

Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial

Número Publicado el 15 de marzo de 2017

DOI: 10.23857/dc.v3i2.332



Ciencias Administrativas

Artículo Científico

Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial

Motivation: theories and their relationship in the business environment

Motivação: teorias e sua relação no ambiente de negócios

Magdalena R. Huilcapi-Masaconⁱ
mhuilcapi@utb.edu.ec

Georgina A. Jácome-Laraⁱⁱⁱ
[gjacomel@utb.edu.ec](mailto:gjacome@utb.edu.ec)

Gabriela A. Castro-Lópezⁱⁱ
gcastrol@utb.edu.ec

Recibido: 30 de enero de 2017 * **Corregido:** 9 de febrero de 2017 * **Aceptado:** 14 marzo de 2017

- ^{i.} Magister en Administración de Empresas, Magister en Docencia y Currículo, Ingeniera Comercial, Docente Titular de la Universidad Técnica de Babahoyo, Carrera Ingeniería Comercial, Babahoyo, Ecuador.
- ^{ii.} Magister en Administración de Empresas, Ingeniera en Administración de Empresas Hoteleras y Turísticas, Docente Titular de la Universidad Técnica de Babahoyo, Carrera Ingeniería Comercial, Babahoyo, Ecuador.
- ^{iii.} Magister en Administración de Empresas, Ingeniera Comercial, Docente Titular de la Universidad Técnica de Babahoyo, Carrera Ingeniería Comercial, Babahoyo, Ecuador.

Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial

Resumen.

Introducción: El ser humano tiene dos clases de necesidades: Una de ellas le permite evitar defenderse para evadir el daño y la otra satisfacer sus necesidades como ser humano y poderse desarrollar, por ello se considera el factor motivacional como la clave para la generación de un clima laboral agradable en el que las personas se sientan entusiasmadas lo que garantiza el éxito empresarial. **Objetivo:** Identificar el estado motivacional del personal y gerentes de las empresas de la ciudad de Babahoyo. **Materiales y métodos:** El presente estudio estuvo conformado por una muestra de 180 gerentes, administradores, propietarios de matrices y sucursales que tienen sus empresas en la ciudad de Babahoyo, Provincia de los Ríos, a los que se les realizó un cuestionario de 5 preguntas en donde se identifica el estado motivacional de sus actividades, los datos obtenidos fueron analizados y tabulados por plantillas de Excel. **Resultados:** El 53% de los encuestados expresaron que un aspecto de insatisfacción si les afecta al rendimiento laboral, así como a las relaciones interpersonales, situación que los gerentes deben evitar dentro de las organizaciones para mantener empleados motivados y productivos. **Conclusiones:** La motivación es un elemento básico a la hora de administrar empresas, ya que permite el desarrollo de actitudes positivas, lo que beneficia al desempeño laboral de los empleados y colaboradores y además mejora la calidad de vida tanto personal como familiar.

Palabras Clave: Motivación; rendimiento laboral; comportamiento; satisfacción laboral; administración.

Abstract.

Introduction: The human being has two kinds of needs: One of them allows him to avoid defending himself to avoid the damage and the other to satisfy his needs as a human being and to be able to develop, for that reason the motivational factor is considered as the key to the generation of a Pleasant working climate in which people feel excited what guarantees business success. Objective: To identify the motivational state of the personnel and managers of the companies of the city of Babahoyo. **Materials and methods:** The present study consisted of a sample of 180 managers, administrators, owners of matrices and branches that have their companies in the city of Babahoyo, Province of the Rivers, who were given a questionnaire of 5 questions in Where the motivational state of their activities is identified, the data obtained were analyzed and tabulated by Excel templates. **Results:** 53% of respondents expressed that an aspect of dissatisfaction if they affect work performance, as well as interpersonal relationships, a situation that managers must avoid within organizations to keep employees motivated and productive. **Conclusions:** Motivation is a basic element when managing companies, as it allows the development of positive attitudes, which benefits the employees 'and collaborators' work performance and also improves the quality of life both personal and family.

Keywords: Motivation; labor performance; behavior; work satisfaction; administration.

Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial

Resumo.

Introdução: O ser humano tem dois tipos de necessidades: uma delas lhe permite evitar defender-se para evitar o dano eo outro satisfazer suas necessidades como ser humano e ser capaz de se desenvolver, por isso o fator motivacional é considerado como a chave para a geração de um ambiente de trabalho agradável em que as pessoas se sentem animado o que garante o sucesso do negócio. **Objetivo:** Identificar o estado motivacional do pessoal e gestores das empresas da cidade de Babahoyo. **Materiais e Métodos:** O presente estudo consistiu de uma amostra de 180 gestores, administradores, proprietários de matrizes e ramos que têm suas empresas na cidade de Babahoyo, Província dos Rios, que receberam um questionário de 5 perguntas em Onde o estado motivacional Das suas actividades, os dados obtidos foram analisados e tabulados por modelos Excel. **Resultados:** 53% dos entrevistados expressaram que um aspecto de insatisfação se afeta o desempenho no trabalho, bem como as relações interpessoais, uma situação que os gerentes devem evitar dentro das organizações para manter os funcionários motivados e produtivos. **Conclusões:** A motivação é um elemento básico na gestão de empresas, pois permite o desenvolvimento de atitudes positivas, o que beneficia o desempenho do trabalho dos colaboradores e colaboradores e também melhora a qualidade de vida pessoal e familiar.

Palavras chave: Motivação; desempenho trabalhista; comportamento; satisfação no trabalho; administração.

Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial

Introducción.

Las empresas y quienes investigan la administración suponen que las metas de las organizaciones son inalcanzables si los miembros de la organización no se comprometen, de hecho, la motivación es una característica de la psicología humana que contribuye para que la persona se comprometa considerando además factores que sustentan la conducta humana siempre con alto grado de compromiso. (Stoner, Freeman, & Gilbert, 2009).

Según (Naranjo Pereira, 2009) La motivación es un aspecto de enorme relevancia en las diversas áreas de la vida, entre ellas la educativa y la laboral, por cuanto orienta las acciones y se conforma así en un elemento central que conduce lo que la persona realiza y hacia qué objetivos se dirige.

De acuerdo con (Santrock, 2002), la motivación es “el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido” (p. 432).

La idea de motivar surge desde Frederick Taylor en la administración científica en la que los gerentes vinculaban la eficiencia laboral mediante un sistema de incentivos salariales, en el que tanto más producía el trabajador, tanto más ganaba; el supuesto básico era entender por parte del gerente mucho más que el trabajador, quienes no se esmeraban mientras no haya recompensa, surge entonces un legado de remunerar a los vendedores por medio de las comisiones al que más unidades vendía de su producto. (Stoner, Freeman, & Gilbert, 2009)

Al analizar investigaciones concernientes con las relaciones humanas, Elton Mayo deduce que el aburrimiento y la repetición de muchas tareas disminuyen la motivación, mientras que los

Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial

contactos sociales sirven para crear, estimular, incentivar y sostener la actividad en las organizaciones, por lo que los gerentes están en condiciones de identificar y reconocer las necesidades sociales de los empleados y hacer que se sientan útiles e importantes otorgándoles un incentivo motivacional. (Stoner, Freeman, & Gilbert, 2010)

Cada teoría de la motivación describe lo que es cada ser humano y lo que puede llegar a ser, sin embargo, es importante analizar la concepción particular de las personas y entender el desempeño dinámico en el que cada organización opera, para describir tanto a los directivos, ejecutivos y colaboradores que participan diariamente en cada una, según Frank Landy y Wendy Becker observan que la motivación es un reto para encontrar la mejor forma de motivar, (Yuste Pausa, 2014).

La Motivación.

La motivación en el trabajo se deriva del latín *motus*, que significa movido, o de *motio*, que significa 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 hacerlo.

Son las actitudes que dirigen el comportamiento de una persona hacia el trabajo y lo apartan de la recreación y otras esferas de la vida.

Según (Bedoya, 1993) "Es el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado".

Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial

La motivación exige necesariamente que haya alguna necesidad de cualquier grado; ésta puede ser absoluta, relativa, de placer o de lujo. Siempre que se esté motivado a algo, se considera que ese "algo" es necesario o conveniente. La motivación es el lazo que une o lleva esa acción a satisfacer esa necesidad o conveniencia, o bien a dejar de hacerlo. (Aktouf & Suárez, 2012)

Los motivos pueden agruparse en diversas categorías:

- En primer lugar, figuran los motivos racionales y los emocionales.
- Los motivos pueden ser egocéntricos o altruistas.
- Los motivos pueden ser también de atracción o de rechazo, según muevan a hacer algo en favor de los demás o a dejar de hacer algo que se está realizando o que podría hacerse.

La desmotivación, es un término opuesto a motivación, la desmotivación, generalmente definido como un sentimiento de desesperanza ante los obstáculos, o como un estado de angustia y pérdida de entusiasmo, disposición o energía; Aunque la desmotivación puede verse como una consecuencia normal en las personas cuando ven bloqueados o limitados sus anhelos por diversas causas, tiene consecuencias que deben prevenirse.

Para el conferencista, orientador de la conducta y escritor, (Yagosesky, 2001) la desmotivación es un estado interior limitador y complejo, caracterizado por la presencia de pensamientos pesimistas y sensación de desánimo, que se origina como consecuencia de la generalización de experiencias pasadas negativas, propias o ajenas, y la autopercepción de incapacidad para generar los resultados deseados.

Motivar y recompensar a los empleados es la actividad más significativa y desafiante para los gerentes, ya que así se logra que los empleados pongan su máximo esfuerzo, empeño y dedicación al trabajo, los gerentes necesitan; Muchas son las teorías que aportan a la motivación, entre ellas las más destacadas La Teoría de la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow, Teoría X y Teoría Y de Douglas MacGregor, Teoría de los dos factores de Herzberg, y la teoría de las tres necesidades de McClelland. (Stephen & Coulter, 2010).

Teorías de la motivación.

Según (Maslow, 2012) teoría de las necesidades: se concentra en lo que requieren las personas para llevar vidas gratificantes, en particular con relación a su trabajo; Existen diversas teorías de las necesidades, las cuales se citarán en el orden que creímos conveniente para realizar comparaciones y adjuntar opiniones sobre las mismas.

Teoría de La jerarquía de las Necesidades de Maslow: Esta es la teoría de motivación por la cual las personas están motivadas para satisfacer distintos tipos de necesidades clasificadas con cierto orden jerárquico.

Teoría de los dos factores de la motivación: Esta es la teoría desarrollada por Frederick Herzberg a finales de los años cincuenta, en la cual se dice que tanto la satisfacción como la insatisfacción laboral derivan de dos series diferentes de factores, por un lado se tiene a los factores higiénicos o de insatisfacción, y por el otro a los motivantes o satisfactores. En cuanto a la clasificación que hace Herzberg señalando a los factores higiénicos como no satisfactorios, no se está completamente de acuerdo; debido a que se considera que tanto el salario, como la seguridad logran la satisfacción de las necesidades fisiológicas, (medios necesarios para

Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial

obtener una digna condición de vida), que como bien las señala (Maslow, 2012) serían necesidades indispensables para poder adquirir un nivel jerárquico superior.

Teoría ERG: Esta es la teoría expuesta por Clayton Alderfer está de acuerdo con Maslow en cuanto a que la motivación de los trabajadores podía calificarse en una jerarquía de necesidades. Es importante destacar que la teoría ERG difiere de la de Maslow en dos puntos: En un primer punto Alderfer señala que las necesidades tienen tres categorías (Naranjo Pereira, 2009):

- Existenciales (las mencionadas por Maslow)
- De relación (relaciones interpersonales)
- De crecimiento (creatividad personal)

En segundo lugar menciona que cuando las necesidades superiores se ven frustradas, las necesidades inferiores volverán, a pesar de que ya estaban satisfechas.

Con respecto a esto no coincidía con Maslow, puesto que éste opinaba que al satisfacer la necesidad perdía su potencial para motivar una conducta. Además considera que las personas ascendían constantemente por la jerarquía de las necesidades, en cambio para Alderfer las personas subían y bajaban por la pirámide de las necesidades, de tiempo en tiempo y de circunstancia en circunstancia (Chiavenato, Gestión del Talento Humano , 2002).

Teoría de las tres necesidades: John W. Atkinson propone en su teoría que las personas motivadas tienen tres impulsos (Colmenares & Delgado, 2008):

- La necesidad del Logro
- La necesidad del Poder

Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial

- La necesidad de Afiliación

Según (Maslow, 2012) señala que el equilibrio de estos impulsos varía de una persona a otra. Según las investigaciones de David C. Mc Clelland la necesidad de logro tiene cierta relación con el grado de motivación que poseen las personas para ejecutar sus tareas laborales. La necesidad de poder se refiere al grado de control que la persona quiere tener sobre su situación. Ésta de alguna manera guarda relación con la forma en que las personas manejan tanto el éxito como el fracaso, comúnmente las personas temen al fracaso y junto con la erosión del poder particular, pueden resultar ser un motivador de mucha importancia (Chiavenato Idalberto, 2005). En cambio, para otras personas, el temor al éxito puede ser un factor motivante. Como ejemplo podemos citar el caso de ciertas celebridades (músicos, actrices, deportistas) que cuando han alcanzado cierto grado de fama y fortuna se quejan de la intromisión en su vida, la cual disminuye de alguna manera su sensación de poder o control. (Huertas, 1997)

Vroom fue otro de los exponentes de esta teoría en la cual se reconoce la importancia de diversas necesidades y motivaciones individuales. Adopta una apariencia más realista que los enfoques simplistas de Maslow y Herzberg. Además concuerda con el concepto de armonía entre los objetivos y es coherente con el sistema de la administración por objetivos (Kast & Rosenzweig, 2010).

Es importante destacar además, que la fortaleza de esta teoría es también su debilidad. Al parecer es más ajustable a la vida real el supuesto de que las percepciones de valor varían de alguna manera entre un individuo y otro tanto en diferentes momentos como en diversos lugares. Coincide además con la idea de que los administradores deben diseñar las condiciones ideales para un mejor desempeño (Stephen & Timothy, Comportamiento Organizacional, 2009). Cabe destacar que a pesar

Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial

de que la teoría expuesta por Vroom es muy difícil de aplicar en la práctica, es de suma importancia puesto que deja ver que la motivación es mucho más compleja de lo que Maslow y Herzberg suponían en sus enfoques.

Según (Whetten & Cameron, 2005), La teoría del reforzamiento: Es la llevada a cabo por el psicólogo B. F. Skinner, en esta se explica que los actos pasados de un individuo producen variaciones en los actos futuros mediante un proceso cíclico que puede expresarse así:

A modo de síntesis puede citarse lo siguiente con respecto a esta teoría: “Enfoque ante la motivación que se basa en la ley del efecto, es decir, la idea de que la conducta que tiene consecuencias positivas suele ser repetida, mientras que la conducta que tiene consecuencias negativas tiende a no ser repetida.” (Finch Stoner, Freeman, & Gilbert)

Teoría de las Metas: Esta es la teoría expuesta por el psicólogo Edwin Locke, en la cual se establece que las personas se imponen metas con el fin de lograrlas. Para lograr la motivación de los trabajadores, éstos, deben poseer las habilidades necesarias para llegar a alcanzar sus metas.

Varios autores definen a la motivación laboral como una herramienta muy útil a la hora de aumentar el desempeño de los empleados ya que proporciona la posibilidad de incentivarlos a que lleven a cabo sus actividades y que además las hagan con gusto lo cual proporciona un alto rendimiento de parte de la empresa (Robbins & Coulter, 2012).

La motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad tanto individual como grupal (Stoner, Freeman, & Gilbert, 2009)

Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial

Motivación de la deficiencia y motivación del desarrollo (Psicológico, 2008)

Las características de una deficiencia duradera son:

- Su carencia alimenta su enfermedad
- Su presencia impide la enfermedad
- Su restitución cura la enfermedad
- Bajo determinadas situaciones de libre elección, es preferida por la persona afectada de su carencia, a otras satisfacciones.
- Se encuentra inactiva, en retroceso, o funcionalmente ausente en la persona sana.
- También destacan dos características como el anhelo y el deseo, consciente o inconsciente, y del sentimiento de carencia o deficiencia, como de algo que falta por una parte y, por la otra de complacencia. (Maslow, 2012)

Beneficios de la motivación laboral

(Prieto Bejarano, 2013) señala que cada vez que las empresas se preocupan por el capital humano, su imagen mejora, no solo porque lo hace, sino por los resultados que esto deriva, como:

- Mayor compromiso con la empresa que genera mayor implicación de parte del empleado.
- Mejora el rendimiento laboral ya que al sentirse bien en el trabajo, producen con eficiencia y eficacia, generando mayores beneficios para la empresa.
- Generación de más y mejores que se transmiten a los superiores, las personas se vuelven creativas y rinden más en el trabajo.

Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial

- Menores inconvenientes para la empresa, menos accidentes laborales, asistencia puntual del personal, mejores relaciones interpersonales, disminuyen los niveles de stress; esto conlleva a evitar o disminuir pérdidas económicas para el negocio.
- Incrementa los niveles de competitividad empresarial, debido a que el personal se siente bien y a gusto en su trabajo y preparado para enfrentar mejor los cambios del mundo globalizado en que hoy se compete.
- Menos fugas de cerebros, ya que al sentirse bien en su área de trabajo y motivados en su empleo, tienden a quedarse aunque otras les ofrezcan mejores condiciones.
- Mejor imagen de la empresa como buen empleador, aspecto que atrae empleados valiosos.

Formas de mejorar la motivación laboral

(Hernández Gómez, Velasco Dubon, & Jiménez, 2000) varias formas se pueden aplicar en las empresas para mejorar la motivación laboral, entre ellas:

- El acomodamiento del trabajador a su puesto de trabajo, al momento de contratar, es necesario identificar si la persona está preparada para el puesto debido a que puede ocurrir que se desmotive si sus capacidades son mayores a las que exige el puesto, o por estrés si son inferiores.
- La integración es importante para que todos los empleados se sientan parte de la empresa y del equipo, ya que es fundamental para que la comunicación fluya y el buen ambiente se contagie, generando optimismo entre todos.
- Formación y desarrollo profesional es la aspiración de todos, el objetivo de ascender y mejorar su posición en la empresa es fundamental, tanto por profesionalismo como por la mejora salarial (Ales, 2005).

Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial

- Evaluación del rendimiento es la parte más difícil de manejar, en este profesos se puede aplicar varias técnicas, ya sea por el cumplimiento de objetivos, por niveles de ventas, o por estándares de productividad, independiente de la técnica que se aplique, como lo menciona Sir Richard Branson, fundador de Virgin Group, mantener empleados satisfechos hace que ellos se ocupen mejor de los negocios.

Otros aspectos a valorar

La mejora de las condiciones laborales:

Consiste en aumentar la motivación laboral mejorando los factores higiénicos, los relacionados con el texto laboral que permiten a los individuos satisfacer sus necesidades de orden superior y que eviten la insatisfacción laboral.

El enriquecimiento del trabajo

Multitud de puestos de trabajo tienen una tarea muy especializada y fraccionada. El trabajador no ejerce ningún papel en la planificación y el diseño de tareas limitándose a desarrollar una actividad mecánica y rutinaria. Esto es lo que hay que evitar.

La adecuación persona /puesto de trabajo

Esta técnica persigue incorporar en un puesto de trabajo concreto a aquella persona que tenga los conocimientos, habilidades y experiencia suficientes para desarrollar con garantías el puesto de trabajo y que además, esté motivada e interesada por las características del mismo.

La participación y delegación

Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial

Esta técnica consiste en que los trabajadores participen en la elaboración del diseño y planificación de su trabajo.

Se fundamenta en el hecho de que son los propios trabajadores quienes mejor conocen como realizar su trabajo y por tanto quienes pueden proponer las mejoras o modificaciones más eficaces.

El reconocimiento del trabajo efectuado

Los empleados suelen quejarse frecuentemente de que cuando hacen un trabajo especialmente bien, el jefe no les comenta nada. Sin embargo cuando cometen el primer error, el jefe aparece inmediatamente para criticarles.

Esta situación puede desmotivar inmediatamente incluso al mejor de los trabajadores.

Evaluación del rendimiento laboral

Consiste en evaluar los resultados de la conducta laboral y proporcionar la información obtenida al trabajador. Esto supone un importante estímulo motivador.

El establecimiento de objetivos

La técnica de establecimiento de objetivos consiste en llegar a un acuerdo periódico entre subordinado y jefe, sobre los objetivos a alcanzar para un periodo de tiempo concreto. Así mismo existe una revisión periódica para analizar el grado de cumplimiento de objetivos.

Efectos de la administración en la motivación

El que las personas tengan desempeño diferente, genera diversidad de comportamiento relacionado con necesidades y metas. La motivación está íntimamente relacionada con el estado de

Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial

ánimo de las personas que en cierto modo les genera cambios, invierten su energía para trabajar más y cuidan de sus trabajos. En la actualidad conocemos que cuando un empleado esta fortalecido, involucrado en equipos y procesos de trabajo, se les escucha sus opiniones sobre temas importantes y estos generan resultados, es la motivación la que permite el logro de todo esto.

Al relacionarse el comportamiento y el rendimiento, la administración actúa sobre aspectos multidimensionales que marcan la diferencia y que pueden ser manejados por líderes empresariales, pero casi nunca por esquemas tradicionales de mando y de imposición

Materiales y métodos

El presente estudio estuvo conformado por una muestra de 180 gerentes, administradores, propietarios de matrices y sucursales que tienen sus empresas en la ciudad de Babahoyo, Provincia de los Ríos,

La investigación ha sido desarrollada aplicando el método inductivo-deductivo como una forma de razonamiento, apoyándose en las encuestas y la observación y aplicando instrumentos y guías que permitieron identificar las situaciones que presentan las empresas de la ciudad de Babahoyo, provincia de Los Ríos, respecto de las motivaciones del personal, y que inciden en los resultados.

Paralelamente se ha identificado la problemática: la escasa motivación que los jefes proporcionan a sus colaboradores y la desmotivación por parte del personal, debido a la rutina que practican diariamente lo que genera desmotivación.

Lo datos obtenidos fueron presados y tabulados por estadísticas descriptiva con platillas de Microsoft Excel,

Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial

Resultados y discusión.

1. ¿Sabe usted lo que significa motivación?

Tabla N° 1.- Conoce el significado de motivación.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	110	61%
No	70	39%
Total	180	100%

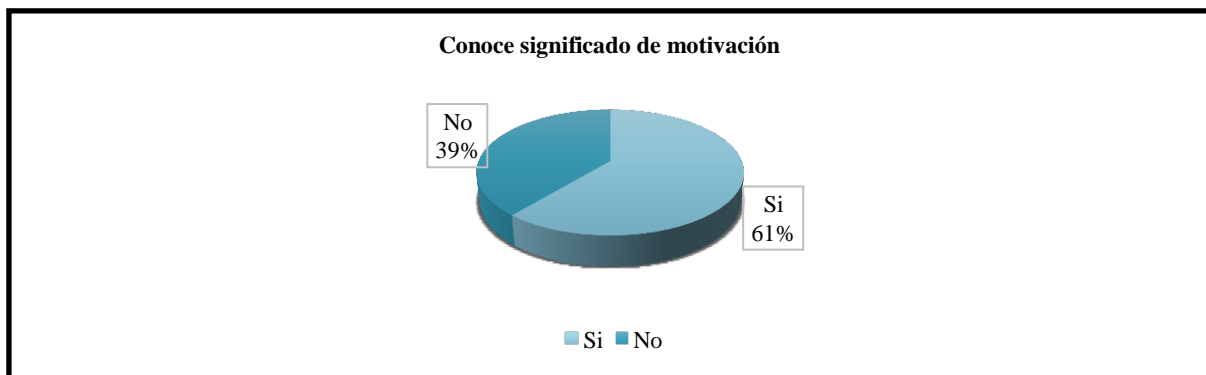


Ilustración N° 1.- Conoce significado de motivación.

El 39% de los encuestados manifiesta que no conocen lo que significa motivación en su empresa, si los gerentes o administradores desean que su personal sea productivo es necesario socializar lo importante que es contar con recurso humano motivado para el trabajo, lo que constituye una oportunidad para difundir la temática y advertir sus ventajas.

2. ¿Sabe cómo se está motivando al personal?

Tabla N° 2.- Informado de como se está motivando.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	41	23%
No	139	77%
Total	180	100%

Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial

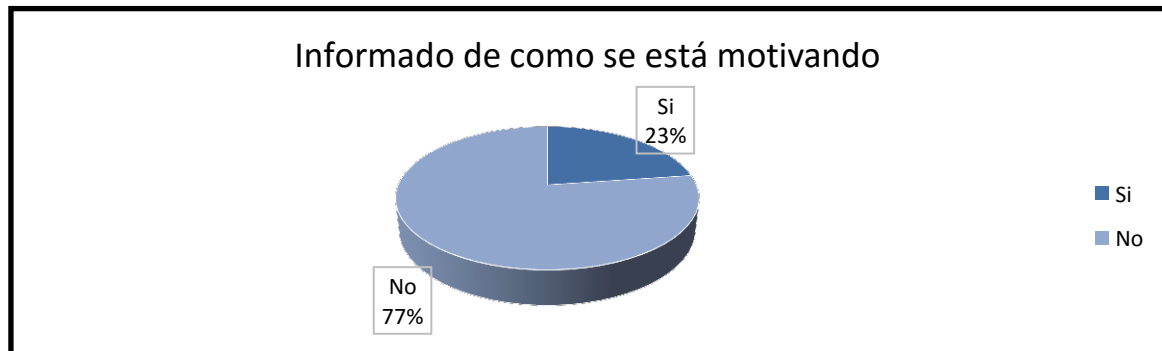


Ilustración N°2.- Informado de como se está motivando.

Como se observa en la ilustración el 77% de los empleados de las empresas de Babahoyo, indican que no saben cómo se está motivando al personal, factor que es fundamental para el buen desempeño y buenos resultados empresariales.

3. ¿De qué manera su jefe motiva al personal?

Tabla N° 2.- Formas de motivación al personal.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Adecuación al puesto de trabajo	37	21%
Integración y acogida	10	5%
Marcar la meta y objetivos	18	10%
Valoración salarial	51	28%
Incentivos y premios	64	36%
Total	180	100%

Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial

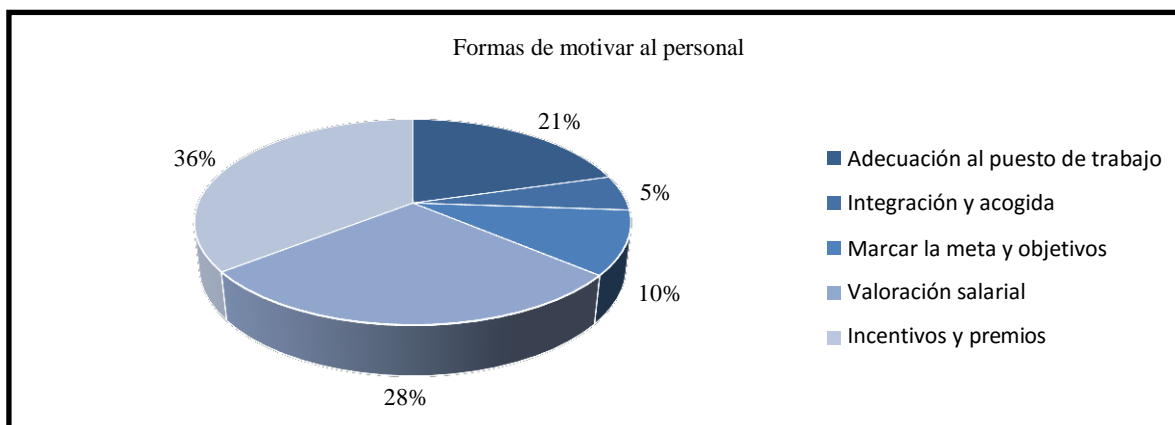


Ilustración N° 2.- Formas de motivar al personal.

Como se observa en la ilustración anterior el 36% de los jefes, motivan al personal a través de incentivos y premios que para el empleado son más significativos que marcar una meta o un objetivo empresarial, de igual manera un reconocimiento por el trabajo bien hecho es importante para elevar los índices de producción y productividad, un 28% expresa que lo motivan a través del salario, si bien la valoración salarial para muchos trabajadores es importante, también es cierto que el dinero ya no es primordial, aunque sigue siendo la forma más directa de valorar a un trabajador, para los directivos resulta más importante evaluar a las personas por lo que aportan a la organización empresarial.

4. ¿Conoce usted los beneficios que conlleva en la práctica un profesional motivado?

Tabla N° 4.- Beneficios del personal motivado en el trabajo.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Alto	85	47%
Medio	78	43%
Bajo	17	10%
Total	180	100%

Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial

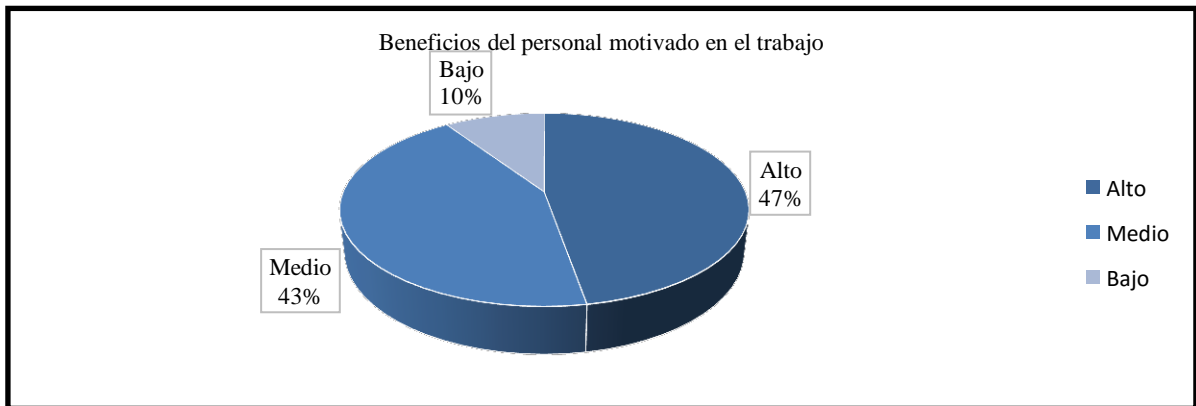


Ilustración N° 4.- Beneficios del personal motivado en el trabajo.

Aunque la gran mayoría de empresas no motiva a su personal el 47% de los encuestados exteriorizan que los resultados de contar con empresas que motivan al personal son altos, pues aquello hace que las empresas se vuelvan competitivas en el mercado.

5. ¿Ha sentido insatisfacción por algún motivo en su trabajo?

Tabla N° 5.- Sentimiento de insatisfacción en su trabajo.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Afectado al rendimiento	95	53%
Afectado sus relaciones	54	30%
Afectado su bienestar familiar	31	17%
Total	180	100%

Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial

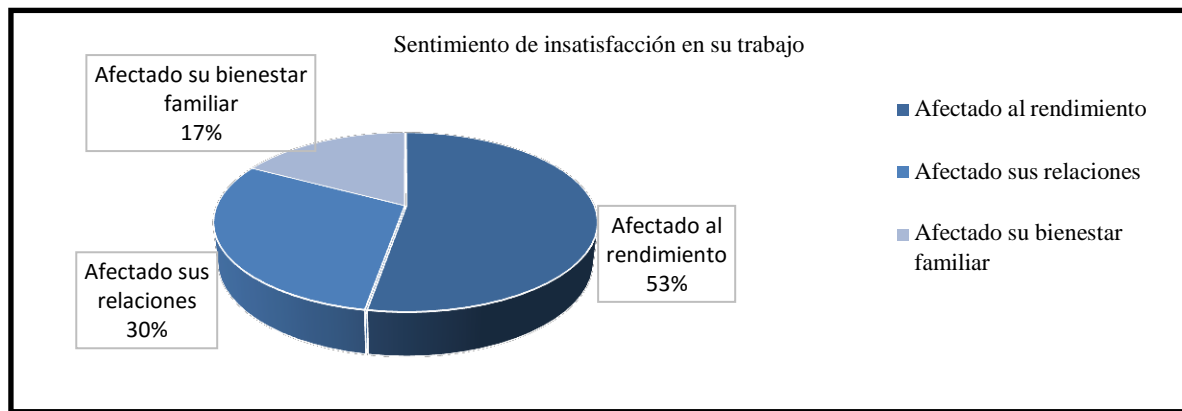


Ilustración N° 5.- Sentimiento de insatisfacción en su trabajo.

El 53% de los encuestados expresaron que un aspecto de insatisfacción si les afecta al rendimiento laboral, así como a las relaciones interpersonales, situación que los gerentes deben evitar dentro de las organizaciones para mantener empleados motivados y productivos.

Conclusiones.

La motivación es un elemento básico a la hora de administrar empresas, ya que permite el desarrollo de actitudes positivas, lo que beneficia al desempeño laboral de los empleados y colaboradores y además mejora la calidad de vida tanto personal como familiar.

Con un buen sistema motivacional la empresa puede retener a su personal más valioso, así como atraer nuevos talentos, en ambas situaciones la empresa gana y mejora su productividad.

La motivación implica erogaciones fuertes de recursos económicos, se puede optar por ser flexible en sus horarios, elección de días libres o de vacaciones, que permite mejorar la relación intrafamiliar.

Se debe dar un valor agregado al personal de la empresa, lo que radica en conocer lo que piensan los empleados, lo que les sucede en su vida personal; el personal valora mucho saber que los

Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial

directivos se preocupan por su bienestar, ese solo hecho motiva al trabajador y lo compromete a trabajar con ahínco.

El saber que sus opiniones son escuchadas y consideradas al momento de tomar una decisión y que los resultados obtenidos han sido positivos, hace que el empleado se sienta parte de la organización.

Bibliografía.

- Aktouf, O., & Suárez, T. (2012). *Administración: Tradición, Revisión y Renovación*. Mexico: Pearson.
- Ales, M. (2005). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Bedoya, M. (1993). Características Motivacionales de los Gerentes. *Revista Interamericana de Psicología*, 12(2), 79-90.
- Chiavenato Idalberto. (2005). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Colombia: Mc Graw-Hill.
- Colmenares, M., & Delgado, F. (2008). Aproximación teórica al estado de la relación entre rendimiento académico y motivación de logro en educación superior. *Revista de Ciencias Sociales*, 14(3).
- Finch Stoner, J. A., Freeman, E., & Gilbert, D. (s.f.). *Administración*.
- Hernández Gómez, R., Velasco Dubon, R., & Jiménez, S. (2000). La motivación laboral de los empleados en el Hospital Nacional de Niños. *Rev. cienc. adm. financ. segur. soc*, 8(1).
- Huertas, J. A. (1997). *Motivación: querer aprender*. Argentina: Aique.
- Kast, F., & Rosenzweig, J. (2010). *Administración en las organizaciones*. México: Mac Graw-Hill.
- Maslow, A. (2012). *El hombre autorrealizado: Hacia una psicología del ser*. Barcelona: Kairos.
- Naranjo Pereira, M. (2009). Motivación: Perspectivas Teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153-170.
- Prieto Bejarano, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. Universidad Medellín. Medellín: Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.
- Psicológico. (11 de Octubre de 2008). Motivaciones del que se autorealiza. *Psicosystem*.

Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial

- Robbins, S., & Coulter, M. (2012). *Administración y Práctica*. San Diego, Estados Unidos: Pearson.
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México: Mc Graw-Hill.
- Stephen, R., & Coulter, M. (2010). *Administración*. Bogotá: Pearson.
- Stephen, R., & Timothy, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson Prentice Hall.
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (2009). *Administración* (6 ed.). México: Pearson.
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (2010). *Administración*. México: Pearson.
- Whetten, D., & Cameron, K. (2005). *Desarrollo de Habilidades Directivas*. Mexico: Pearson.
- Yagosesky, R. (2001). *El Poder de la Oratoria*. Caracas: Editores Júpiter.
- Yuste Pausa, F. (2014). *Herramientas de Coaching Ejecutivo* (2 ed.). México, Colombia: Centro Editorial Universidad del Valle.