

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i4.1229>

La motivación laboral como parte de la gestión empresarial para la productividad de la organización

Work motivation as part of business management for the productivity of the organization

Alexander Molina Villalobos

Alexander.molinav@ufide.ac.cr

<https://orcid.org/0000-0002-8118-8855>

Universidad Fidelitas

San José – Costa Rica

Artículo recibido: 25 de septiembre de 2023. Aceptado para publicación: 10 de octubre de 2023.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

El siguiente artículo corresponde a una investigación que busca identificar como participa la motivación laboral como parte de la gestión empresarial para la productividad de la empresa. La metodología empleada en la investigación corresponde a un estudio descriptivo en donde por medio de una revisión bibliográfica se recolecta la información necesaria para el conocimiento empírico de la misma. La pregunta de investigación es ¿Cómo influye la motivación laboral como parte de la gestión empresarial en la productividad de la organización? Para responder a esta pregunta se realizó una revisión bibliográfica actualizada y se llegó a la hipótesis de que la motivación laboral es el resultado beneficioso tanto para empleador como colaborador de una buena gestión empresarial, por lo que constituye un mecanismo adecuado para la búsqueda del cumplimiento de metas y la participación de los colaboradores. Como conclusiones se considera la importancia de la motivación en el entorno y esta debe de desplegarse de una serie de acciones realizadas por parte de la administración.

Palabras clave: motivación, gestión, organización, productividad, calidad

Abstract

The following article corresponds to an investigation that seeks to identify how labor motivation participates as a part of business management for the company's productivity. The methodology used in the research corresponds to a descriptive study where, through a bibliographic review, the necessary information is collected for the empirical knowledge of it. The research question is: How does work motivation as part of business management influence the productivity of the organization? To answer this question, an updated bibliographical review was carried out and the hypothesis was reached that work motivation is the beneficial result for both employer and collaborator of good business management, which is why it constitutes an adequate mechanism for seeking compliance with goals and employee participation. As conclusions, the importance of motivation in the environment is considered and this must be deployed from a series of actions carried out by the administration.

Keywords: motivation, management, organization, productivity, quality

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons . 

Como citar: Molina Villalobos, A. (2023). La motivación laborar como parte de la gestión empresarial para la productividad de la organización. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 4(4), 443–450. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i4.1229>

INTRODUCCIÓN

La motivación laboral corresponde a un tema que muestra interés en los entornos laborales, considerando que se presentan una variedad de factores que influyen en el bienestar de las personas en las organizaciones, esto hace que sea importante el lograr determinar cómo puede influir la motivación laboral en la productividad del trabajo, ya que esto a nivel global implica cambios en los aspectos que se relacionan al desempeño laboral, la salud y la calidad de las funciones que se ejecutan dentro de la empresa como tal.

En lo referente a la gestión empresarial y la motivación como parte de la productividad en el trabajo, debe iniciarse por hablar de un conjunto de actividades las cuales son manejadas de forma independiente por la administración de cualquier empresa u organización, y que permiten lograr el desempeño de las funciones que competen a los colaboradores y que se relacionan ampliamente a la motivación que surge de la gestión por parte de la empresa y que favorecen la productividad como tal en la organización.

Una buena gestión empresarial concibe analizar los diferentes aspectos emocionales que se relacionan a los colaboradores y que propicien el aprovechamiento de las diversas oportunidades de mercado para el establecimiento de la empresa. Por ello, se considera ampliamente importante trabajar el desarrollo de la motivación empresarial, pues esta permite que se trabaje de manera eficiente, de forma sistemática, organizada, desempeñando el alcance de las metas deseadas por las partes y a la vez con la satisfacción de los colaboradores al encontrarse motivados.

A nivel organizacional, la satisfacción laboral se considera un vínculo o una traba que dependiendo de la forma en que esta se presente, repercutirá en el desempeño de quienes colaboran para la empresa, por lo que esto puede influir de una forma negativa en el comportamiento de los colaboradores, afectando su adquisición de conocimiento con respecto a las funciones e impidiendo a la vez que se dé por parte del personal la retroalimentación sobre los roles organizacionales que existen dentro de la empresa.

Como parte de los antecedentes aportados en el presente artículo se considera lo aportado por Sancho (2021) titulado "Identificación y Validación de Factores motivacionales que promueven la permanencia del personal en una empresa de fabricación de muebles".

Otro de los antecedentes que se sugieren es el de Medina (2016), titulado "Impacto de la satisfacción y motivación laboral en la rotación del personal". Comprender la motivación del personal, permite que por parte de la administración se logre tener una conexión laboral que sea basada en los valores y en la percepción que tienen los colaboradores sobre los comportamientos y las vinculaciones organizacionales con el entorno social, permitiendo de esta forma que se propicien cambios planificados tanto en las conductas de quienes trabajan así como de la estructura en su totalidad para garantizar la mejora significativa en la productividad de la empresa.

La motivación laboral

La motivación laboral participa como un funcionamiento ideal, subjetivo, y psíquico que permite la orientación al comportamiento en búsqueda de metas y objetivos personales que permitan el logro y la aproximación a los deseos de los individuos. Para González hablar de motivación, es considerar "que el funcionamiento motivacional se encuentra ampliamente relacionado al funcionamiento cerebral y en relación con el organismo y las actividades nerviosas de los individuos". (2019, 25)

En base a lo anterior puede considerarse que la motivación responde a la capacidad de distribuir los recursos por parte de los individuos para lograr los objetivos dando como beneficio los resultados esperados. Asimismo, Valencia, expresan que existen factores que se asocian a la motivación laboral y que estos en su mayoría son derivados de la gestión que se realiza en la empresa para lograr la

productividad de la organización siempre siguiendo de cerca los ideales de los colaboradores, por lo que se puede considerar:

Los factores que más se relacionada a la motivación laboral, y que forman parte de la intervención o gestión empresarial para lograrlos, son el vínculo laboral de los empleados, el cual representa la motivación, el desempeño y la satisfacción e influencia de las diferentes perspectivas y compensaciones del entorno laboral en referencia a la satisfacción de los empleados; un clima laboral óptimo en donde el trabajador se encuentre a gusto y esto se vea reflejado en la productividad de la empresa. (2019, 34) Es claro que cuando se establecen los factores que intervienen en la motivación laboral, es más fácil determinar que el comportamiento de los trabajadores dentro del entorno laboral se asocia a las metas logradas y a la culminación de proyectos anteriormente planteados según su propia necesidad.

Para Llanga, E; Silva, M; y Vistin, J, existen indicadores tanto intrínsecos como extrínsecos que intervienen en la motivación laboral y que a la larga pueden generar en los colaboradores dentro del entorno laboral, situaciones de tensión, estrés y mal manejo de las emociones, haciendo que la relación laboral con sus compañeros sea algo tensa, implicando también mal manejo de las actividades laborales, lo que significa una baja en la productividad de la empresa, ante esto es importante considerar que la presencia de estos factores.

Figura 1

Indicadores intrínsecos y extrínsecos



Fuente: elaboración propia.

En base a lo anterior cabe considerar que la motivación es clave para el buen desempeño laboral, esta suele presentar afectación de manera significativa en el desempeño de los colaboradores, engloba una serie de cambios en aspectos psicológicos, en la seguridad que estos sienten a la hora de realizar sus

funciones, y en las necesidades sociales de los mismos, afectando el rendimiento y la productividad de sus acciones para con la organización.

Por lo que queda claro que por parte de las empresas debe de existir un mayor interés por el aporte significativo del estado emocional de los empleados a la productividad, la rentabilidad y el mejor servicio a los clientes, considerando además que las acciones que permitan mejorar estas acciones deben de ser generadas por parte de la empresa mediante una gestión empresarial enfocada en lograr la eficiencia y eficacia de las acciones de cada uno de sus colaboradores, pero centrados en cambios que fortalezcan el desempeño de los empleados basados en los intereses propio personales y profesionales de cada uno.

La motivación en entornos laborales

De acuerdo a lo que expresan Arrieta, C y Navarro-Cid, J, la motivación dentro de los entornos laborales, puede definirse expresando que:

Estas hacen énfasis a fuerzas psicológicas que trabajan desde lo interno de las personas y que permiten determinar la dirección de las conductas emitidas, de los niveles de esfuerzo y de persistencia cuando la conducta no se encuentra sujeta a fuertes presiones y limitaciones situacionales. (2008, 70)

Al hacer referencia a personas, es tener claro que existen variedad de patrones de comportamiento que varían, y estos se anexas a las necesidades, los valores y la capacidad individual de las personas los cuales presentan un impacto directo en la motivación de los individuos.

METODOLOGÍA

De acuerdo con lo que expresa Hernández, Fernández y Batista, con respecto a la metodología, este autor considera que:

Este hace referencia a un conjunto de acciones, técnicas y procedimientos que se emplean para la formulación y resolución de los problemas en la investigación. Este método se basa en la formulación de hipótesis o preguntas de investigación que durante el proceso de investigación y la recopilación de la información permiten el sustento, la confirmación o el descarte de estas por medio de las investigaciones relacionadas con el fenómeno de estudio. (2014, 4)

Este grupo de procedimientos que se aplican al estudio o fenómeno, logran la definición de manera empírica del problema de investigación. Para efecto de la presente investigación la metodología consiste en un estudio cualitativo, en donde se aplica una revisión bibliográfica, la cual permite la recolección de la información en base a documentos, artículos, libros y paginas confiables, además de recolectar la información de manera directa de los participantes, los cuales además permiten que se recabe una serie de datos relacionados a la motivación laboral como parte de la gestión empresarial que permiten sustentar el conocimiento empírico.

El tipo de investigación que se aplica es la investigación descriptiva, la cual permite que el investigador, logre la descripción del fenómeno que se estudia, mediante el desarrollo teórico conceptual de las variables presentes en la investigación. En el análisis de la motivación laboral como parte de la gestión empresarial, es necesario que se dé un estudio completo del entorno que se investiga por lo que es requerido describir cada uno de los espacios en los que se desenvuelve la investigación y por las cuales se presenta el fenómeno en estudio. De la misma manera este tipo de estudio permite dar descripción a una serie de situaciones que desencadenan el problema investigado y que se relacionan al trabajador y la empresa como tal. Las variables del presente estudio corresponden a: motivación laboral, gestión empresarial, productividad.

De la misma manera se considera que como parte de las fuentes de información de la investigación se trabaja con fuentes secundarias, las cuales permiten la recopilación de la información de manera verídica y respaldada por referentes bibliográficos, que permiten el sustento teórico de la misma.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En base a la información expuesta y la presentación de los referentes teóricos presentados, se debe de considerar que la motivación es una característica individual que se encuentra presente en cada una de las personas, mucho más si estas se desenvuelven en un entorno organizacional, en donde anteponen muchas veces su satisfacción personal para el logro profesional y la productividad dentro de los entornos organizacionales en relación al cumplimiento de sus metas y objetivos personales.

Es evidente que la motivación laboral cuenta con factores intrínsecos y extrínsecos que son ampliamente relacionados a la forma en que dentro de la empresa se desarrollan las actividades que involucran a los recursos humanos, la gestión empresarial puede intervenir, afectando o motivando a los trabajadores, dependiendo en gran magnitud de la forma en que los gerentes suelen comunicar y desplegar su liderazgo y la forma en que este es percibido por el colaborador.

Por lo tanto es necesario que por parte de estos se favorezca la motivación en los trabajadores mediante el reconocimiento de factores positivos que permitan relacionar la actitud con la forma en que se trabaja dentro del entorno laboral. Deben de presentarse cambios en la cultura organizacional en donde se busque por parte de la administración, reconocer aquellas falencias presentes en el entorno que generen alteración en el estado de ánimo y que ocasionen cambios que alteren la productividad empresarial.

Debe de tenerse claro que para los entornos empresariales, la motivación del recurso humano es uno de los factores de mayor importancia, puesto que este se enfoca en los empleados y la calidad de vida de estos desde la perspectiva individualizada de cada uno, el enfoque emocional, y la dinámica organizacional como mecanismo que intervienen en los estados emocionales de quienes trabajan, y la buena gestión en las acciones que propicien una buena motivación por parte de quienes colaboran, según la perspectiva individual e integral de cada uno de los trabajadores.

Factores como el reconocimiento, la buena remuneración, la participación general de los empleados en las tomas de decisiones de la empresa, son acciones que contribuyen a mejorar la motivación, lo cual podría traducirse en una buena gestión por parte de la empresa y logros productivos como resultados finales generados por quienes colaboran en garantía para la empresa. Es claro que la participación por parte de los empleados en las actividades empresariales les brinda seguridad e importancia sobre sus funciones, lo que les permite respaldar su utilidad como parte de la estructura organizativa y los cual les permite incentivar a mejorar su intervención, conllevándoles a acciones positivas, integradas y participativas de las dinámicas empresariales

CONCLUSIÓN

La motivación constituye una herramienta básica y elemental para lograr el desempeño de las actividades realizadas dentro de los entornos empresariales por parte de los colaboradores, esta contribuye a que las personas que se desenvuelven en un entorno organizacional logren realizar sus funciones a gusto y que a la vez generen un alto rendimiento para la empresa. Es de esta forma que se debe de considerar la motivación del personal de diferentes maneras, pero desde la perspectiva de la gestión empresarial, se debe de realizar acciones que busquen modificar los recursos necesarios para lograr por parte de los colaboradores la satisfacción que les permita un buen rendimiento.

Por parte de la empresa debe de considerarse que la motivación para quienes colaboran parte de una interacción compleja que combina los factores internos y externos de las personas, aunados a los estímulos del entorno en el que estos se desenvuelven. Estos factores se encuentran asociados a las

necesidades, intereses, los valores, las habilidades y las aptitudes de cada uno de los individuos y forman parte de una conducta individualizada de cada cual que marca la diferencia.

Es claro que la motivación influye en el desempeño de los colaboradores y que a la misma vez debe de contemplarse como una prioridad que permita generar desarrollo y productividad.

A nivel global las empresas requieren de una buena gestión en donde se valore aquellos factores relevantes que propicien el desempeño de los trabajadores, clave de esto es priorizar las necesidades de cada uno de los integrantes de la organización, dándoles un impulso a los individuos realizar actividades que deriven de comportamientos que se orienten a las metas y la obtención de objetivos.

Es necesario tener claro que para que se dé una motivación de los jefes hacia los empleados, se debe de tener una buena comunicación, que permita que dentro de la empresa se conserve el buen clima organizacional, siempre fundamentado las acciones que se realicen en base a una serie de valores aplicados por parte de las áreas administrativas y de los mismos colaboradores, en donde no solo se tome en cuenta las necesidades de la empresa como tal, sino las necesidades de cada uno de los individuos que participa para el cumplimiento colectivo de los objetivos propios de la organización.

La importancia del recurso humano dentro de la empresa es elemental, por lo que la gestión empresarial debe de estar enfocada en mejorar el desempeño de estos, proporcionándoles funciones que se encuentren de acuerdo al conocimiento de cada individuo y que se relacionan ampliamente con los intereses de la organización en mejorar la calidad de los servicios que son brindados, y en lograr la productividad dentro de un mercado competitivo.

La percepción de cada colaborador influye ya sea positiva o negativamente por lo que es necesario que se reconozca el interés de cada cual garantizando la oportunidad y la posibilidad de equiparar sus funciones a sus necesidades individuales y a las necesidades colectivas de la empresa y el resto de los compañeros.

REFERENCIAS

- Arrieta, C. y Navarro-Cid, J. (2008). Motivación en el trabajo: viejas teorías, nuevos horizontes. Actualidades en psicología, 22: 67-90. Recuperado de <http://repositorio.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/12646/231281PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- González, D. (30 de mayo de 2019). Una Concepción Integradora de la Motivación Humana. Psicología en Estudio, 24. <http://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/PsicolEstud/article/view/44183>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill. Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Llanga, E., Silva, M. y Vistin, J. (septiembre 2019). Motivación extrínseca e intrínseca en el estudiante. Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo. <https://www.eumed.net/rev/atlanter/2019/09/motivacion-extrinseca-intrinseca.html>
- Ramírez Cardona, C. (2016). Fundamentos de Administración de Empresas. ECOE Ediciones.
- Sancho (2021), "Identificación y Validación de factores motivacionales que promueven la permanencia del personal en una empresa de fabricación de muebles. [ARCHIVO PDF] Recuperado de: <https://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/85344.3/TFIA%20KRISTEL%20SACHO%20BERMÚDEZ-%202021f.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Valencia, M. (2019). Propuesta para medir la relación supervisión-satisfacción laboral en enfermería. Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social, 9(2), 81-84. http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_enfermeria/article/view/77/736