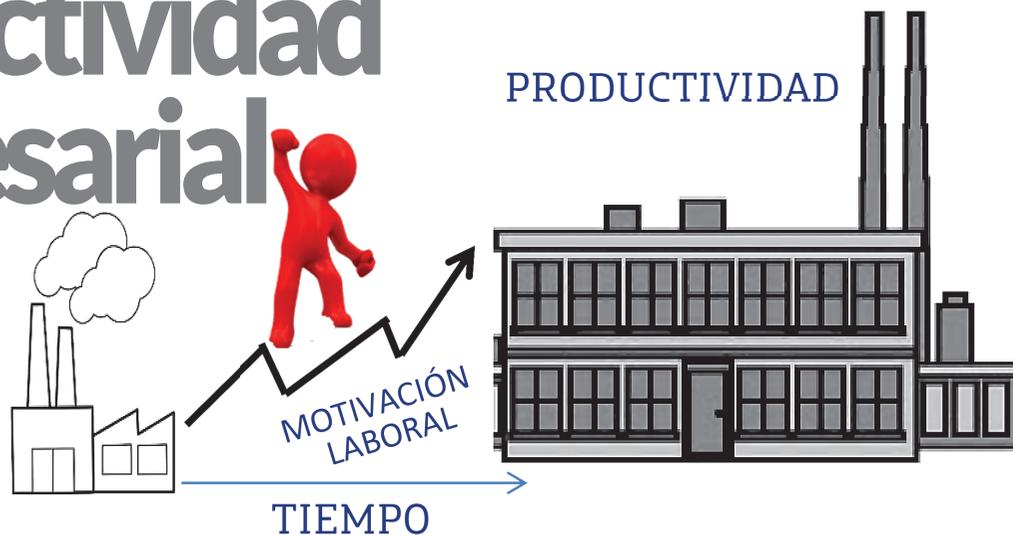


La Motivación Laboral en la Productividad Empresarial



Mg. Elsa Lagos Quispe
Docente de la FCO - UNCP

La motivación extrínseca e intrínseca de los empleados por parte del empleador, en el tiempo permite que las microempresas se transformen en grandes empresas logrando una productividad competitiva.

La palabra motivación deriva del latín “motivus” o “motus”, que significa «causa movimiento». La motivación puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo⁶. Otros autores definen la motivación como “la raíz dinámica del comportamiento, es decir, los factores o determinantes internos que incitan acción”.

Por tanto, se manifiesta que la conducta es una cadena de actividades que pueden ser de carácter físico o mental que dan sentido a la existencia; es decir, la actividad humana en todo momento tiene un objetivo que alcanzar, en consecuencia cabe la pregunta ¿Qué fuerza impulsa a todo ser humano al logro de objetivos? Entonces de manera consciente o inconsciente los humanos experimentamos necesidades que se convierten en motivos. Es entonces, cuando las necesidades se constituyen en la fuerza impulsadora, y que todo ser vivo experimenta el deseo de satisfacerla. Asimismo, la motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta.

Abraham Maslow, fue un famoso psicólogo estadounidense y humanista que estudió la motivación humana, publicó su teoría en 1943 en su obra “A theory of human motivation”. La teoría dice que conforme satisfacemos unas necesidades básicas los humanos vamos conformando necesidades más elevadas (estas dependen de la satisfacción de las necesidades inferiores), al contrario cuando nos sentimos desmotivados lo que realmente deberíamos plantearnos es ¿Qué necesidades estamos desatendiendo?. Ejemplos: Demasiado trabajo y desatiendes la vida social, te has truncado al cubrir las necesidades básicas, por tanto no te has planteado necesidades más elevadas que te satisfagan como persona, no estás cubriendo las necesidades básicas (mala alimentación, pocas horas de sueño...)⁵

De acuerdo a la teoría de Maslow la motivación se divide en dos: Las necesidades básicas o de déficit (si no las satisfacemos

implican un desgaste para la persona, una pérdida) y las necesidades de autorrealización o necesidades del ser (aportan algo positivo, una ganancia).

Maslow advierte que la mayoría de las personas dejan de madurar sólo después de haber desarrollado un alto nivel de autoestima, y de no lograrlo, nunca llegan a la autorrealización. Así pues la pirámide se compone de cinco estratos (Gráfico 1). Por tanto, el enfoque cognitivo recomienda a las personas dar responsabilidades y oportunidades de controlar sus propios resultados de logro.

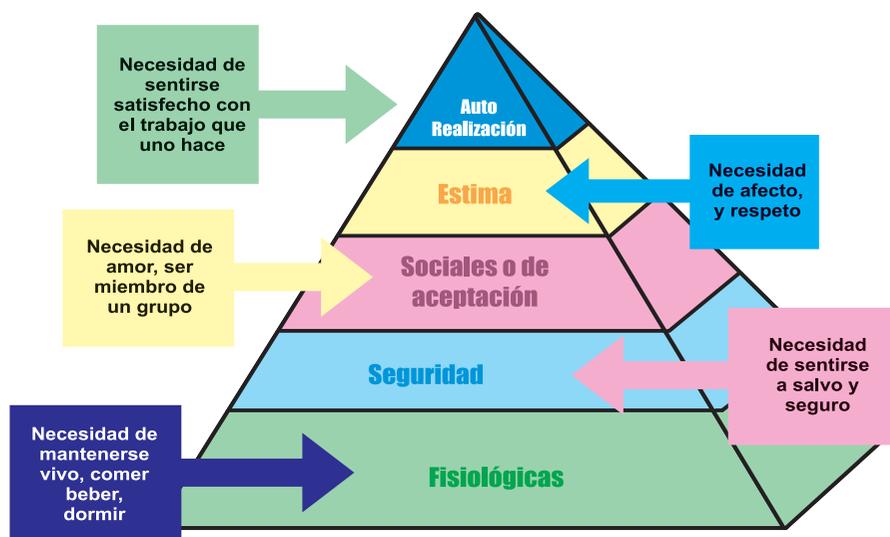
inicialmente se hablaba de mano de obra, posteriormente se introdujo el concepto de recursos humanos, que consideraba a las personas como un recurso más a gestionar en la empresa. En la actualidad se habla de personas, motivación, talento, conocimiento, creatividad, productividad, etc., entonces se considera que el factor clave de la organización empresarial son las personas ya que en éstas reside el conocimiento y la creatividad.

La motivación es un elemento fundamental para el éxito empresarial ya que de ella depende en gran medida la consecución de los objetivos de la empresa, como la productividad. Sin embargo muchos sectores no se han percatado de la importancia de estas cuestiones y siguen practicando una gestión que no tiene en cuenta el factor humano. En ellos, ha empezado a darse un déficit de recursos cualificados y es por eso que las empresas están buscando formas de atraer y retener los recursos humanos.

Participación de los trabajadores en el desarrollo de la empresa

El rol de las personas en la empresa y su desarrollo productivo es de vital importancia,

Gráfico 1. Jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow



Actualmente, las principales razones de permanencia o abandono de la empresa se centran en razones de tipo emocional. Los profesionales cada día valoran más la flexibilidad, la autonomía, los programas de apoyo, la formación, las medidas de conciliación de la vida personal y laboral, el buen ambiente laboral, etc. Muchos son los instrumentos que pueden apoyar a la empresa en su camino hacia la flexibilidad siendo uno de ellos la incorporación de las nuevas tecnologías utilizadas para una mejor organización del trabajo y optimización del tiempo.

Un elemento valioso de la motivación es la Comunicación, en muchas ocasiones la empresa ha incorporado programas de mejora y ventajas para las personas que trabajan en ella, pero no sabe transmitirlos adecuadamente y pierden su eficacia ya que no tienen repercusión; es importante también que la gerencia sepa transmitir adecuadamente el proyecto empresarial y hacer sentir a los empleados su participación en los objetivos de la empresa.

Tipos de Motivación:

Motivación Cognitivo Social

La motivación cognitivo social se refiere a que las personas interactuamos con el medio social, entonces existen diversos motivos que no ejercen su efecto de forma innata pero que pueden ser adquiridos y funcionar como determinantes significativos en la conducta del ser, entre estos encontramos el motivo de logro o de productividad, la tendencia a conseguir el éxito en situaciones de competitividad, la que debe ser evaluada en términos de éxito o fracaso de acuerdo al interés de las personas.

Motivación Extrínseca

La motivación extrínseca está basada en los factores externos a las personas, porque actúa y estimula desde afuera. El ejemplo más común en la psicología organizacional son los incentivos económicos por medio de reconocimiento y recompensas para el empleado.



Gráfico 2. Las personas generalmente actuamos motivados porque esperamos recompensas económicas de parte del empleador, sólo así tenemos deseos de cumplir con nuestras funciones.

Por lo que la motivación extrínseca de los empleados puede llevar al logro satisfactorio de los objetivos de la empresa, ya que está directamente relacionada con aquello que el trabajador puede recibir de las demás personas con su trabajo. Las personas buscan con su trabajo poder subsistir y alcanzar el bienestar material; sin embargo, se debe pensar que la motivación extrínseca no es la mejor forma de buscar la productividad, debido a que puede llegar a perjudicar. Cuando el trabajo relativamente se considera ajeno al empleado, el trabajador puede percibir como una carga que ha de aceptar para obtener aquello que desea, acabando por convertirse en algo costoso. Aparece cuando lo que atrae no es la acción que se realiza en sí, sino lo que se recibe a cambio de la actividad realizada, estos son: las políticas y administración en la empresa; la supervisión; las relaciones interpersonales; las condiciones del trabajo; el sueldo; la responsabilidad familiar; las recompensas; los elogios; la relación con el jefe y compañeros; reconocimiento empleado del mes.

Motivación Intrínseca

La motivación intrínseca es aquella que está basada en factores internos como la autodeterminación, curiosidad, desafío y esfuerzo.



Gráfico 3. El mundo interno nos permite dar pasos gigantescos para conseguir los objetivos y ser cada día más grande, sin necesidad de esperar recompensa.

porque me nace hacerlo sin necesidad de esperar recompensas o premios por los logros obtenidos, por tanto no desaparece aunque ya se posea, finalmente la actividad laboral es un fin en sí misma. La motivación intrínseca influye en el estado de ánimo y permite mejorar el rendimiento en el trabajo, se evidencia cuando el individuo realiza una actividad por el simple placer de realizarla, sin que nadie de manera obvia le de algún incentivo externo. Estos son: el logro personal; el sentirse reconocido; las condiciones propias de trabajo; la responsabilidad; el progreso; el crecimiento; el aprendizaje; el auto superación; el progreso personal; la satisfacción.

Motivación Trascendente

La motivación trascendente es aquella que motiva a formar parte del quehacer, a involucrarse con la misión de la empresa. Por lo que esta motivación es poco egoísta debido a que busca los intereses del equipo, los intereses personales pasan a un segundo plano y lo que importa es lo que más conviene a la empresa y contribuir al máximo y de acuerdo a las posibilidades de cada uno para el logro de objetivos globales.

La base de la motivación trascendente está en las creencias, valores y principios del individuo.

Valores como la amistad, la solidaridad o el servicio son los que generan esta actitud de beneficio a los demás. Estos valores dan sentido a la tarea que el grupo vaya a desempeñar. La motivación trascendente está orientado a satisfacer necesidades no demandadas de los otros, pasando por encima de las necesidades propias, para la mejora del resto del grupo y favorecer que así se desarrolle todo su potencial. Ello nos permite hablar LIDERAZGO TRASCENDENTE, particularizando en la figura del líder del equipo, la motivación trascendente hace referencia a la actitud que toma el líder para motivar y desarrollar las potencialidades de todos los miembros del equipo. Para que la motivación trascendente, el líder debe pasar por encima de sí mismo y buscar tan solo el beneficio de sus subordinados. Sus colaboradores deben interiorizar la misión de la organización y el líder debe ayudar a todos los miembros del equipo para que desarrollen su potencial ofreciéndoles necesidades no demandadas. Es importante cuidar la motivación laboral para poder orientar el trabajo de equipo y el rumbo de la empresa en la misma dirección.

¿Qué es la productividad?

La productividad es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. También puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema. En realidad la productividad debe ser definida como el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida.²

Factores de la motivación - empresarial

Además de la relación de cantidad producida por recursos utilizados, en la productividad entran al juego otros aspectos muy importantes como: La calidad del producto y el proceso se refiere a que un producto se debe fabricar con la mejora calidad posible según se precio y se debe fabricar bien a la primera, o sea, sin re-procesos. Productividad es igual al cociente de Salida y Entradas. Es la relación de eficiencia del sistema, ya sea de la mano de obra o de los materiales.

- * Entradas: Mano de Obra, Materia prima, Maquinaria, Energía, Capital, Capacidad técnica.
- * Salidas: Productos o servicios.
- * Misma entrada, salida más grande
- * Entrada más pequeña misma salida
- * Incrementar salida disminuir entrada
- * Incrementar salida en mayor proporción que la entrada
- * Disminuir la salida en forma menor que la entrada.²

Fortalezas Administrativas de la productividad

Las fortalezas de la productividad se define como la integración de componentes

administrativos relacionados en el proceso de producción en una empresa con la finalidad de mejorar la producción. En tal sentido casi todas las empresas están interesados en el aumento de su productividad, ello tiene que ver con satisfacer necesidades personales de sus trabajadores; en definitiva a cada uno de los individuos nos gustaría ser capaces de aumentar nuestro rendimiento personal, consiguiendo más como resultado de nuestro esfuerzo, ello a menudo limita o inhibe a muchos de nosotros de hacer actividades. Sin embargo, será el tiempo el que se encargará de demostrar los resultados óptimos de las habilidades que hayamos demostrado en lo que sabemos hacer incluso en lo desconocido. En este sentido, será un desafío para la gerencia de las empresas analizar las fortalezas administrativas del ambiente empresarial a fin de identificar las oportunidades y amenazas.

Recomendaciones

Para que los empresarios motiven a sus trabajadores para lograr alta productividad, lo que se reflejará en la rentabilidad de la empresa.

1. Interesarse por los trabajadores, quienes impulsan día a día a la empresa. Que el trabajador sepa que se cuenta con él, que no es un número más, que lo más importante es que es un ser humano con sus alegrías y sus problemas. Esto crea un vínculo emocional más grande que fideliza al trabajador con la empresa.
2. Lo más valioso es conocer los objetivos y motivaciones de cada uno de los trabajadores. Así el empresario podría conducirlos al éxito, y un trabajador con éxito aportará significativamente al crecimiento de la empresa.
3. Es de gran importancia que en una oficina haya un buen sentido del humor. No se trata de contar chistes constantemente, pero es mejor una sonrisa de vez en cuando que el silencio de una biblioteca si queremos que los trabajadores estén a gusto, e ir a trabajar no sea algo aburrido para ellos.
4. Tan importante como otros elementos es la Seguridad. La seguridad es más que necesaria en una empresa. Si queremos

que un trabajador se concentre en sus tareas, tiene que saber que su puesto no corre peligro, que lo está haciendo bien, y que está valorado. Saber que tiene trabajo, que cobrará a fin de mes, y que podrá ir consiguiendo sus metas, hará que focalice su energía en la empresa, y no la pierda lamentándose o buscando otro trabajo.

5. Es importante el reconocimiento, pequeñas dosis de ello son como el agua que da vida a la planta, debido a que el punto justo antes de la autorrealización, que es la cúspide de la pirámide de Maslow, es el reconocimiento. Una palmadita en la espalda en el momento adecuado es una inyección de optimismo y seguridad que brinda al trabajador más ganas de trabajar y de trabajar mejor. Un aumento de sueldo en un momento concreto, un reconocimiento público al lograr un gran objetivo, etc., conseguirán que el trabajador o la plantilla sigan cogiendo aire para dar un poco más.
6. Mantener un trato cordial y amable entre el empleador y los empleados.

Referencias bibliográficas:

1. Casanova Fernando. Formación Profesional, Productividad y trabajo decente. Boletín N°153 Cinterfor Mintervideo. 2008
2. Durand Alvarez, L. E., & Romero Maita, R. F. (2012). "Plan de motivación laboral para el incremento de la productividad de los trabajadores de la tienda Topi Top - Huancayo", Perú.
3. Valle A. CABANACH R.G. Cuevas, L.M. y Núñez J.C. (1997). Patrones motivacionales en estudiantes universitarios: Características diferenciales. Revista de Investigación Educativa, 146
4. <http://www.emprendepyme.net/motivacion-extrinseca.html>
5. <http://es.wikipedia.org/wiki/Motivaci%25C3%25B3n>
6. <http://kopher.wordpress.com/2011/07/24/la-teoria-social-cognitiva/>

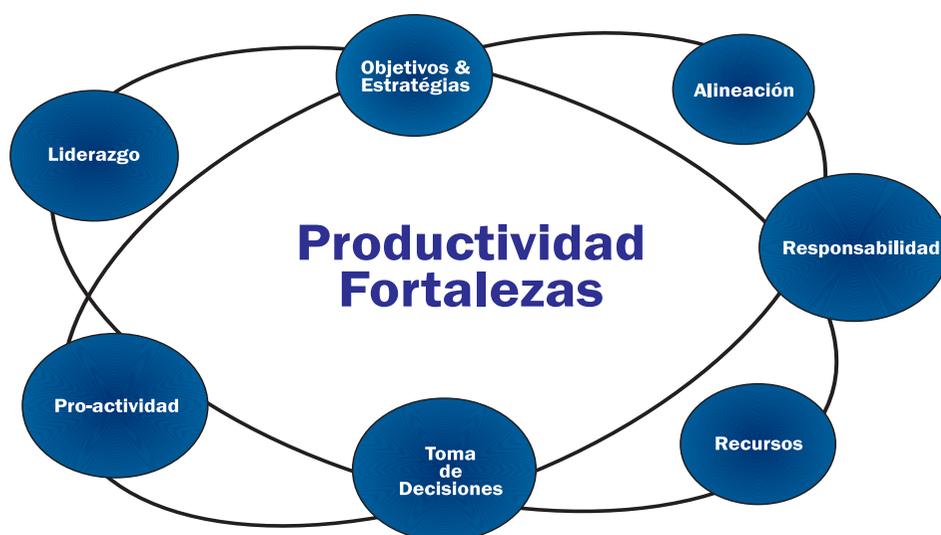


Gráfico 4. Fortalezas de la productividad.