desde la necesidad inicial hasta la conducta satisfactoria de esa necesidad” (Romero Pernalet Daniel. 2005, noviembre 1).²

A estas alturas de esta exposición, y es en este punto, donde entra en juego las habilidades gerenciales que como futuros administradores de empresas debemos tener, puesto que: Los gerentes pueden influir en la motivación de los empleados en una variedad de maneras, por ejemplo: por medio de Factores monetarios, las personas suelen realizar un poco de trabajo personal más difícil si se ofrece un salario más alto. Pero... aquí llega a nuestra mente un interrogante ¿Qué tan saludable puede ser para una organización que para mantener a los empleados motivados se les deba subir el salario a cada momento?, la respuesta es obvia, no es muy rentable para la economía empresarial. Por ello, sustentamos nuestro análisis en este punto sobre la necesidad de motivar sin manipular; motivar, no es solamente incentivar, va más allá, y es necesario que los gerentes tengan un sentido humano, conozca al personal bajo su dirección, compartan con ellos y en general se vuelvan sus amigos.

² Romero Pernalet Daniel. (2005, noviembre 1). La motivación en el trabajo. Gestiónpolis. Recuperado miércoles 11 de noviembre de 2015 de: <http://www.gestiopolis.com/la-motivacion-en-el-trabajo/>

En otras palabras, quien mejor para hacer un excelente trabajo en tu compañía que un amigo que estimas y aprecias, o dicho de otra manera, ¿no trabajarían ustedes con más ganas y con mucho gusto si la persona para que trabajan son sus amigos?... Dejaremos en sus pensamientos a expensa de la sinopsis neuronal las respuestas a los anteriores planteamientos. Por consiguiente, mejores condiciones de trabajo u oportunidades de ganar la promoción son alicientes a una motivación empresarial más eficaz, no obstante lo anterior, cabe destacar que el salario debe ser justo y adecuado. En este sentido, es de menester decir que el descontento entre los empleados también aumenta la deserción. En donde la formación para el empleo de los nuevos trabajadores cuesta muy caro a la organización. Cuando los empleados están satisfechos con su trabajo y están bien motivados, ofreciéndoles incentivos financieros y no financieros, entonces no van a dejar el trabajo, la tasa de perdida también será baja porque van a tratar de aumentar su producción.

Otro punto a favor al mantener a los empleados de una empresa motivados es que ello mejora la Imagen Organizacional. Aquellas empresas que ofrecen mayores facilidades monetarias y no monetarias a sus empleados tienden a tener una mejor imagen entre ellos. Esta actitud, conlleva a la atracción de mejores personas calificadas y experimentadas. De igual forma, cabe destacar que se mejoran las relaciones Industriales, un buen sistema motivacional creará la satisfacción laboral entre los empleados, generando un clima de confianza entre los empleadores y los empleados. No habrá ninguna razón para los conflictos y las relaciones cordiales entre ambas partes crearán un ambiente de salud. Así, que la motivación de los empleados dará lugar a la mejora de las relaciones industriales; que a su vez, nos genera aceptación de cambio, puesto que las situaciones sociales e industriales cambiantes requerirán cambios y mejoras en las empresas en que laboran los empleados motivados, habiendo entonces una necesidad de introducir nuevos y mejores métodos de trabajo de vez en cuando. Más aun teniendo presente que en general, los empleados se resisten a los cambios, por temor a un efecto adverso en su empleo. Pero cuando los empleados se sienten motivados con sentido de pertenecía y con oportunidad de desarrollo, entonces pueden adaptarse fácilmente a nuevas situaciones, dando un viraje de inmediato a la situación hacia el lado positivo de los nuevos cambios y cooperarán con la dirección.

6. IMPORTANCIA DE UNA COMUNICACIÓN EFECTIVA EN EL LUGAR DE TRABAJO PARA LA MOTIVACIÓN.

Se puede afirmar que la comunicación en el lugar de trabajo puede ser nuestra mejor aliada o convertirse en nuestra peor detractora. Así las cosas, una buena comunicación organizacional, eliminan barreras, a la vez nos ayuda a la construcción de relaciones de trabajo más fuertes para una mayor productividad. En este sentido, hay muchos problemas potenciales que pueden ser causados por falta de una adecuada comunicación, lo que conlleva a la disminución de la productividad y la falta de concentración. Entonces, ¿por qué la falta de comunicación en el lugar de trabajo causa estos problemas?...

Algunos estudios y discusiones han reconocido que la falta de información es una de las causas; otra buena razón, es la falta de diplomacia de correo electrónico, esto ocurre generalmente cuando un correo electrónico es escrito fuertemente sin haber la necesidad de hacer lo ser así. En consecuencia, la falta de ética empresarial en el lugar de trabajo, como también una deficiente ética de comportamiento en el lugar de labores puede estar directamente relacionados con las comunicaciones ineficaces.

En este sentido, tenemos como la comunicación efectiva en el lugar de trabajo desempeña un papel destacado en el desarrollo de la motivación de los empleados de larga duración. Uno de los muchos beneficios positivos obtenidos de la comunicación organizacional bien establecida es la mejora notable de las relaciones interpersonales, así como, el florecimiento de las relaciones entre la dirección y el personal, donde, los gerentes deben entender y ser capaz de reconocer las barreras que perjudican el proceso de comunicación. Pero, ¿Cuáles son estas barreras? Podemos describir a grandes rasgos que algunas de estas barreras que impiden una comunicación eficaz al interior de las organizaciones empresariales son:

No Escuchar:

Una de las barreras más comunes de la comunicación es la falta de capacidad de escucha a los empleados. Entonces ¿por qué no se escucha adecuadamente a los empleados? Bueno, hay un par de razones: si tenemos ninguna participación o interés por el tema, a continuación, tendremos ningún deseo de tomar parte en la conversación. También puede haber distracciones, por ejemplo trabajar en un área de alto ruido. Aquí hay un par de razones para la falta de escucha; en primer

lugar, podría haber diferencias de opinión en el tema a tratar, y segundo, se toma una escucha pasiva, en vez de tomar un papel activo en la conversación.

Supuestos:

¿Cuántas veces han hecho una decisión basada en el supuesto de algo que va a suceder, sólo para descubrir que no salen según lo planeado? Todos sabemos que no debemos hacer suposiciones, pero todavía lo hacemos de todos modos. Los supuestos suelen hacerse para acelerar un proceso o una tarea. En otras palabras, los supuestos están hechos para ahorrar tiempo al ignorar el camino de la comunicación. El principal problema de hacer suposiciones es la probabilidad que se pierda información importante.

Lenguaje corporal:

Las señales no verbales tienen el potencial para bloquear la comunicación efectiva en el lugar de trabajo. Nos explicamos, un lenguaje corporal negativo como agitar las manos, levantar los brazos, discutir e incluso mover la cabeza enviará mensajes negativos. Se trata de interpretación. Los impactos de estos rasgos pueden afectar las relaciones de trabajo y su voluntad de participar en la comunicación.

Preguntas ineficaces:

Muy a menudo la gente hace preguntas que carecen de detalles. Expresar el tipo correcto de preguntas proporcionará una comunicación efectiva en el lugar de trabajo. Debemos asegurarnos de utilizar preguntas abiertas para obtener las respuestas correctas buscadas. Este tipo de pregunta incluye detalles como: ¿Quién? ¿Qué?, ¿Dónde?, ¿Cuándo? y ¿Cómo?

Sobrecarga de información.

A menudo, la comunicación efectiva en el lugar de trabajo está bloqueada por la abrumadora cantidad de información. ¿Cuántas veces hemos visto el mismo correo electrónico que cubre la misma información sólo que de un remitente diferente? Lo que termina pasando es que muchos empleados comienzan a ignorar los mensajes de correo electrónico. El problema es que algunos de los mensajes de correo electrónico tendrán detalles prominentes que no fueron incluidos

en el original. La mejor manera de evitar esto es proporcionar nuevos mensajes de correo electrónico.

Distracciones emocionales

Las emociones juegan un papel importante en la forma de enfocar y lograr cosas. Factores externos como una muerte o enfermedad puede mantener nuestra mente fuera de foco. A veces, un oyente puede interpretar una comunicación estando enojado e interpretarla mal, reaccionado de forma negativa.

Mensajes Contradictorios

Las comunicaciones pueden ser a veces contradictorias y esto causara una ruptura en el proceso de comunicación. Cuando el lenguaje corporal Inconsistente cuenta la historia de una cosa, pero el mensaje hablado es diferente. Esto creará confusión para el receptor del mensaje, en donde la confusión resultante puede conducir a que el mensaje sea ignorado.

Barreras Físicas

Este podría ser el tipo más común de barrera que bloquea el proceso de comunicación; cualquier cosa física que nos pueda distraer es parte de esta barrera. Para dar ejemplos: temperaturas, teléfonos, o incluso el edificio en sí pueden ser una distracción.

Percepción

Siempre ha sido una constante en la comunicación en el lugar de trabajo. Esta constante se llama barreras de percepción. El principal problema de la percepción es que todos nos fijamos en el mundo de manera diferente. Una forma de evitar las barreras de percepción es recordar que hay otros puntos de vista y opiniones. También hay que tener la mente abierta a nuevas ideas y enfóquese a partir de estos puntos de vista. Nunca se sabe cuándo hay una buena idea en el horizonte.

El estrés en el trabajo

Lidiar con el estrés en los tiempos que corren es una actividad de 24 horas los 7 días de la semana. Los resultados del estrés en los empleados pueden ir desde el cambio de actitud, falta de concentración, etc. Estos problemas pueden tener raíz en plazos que faltan por cumplir, disminución, etc.

En este orden de ideas, podemos expresar que la comunicación en el lugar de trabajo siempre será un trabajo en progreso. Habrá un montón de ajustes en el proceso hasta llegar a la efectividad. Al eliminar las barreras que bloquean el proceso se mejorará la motivación del empleado. Con una avenida de dos vías de la información que fluye, se encuentran soluciones más fáciles. Con un trazado abierto de comunicación, la opinión de los empleados le ayudará en la determinación de soluciones.

7. 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 auto-motivación, 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. En consecuencia, el mismo hecho de haber elegido a despertar de la cama y hacer algo, es suficiente motivación, la única diferencia es que hay diferentes niveles de motivación, algunos tienen una alta motivación para hacer lo que están dispuestos y son capaces de hacer, mientras que para otros, la motivación es hacer tanto como los requisitos mínimos. En este lineamiento argumentativo, la motivación puede ser interna (objeto de los frutos de nuestros pensamientos y ambiciones u objetivos de lucha) o externa (influenciados por otros factores externos como el comentario de la gente sobre uno mismo y similares), cualquiera que sea la fuente de motivación no es tan importante como la productividad

que tal motivación está destinada a traer a la organización empresarial. Pero... dado que la motivación afecta la productividad en la organización. ¿Qué estrategias utilizan las diferentes organizaciones para mantener motivados a sus empleados?, este interrogante al igual que muchos otros los iremos resolviendo en el transcurso de los párrafos abajo descritos.

7.1. Productividad

La productividad puede ser definida como el logro inerte de mejoras rápidas y sostenibles, así como medibles en las operaciones. Un sistema que se denomina como productivo si, en promedio, el sistema es capaz de cumplir con los objetivos establecidos sin fallo. Desde una perspectiva industrial, la productividad puede ser denominada como la salida rentable total que una máquina o equipos industriales son capaces de hacer en un plazo determinado. En cuanto a la productividad desde la perspectiva de los recursos humanos, puede decirse que es la salida acumulada, evidencia que es tanto medibles y provechosa, la productividad de un individuo debe ser en el plazo establecido por la organización o el individuo para lograr un determinado objetivo; este período debe ser estricto, ya que el proyecto debe llevarse a cabo en el menor tiempo posible.

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, en donde, la capacidad de producción de una organización depende de dos factores importantes: El primero es la capacidad de producción de la máquina. En el caso que una organización adquiere una máquina que tiene la intención de hacer, mil hilos por hora, entonces, si la máquina sólo puede hacer cuatrocientos hilos, no es eficiente. Hay una gran cantidad de energía desperdiciada y el consumo de la máquina sigue siendo el mismo, pero la producción es menor; la máquina podría necesitar la motivación, que en este caso sería el mantenimiento y la sustitución de piezas desgastadas, engrase y lubricación para reducir la fricción y similares. Así las cosas y dando una mirada al segundo factor, que es el capital humano, la producción de una organización, también depende de los esfuerzos individuales de los empleados. Los empleados sólo necesitan ser comprendidos y revitalizado a seguir siendo productivos. Los empleados que son eficientes son aquellos que tienen una potencia máxima

constante, independientemente de las situaciones que los rodean, medida dentro de un período de tiempo determinado. (Shadare y Hammed, 2000, p. 8).

En este aparte, interrogarían algunos: ¿Cómo es posible aumentar la productividad de la motivación?.. Entonces, es preciso recordar que los empleados motivados tienen una mayor influencia en el desempeño de la organización. Cuando el liderazgo es lo suficientemente eficiente, será capaz de influir en el desempeño de la organización, un líder es como la figura del padre en la familia y el resto de los miembros tratan de imitar lo que ven en su figura paterna. Lo mismo se aplica en la organización. Los empleados siguen lo que dice y hace su líder; si el líder es agradable, atento y accesible, los empleados son más propensos a sentirse seguros en la presencia de su director. A cambio, los empleados demostrarán su respeto y confianza en su líder por tener un aumento de la producción. En este orden, la motivación de un equipo puede reflejarse y lograrse cuando hay alcance de los objetivos que se establecen, tener mejores sistemas de reconocimiento en el lugar, un ambiente propicio de trabajo.

7.2. Las Teorías de la Motivación en el Trabajo.

Para afianzar un poco más los conceptos desglosados a lo largo de estos párrafos, es menester exponer a continuación algunas teorías de la motivación que al respecto varios académicos han planteado y sustentado en el transcurso de la historia. Sin embargo, y como se ha venido explicando, no se pretende dar por sentado a priori cada concepto, más por el contrario, la labor a desarrollar con esta breve exposición de dichas teorías es fundamentar el hecho que consideramos verídico o por el contrario exponer las motivaciones en base a las cuales consideramos fuera de contexto a la luz de la administración actual los planteamientos vistos.

Hay un gran número de teorías motivacionales que se han propuesto para explicar los factores motivacionales que afectan o influyen en el rendimiento y la percepción de las personas y lo que esta percepción hace al desempeño de la organización. En consecuencia, las organizaciones y sus directivos están comprensiblemente preocupados por la motivación. Los empleados motivados son felices, productivos y leales, y eso es lo que las empresas quieren. Aunque el hecho de motivar a los empleados resulta en un gran reto, una serie de teorías sobre la

motivación en el trabajo puede ser utilizada como base para la creación de prácticas, procedimientos y procesos para afectar la motivación de los empleados en toda organización laboral. Entendemos entonces como la motivación es la respuesta a la pregunta ¿Por qué hacemos lo que hacemos?... Las teorías de la motivación tratan de averiguar cuál es la razón de motivación presente en la ecuación.

La motivación se puede clasificar ampliamente en dos perspectivas diferentes: Teorías de contenido y teorías de proceso. Las Teorías de contenido se ocupan de "lo que" motiva a la gente y se ocupa de las necesidades y objetivos individuales. Maslow, Alderfer, Herzberg y McClelland estudiaron la motivación desde una perspectiva de "contenido". Las teorías de proceso tratan con el "proceso" de motivación y se ocupa de "cómo" se produce la motivación. Vroom, Porter y Lawler, Adams y Locke estudiaron la motivación desde una perspectiva de "proceso". En este lineamiento, todos queremos ser más productivos, pero es requerido sentirse motivado lo suficiente como para conseguir lo que aparentemente es imposible. Los científicos sociales han estado estudiando la motivación durante décadas, tratando de averiguar lo que motiva nuestro comportamiento, ¿cómo y por qué hacemos lo que hacemos? Surgiendo así, a lo largo del tiempo, decenas de teorías de la motivación. Aquí solo expondremos brevemente algunas de estas y haremos un análisis aplicable en el entorno laboral de cada una de ellas.

7.2.1. La Teoría de los Dos Factores de la motivación.

(También conocida como la teoría de doble factor o teoría de la motivación-higiene) fue desarrollada por el psicólogo Frederick Herzberg en la década de 1950. En el análisis de las respuestas de 200 contadores e ingenieros que se les preguntó sobre sus sentimientos positivos y negativos acerca de su trabajo, Herzberg encontró dos factores que influyen en la motivación y la satisfacción de los empleados: Primero, los factores Motivadores, estos son factores que conducen a la satisfacción y motivan a los empleados a trabajar más duro. Factores como el simple hecho de disfrutar de su trabajo o sentirse reconocido al progresar en la ejecución de su carrera profesional. Y segundo, los factores de higiene; estos factores pueden conducir a la insatisfacción y falta de motivación si están ausentes. Los ejemplos incluyen salarios, políticas de la empresa, los beneficios, las relaciones con los directivos y compañeros de trabajo.

Esta teoría implica que para que la fuerza de trabajo sea más feliz y más productiva, es necesario trabajar en la mejora de ambos factores, entonces, para ayudar a motivar a los empleados, debemos asegurarnos que se sientan apreciados y apoyados. Dar un montón de comentarios y asegurarnos que estos empleados entiendan cómo pueden crecer y progresar a través de la empresa. Para evitar la insatisfacción laboral, es necesario que los empleados sientan que son tratados dignamente y que cuentan con las mejores condiciones de trabajo posibles y una remuneración justa. Es necesario asegurarnos (según lo había planteado en el transcurso de esta actividad), que prestamos la debida atención a nuestro equipo de trabajo formado relaciones de mutuo apoyo con ellos. Es de notar que todas las personas que conforman la organización empresarial, tiene matices distintos y lo que motiva a una persona no podría motivar a otros.

7.2.2. La Jerarquía de Necesidades.

Esta teoría fue acuñada por el psicólogo Abraham Maslow en su artículo 1943 "Una teoría de la motivación humana". El énfasis de la teoría radica en que las necesidades más básicas de los individuos se deben cumplir antes de que sean motivados para lograr las necesidades de nivel superior. La jerarquía se compone de 5 niveles: 1. Fisiológica: estas necesidades son las básicas para que una persona sobreviva, tales como alimentos, agua y refugio. 2. De Seguridad: Incluye la seguridad y la salud personal, financiera y el bienestar 3. Sociales: comprende la necesidad de amistades, relaciones y familiares. 4. De Autoestima: implica la necesidad de tener confianza y ser respetado por los demás. Y 5. La auto-realización: comprende el deseo de lograr todo lo que le sea posible.

De acuerdo con la jerarquía de necesidades, es requerido estar en buen estado de salud, seguros y protegidos con relaciones significativas y de confianza antes de que pueda ser lo que más puede llegar a ser. Lo relevante aquí, es ayudar a los empleados a darse cuenta de la importancia de su trabajo para la empresa, para las personas que conforman la misma y a los clientes que dependen de esta.

Entendido un poco lo anterior, en el lugar de trabajo, se satisfacen las necesidades fisiológicas de la mayoría de los empleados. Sin embargo, descuidan necesidad de la seguridad, convirtiéndose entonces esto en un problema, con ciertos tipos de trabajos que tienen más

problemas de seguridad que otros (por ejemplo, los trabajos de manufactura). Es por ello, y apoyando la tesis de Maslow que este tipo de necesidades deben ser satisfechas en su totalidad, pues, teniendo en cuenta que se sienten seguros, los empleados estarán preocupados por la satisfacción de sus necesidades para la interacción social y sobre la recepción de retroalimentación positiva y apoyo (estima) por su trabajo. Con todas estas necesidades satisfechas, los empleados pueden mantener la motivación para hacer su mejor trabajo.

En consecuencia, los gerentes pueden hacer uso de una serie de teorías de motivación para ayudar a alentar a los empleados a trabajar más duro. Maslow sostiene que el personal puede estar motivado por medios que no sean de pago. Taylorismo argumenta que el personal no goza de trabajo y sólo están motivados por las amenazas y el no pago. No obstante, mientras que ninguna teoría puede explicar adecuadamente toda motivación humana; mirando las teorías de forma individual, estas pueden ofrecer una mayor comprensión de las fuerzas que nos hacen actuar, en donde muchas fuerzas diferentes interactúan para motivar la conducta.

Pero... Existen muchos postulados teóricos que no desglosaremos uno a uno en este aparte y que en realidad son de mucho peso, sin embargo, solo quisimos dar una mirada superficial a algunos de ellos en pro de amarrar la argumentación que traemos desde el inicio de este escrito; ahora bien, podrían llegar a nuestras mentes interrogantes muy validos como por ejemplo: ¿Cómo podemos aumentar la motivación de nuestros empleados en el trabajo? Esta es una de las cuestiones más grandes de comunicación con la que todos los gerentes y comunicadores luchan. Por ende, ¿Qué es lo que motiva a la gente a ir a trabajar de todos modos?, solo me restaría expresar que las personas del común tomar una decisión activa para ir a trabajar, y esto puede sonar cínico e ingenua, pero realmente creemos que las personas son responsables de sus propias situaciones.

8. ¿CUAL ES EL PAPEL QUE JUEGA LA COMUNICACIÓN EN LA MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS?

Mantener una comunicación eficaz es parte de la motivación de los empleados. La motivación de los empleados es fundamental para mantener la productividad. Hay varios factores que influyen en la motivación, incluyendo salarios, oportunidades de carrera y relaciones positivas con los compañeros de trabajo. Los dueños de negocios y gerentes también necesitan entender el papel de la comunicación en la motivación de los empleados, ya que a veces pueden cometer los errores básicos de comunicación que conducen a la insatisfacción de los empleados. Facilitar una comunicación eficaz puede ayudar a mejorar la motivación de los empleados de varias maneras:

Distribución De La Información

La empresa debe distribuir la información que los empleados consideran vitales, tales como cambios en el enfoque de negocio de la compañía o los cambios previstos en la fuerza de trabajo, a menos que la información sea confidencial. Por ejemplo, si los empleados deben investigar la validez de un rumor que la compañía será cerrada por un día extra durante las vacaciones. La mejor respuesta para disipar estas dudas es mediante el uso de una adecuada gestión de la distribución de información precisa inmediatamente. Esto no sólo hace que los empleados se sienten respetados por la empresa, sino que también ayuda a combatir los rumores que pueden conducir a problemas de moral.

Relaciones

Para que la empresa funcione en condiciones óptimas, en el lugar de trabajo deben funcionar las relaciones efectivas construidas entre los empleados, directivos, departamentos y todos los niveles de la empresa. Una comunicación clara y honesta contribuye a fomentar y fortalecer esas relaciones, que pueden ayudar a los empleados a alcanzar la máxima productividad. Por ejemplo, los administradores de la empresa pueden mantener una relación productiva con los miembros del personal mediante la celebración de reuniones departamentales regulares y el patrocinio de programas de desarrollo profesional de los empleados, donde supervisan el personal de gestión y ayudan en el progreso de los empleados. El mantenimiento de relaciones sólidas de trabajo ayuda a los empleados a alcanzar altos niveles de productividad y apoya la motivación del personal.

Toma de decisiones

El proceso de toma de decisiones de una empresa incluye la comunicación activa en toda la organización. A los empleados se les debe permitir de tantas maneras como sea posible ofrecer sus ideas y opiniones, y ser parte del proceso de toma de decisiones. Por ejemplo, un buzón de sugerencias en la compañía puede ser monitoreado por la dirección. La comunicación abierta permite a los empleados ser parte de la empresa en la toma de decisiones y participar en el éxito de la empresa.

Mejora

Es requerido establecer programas de capacitación con los administradores lo que permite a los empleados recibir asistencia para el desarrollo de su carrera. Si los gerentes no están monitoreando el desempeño del empleado y el desarrollo de programas de capacitación para mejorar la productividad, entonces el conjunto de habilidades de los empleados comienzan a sufrir. La comunicación entre el empleado y el gerente, así como la de los empleados y los recursos humanos, es fundamental en el desarrollo de programas de formación que mejoran las habilidades de trabajo del empleado y su motivan para tener éxito.

9. METODOLOGIA

En la actual actividad académica, basada en la motivación al interior de las organizaciones como factor determinante de la productividad empresarial y debido a la cantidad de investigación referente al tema que nos atañe, es prudente llevar a cabo una metodología de investigación cualitativa, así como la revisión de algunas de las nociones disponibles, analizando esto en una actividad descriptiva y crítica, puesto que se desarrolla en pro de fenómenos de la vida real empresarial.

Por ejemplo, Luis Eugenio Calcon Vicepresidente de Gestión Humana Nestlé, en una entrevista concedida al diario el tiempo expresa: “que en Colombia como estrategia de motivación desde 2012 comenzaron el ‘Programa de reconocimientos’, que busca valorar el trabajo de cada uno de los empleados e incentivar la práctica de los valores corporativos. Ya han sido exaltadas más de 2.800 personas. El talento humano es nuestro grupo de interés más importante, pues sabemos que los buenos resultados y logros no son posibles sin el compromiso de nuestros empleados. Por eso tenemos el firme propósito de generar constantemente estrategias para su desarrollo profesional y personal”. (...) A través del programa ‘Beneficios flexibles’, los empleados cuentan con un cupo de dinero que pueden gastar en seguro para enfermedades graves, póliza odontológica, seguro educativo, regalos (artículo o experiencia que genere bienestar) o días libres. (...) Nos interesa el balance correcto entre trabajo y vida personal”.³

Así mismo, en la empresa Cusezar, María Inés Rueda, gerente de gestión humana expone que en: “su estrategia de motivación implementa algunas ideas prácticas como el día de la familia Cusezar, almuerzos con los líderes y espacios donde la gerencia entrega tarjetas de reconocimiento e invita a compartir un postre a quienes hayan logrado obtener un buen resultado en su desempeño. En la misma medida, en Ecopetrol la organización ha establecido un modelo para el crecimiento profesional de los trabajadores denominado ‘Rutas de carrera’, la secuencia idónea de experiencias laborales en cuanto a cargos, para crecer horizontal y verticalmente en la empresa. Las personas

³ El Espectador. (2014). Empleados felices, empresas más productivas. Recuperado domingo 22 de noviembre de 2015. <http://www.elespectador.com/especiales/empleados-felices-empresas-mas-productivas-articulo-528650>

van avanzando a medida que cumplen metas de desempeño, competencias técnicas y organizacionales. Atraer el mejor talento humano disponible en el país es parte fundamental para lograr el éxito operacional de ecopetrol, pero mantener ese nivel de excelencia requiere un trabajo deliberado y permanente de acompañamiento por parte de la empresa en el desarrollo y crecimiento de las personas que la componen”.⁴

⁴ El Espectador. (2014). Empleados felices, empresas más productivas. Recuperado domingo 22 de noviembre de 2015. <http://www.elespectador.com/especiales/empleados-felices-empresas-mas-productivas-articulo-528650>

CONCLUSIONES

- ✓ Las habilidades de comunicación efectiva en el lugar de trabajo mejoran su capacidad de ser un líder fuerte. También hay beneficios adicionales al tener fuertes habilidades de comunicación. En primer lugar es una habilidad que se puede utilizar en la vida cotidiana. En segundo lugar, ser un buen comunicador le ayudará mejorar otras habilidades de gestión.
- ✓ La motivación es la herramienta con la que cuentan las organizaciones para poder alcanzar sus metas y objetivos, debido que un empleado motivado para la empresa es un producto o servicio de mejor calidad, llevando a la organización al éxito y a un mejor posicionamiento en el mercado.
- ✓ Es claro que la motivación es parte esencial de cada persona, y todo lo que se necesita es un entorno que permitirá a una persona para realizar su cliché a sentirse motivado. Si la motivación es a causa de la personalidad, como se describe en Lawrence y Jordán (2009, p. 103), o de lo contrario, sigue siendo discutible. Lo más importante es darse cuenta que uno nunca puede motivar a otra de ninguna manera. Tal vez lo único que hay que abordar es la diferencia entre la motivación y la inspiración para los que mucha gente piensa como siendo una y la misma cosa, que al parecer no es el caso.
- ✓ El recurso humano es muy importante debido que ellos son la palanca que empuja a la empresa a incrementar la productividad y desarrollo de la misma, un recurso humano motivado es una empresa próspera, mejores ingresos y mejor preparación a sus trabajadores, llevando a estos a que sean fieles y capaces de adaptarse a los cambio.
- ✓ Llegar a tener una comunicación con los empleados tanto directo como indirecto es la forma como podemos llegar a determinar las necesidades y capacidades que tienen, así de esta forma podemos realizar planes de motivación individual como grupal. Entonces, la dirección empresarial es responsable de establecer buenos canales de comunicación que están destinados a dirigir información en ambos sentidos, desde los empleados a la gestión,

así como de la gestión a los empleados. Los canales deben permanecer abiertos para que la comunicación se puede hacer en cualquier momento en que se dispone de información que podría ser necesaria.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- BBVA, D. d. (20 de Noviembre de 2014). Empleados Felices, Empresas Mas Productivas. Especial, Empleados Felices, pág. 4.
- Craig C., P. (2008). Work motivation in organizational behavior. New York (EEUU): Psychology Press.
- G., R. (2001). La Motivación es la Respuesta, Industrial y formación comercial. Los Angeles: Editions. Volumen 33. Pág, 26 a28.
- González García, M. J. (2006). Habilidades Directivas. Malaga: Innovación y Cualificación, S.L.
- Lawrence S., y. J. (2009). Provando una medida explicita e Implicita de la Motivacion. Revista Internacional de Análisis Organizacional, 103 -120.
- Lock E., y. L. (2006). Nuevas Orientaciones de la Teoría de la Fijación de Objetivos. . España: Globo .
- M., P. V. (2010). Liderazgo y Motivación de Equipos de Trabajo. Madrid (España): Esic.
- Mollá, A. M. (10 de Octubre de 2013). Euroresidentes.com. Obtenido de Motivación Pasión por la vida: <http://motivacion.euroresidentes.com/2013/09/motivacion-empresarial.html>
- P., R. G. (2001). La Motivación es la Respuesta, Industria y Formación. España: Globo.
- restrepo, J. c. (junio de 2013). la globalización en las relaciones Internacionales, actores internacionales y sistema internacional. Recuperado el 13 de Mayo de 2014, de http://virtual2.umng.edu.co/moodle/pluginfile.php/66923/mod_assign/intro/Restrepo-Velez-Juan%20Camilo-%20La%20globalizacion%20en%20las%20relaciones%20internacionales-actores%20internacionales%20y%20sistema%20internacional%20contemporaneo.pdf
- Schmalt H. D., S. K. (2000). El Estado Actual de la Medición Motivacional. . Mexico.
- T., P. V. (2010). Liderazgo y Motivacion en Equipos de Trabajo. España: Esic Editorial.

Espada Garcia , M. (2002). *Nuestro Motor Emocional "La Motivación"* . Madrid (España): Diaz de Santos S.A.

Maslow, A. (1991). *Motivacion y Personalidad*. Madrid (ESPAÑA): Ediciones Diaz de Santos, S.A.

Palomo Vadillo, M. T. (2010). *Liderazgo y Motivación de Equipos de Trabajo*. Madrid (España): Esic Editorial.