

MOTIVACIÓN ORGANIZACIONAL EN EL ENTORNO EMPRESARIAL

ORGANIZATIONAL MOTIVATION IN THE BUSINESS ENVIRONMENT



¹Luis Manuel Hernández Govea
²Martha Libny Xicoténcatl Valencia

^{1,2}Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México

Recibido: 25/11/2021 Aprobado 18/12/2021

RESUMEN

El ser motivado puede conllevar a tener una mejor actitud hacia los demás, al poder cambiar desde tu persona para ser mejor y demostrar que puedes hacer lo que te propongas, ha sido una parte fundamental en los últimos tiempos para las empresas. En ese ámbito se le conoce como motivación organizacional, y se enfoca en tener motivados a sus empleados para que estos sean más eficientes y mejoren sus desempeños en las actividades que se les han asignado. El tener un ambiente donde la motivación sea parte importante, indica que la empresa se preocupa por el bienestar de los demás, con lo cual busca aumentar su competitividad a través de un mejor desempeño en su plantilla laboral. En esta investigación se describe como la motivación organizacional es pieza clave para que las empresas mejoren su desempeño y tengan un mejor rendimiento para que puedan ser más competitivas, obtengan mejores resultados, pero sobre todo para que sus empleados se sientan en un ambiente laboral estable para poder dar lo mejor de sí.

Palabras clave: crecimiento, empleados, empresas, motivación.

ABSTRACT

Being motivated can lead to having a better attitude towards others, being able to change from your person to be better and show that you can do what you propose, it has been a fundamental part in recent times for companies in that area is known as organizational motivation focuses on having motivated their employees so that they are more efficient and improve their performance in the activities that they have been assigned to have an environment where motivation is an important part indicates that the company cares about the well-being of others and with which it seeks to increase its competitiveness through better performance in its workforce. In this research it is described how organizational motivation is a key piece for companies to improve their performance and have a better performance so that they can

Citación: Hernández Govea, L. M. , & Xicoténcatl Valencia, . M. L. . Motivación organizacional en el entorno empresarial. Publicaciones e Investigación. <https://doi.org/10.22490/25394088.5565>

¹luismgovea@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-6371-8135>

²martha.xicotencatl@ujat.mx, <https://orcid.org/0000-0003-1904-6700>

<https://doi.org/10.22490/25394088.5565>

be more competitive, obtain better results but above all so that their employees feel in a stable work environment to be able to give the best of themselves.

Key words: *growth, employees, companies, motivation.*



1. INTRODUCCIÓN

Las empresas son parte fundamental para el crecimiento económico, pero para hacer que una empresa sea estable, hay diversos factores que se deben tener para poder lograr este cometido, los empresarios en muchas ocasiones no les dan una gran importancia a sus empleados y al valor que estos les proporciona a ellos, por eso, en ocasiones los empleados realizan sus actividades solo por compromiso y por necesidad, por ese motivo algunas veces están desmotivados y se sienten sin ganas de trabajar.

El estar motivado a la hora de realizar un trabajo es parte fundamental para que este se desempeñe de una mejor manera, ya que un empleado sin motivación no tendrá un desempeño óptimo al momento de realizar sus tareas asignadas, por tal motivo las empresas buscan el que sus empleados siempre estén de la mejor manera para que estos puedan desempeñarse de bien y elevar la competitividad de la empresa para generar mejores ganancias, así como dar un mejor servicio o producto.

Los empleados son el corazón de las empresas ya que sin ellos no se podría sostener una empresa, ellos forman una parte fundamental para que la empresa pueda crecer, por tal motivo los empleados deben tener una atmósfera sana en donde les ayuden a crecer y puedan aprender a desarrollar sus capacidades para ser mejores, la motivación para ellos es parte fundamental ya que con ella se busca reconocer el esfuerzo que estos hacen por la organización, en donde se les muestra lo importante que son para ella y que forman parte fundamental para la creación de un producto o la prestación de un servicio.

En la presente investigación se describirá como la

motivación organizacional es importante para las empresas y por qué estas mismas deben de incentivar a este tipo de actos para mejorar el entorno laboral y sobre todo para mejorar el desempeño de sus empleados para poder tener una mejor competitividad antes las demás empresas.

2. MÉTODO

El método aplicado en esta investigación es el cualitativo, ya que se buscó información de diversas fuentes, obteniendo así el punto de vista dado por diversos autores en que nos describen que es la motivación organizacional y el por que ésta es de suma importancia para el crecimiento de la empresa. Para Guerrero (2016), la investigación cualitativa se centra en comprender y profundizar los fenómenos, analizándolos desde el punto de vista de los participantes en su ambiente y en relación con los aspectos que los rodean. Normalmente es escogido cuando se busca comprender la perspectiva de individuos o grupos de personas a los que se investigará, acerca de los sucesos que los rodean, por lo que ahondar en sus experiencias y opiniones, conociendo de esta forma cómo perciben subjetivamente su realidad. El aplicar este método logró ayudar a poder desarrollar la investigación de una manera más adecuada y precisa para dar a entender mejor el tema.

3. MOTIVACIÓN EN LAS PERSONAS

La motivación ha existido por mucho tiempo, se ha convertido en clave importante para ayudar a que las personas mejoren sus vidas y puedan optar por tener una mejor vida, y ser felices, el estar motivado implica

que te sientes bien contigo mismo, que sabes que puedes lograr todo lo que te propongas que a pesar de que cueste trabajo tú lograrás hacerlo.

Respecto a esto, Pereira (2009) nos habla que 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. En cambio, para Carrillo *et al.* (2009), la motivación, del latín *motivus* (relativo al movimiento), es aquello que mueve o tiene eficacia o virtud para mover; en este sentido, es el motor de la conducta humana. El interés por una actividad es “despertado” por una necesidad, la misma que es un mecanismo que incita a la persona a la acción, y que puede ser de origen fisiológico o psicológico. Mientras que para Huilcapi Masacon *et al.* (2017), 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.

Respecto a lo mencionado anteriormente por los diversos autores, podemos describir que la motivación influye en nuestra forma de actuar en ciertas circunstancias, en este caso sería en la laboral, ya que al estar motivado mejora su rendimiento y puede desempeñar sus tareas de una mejor manera, consiguiendo así tener una mejor competitividad y ofreciendo un mejor trabajo a la empresa donde esta se verá beneficiada por tener una mano de obra competente y efectiva.

Las personas influyen mucho al momento de hacer alguna actividad esto se debe en muchas ocasiones a su estado anímico ya que este puede influir en su desempeño y sobre todo en su competitividad, el tener una persona con motivación ayuda a evitar los problemas mencionados anteriormente, haciendo que las personas sean más proactivas, que se desempeñan de una manera más eficaz, teniendo un mejor estado de ánimo, pero sobre todo una mejor conducta hacia los demás como hacia a las actividades que realiza.

4. ¿ES IMPORTANTE LA MOTIVACIÓN EN LAS EMPRESAS?

La importancia que ha tenido la motivación en las empresas ha ido creciendo, debido a que mejorar el ambiente laboral les brinda a sus empleados una mejor estadía en su lugar de trabajo, obteniendo así un mejor desempeño por parte de los mismos. Para Perret & Vinasco (2016), la motivación, hasta cierto punto, es medible, ya que es posible cuantificar la cantidad y calidad de recursos que una persona está dispuesta a sacrificar con tal de obtener un objetivo.

Para García *et al.* (2017), uno de los objetivos que deben de cumplir las organizaciones es posibilitar a sus empleados el mejorar su desempeño en el trabajo. Por esto, es necesario que las organizaciones identifiquen cuáles son los factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados y empleen estrategias para que generen aumento del desempeño laboral, aplicando así todos los conocimientos que obtengan del tema sin dejar de lado la misión y la visión que la organización posea.

Las empresas hoy en día le dan más importancia al tema de la motivación ya que se dieron cuenta de que esta puede influir significativamente en el desempeño laboral, con esto las empresas intentan implementar diferentes métodos para que sus empleados se sientan motivados a realizar sus actividades. Uno de estos métodos puede ser la utilización de los llamados incentivos, ya que si cumplen con ciertos objetivos establecidos por la empresa estos pueden recibir algún incentivo económico, con lo cual los ayudan a saber que sus trabajos tendrán una recompensa. Sobre esto, Giraldo (2018) menciona que las organizaciones de hoy entienden que sus colaboradores son afectados por el tipo de motivación que presentan. Por esto, la gerencia moderna la gestiona como un eje fundamental del activo humano, que requiere inversiones de capital y esfuerzo y que, como cualquier inversión que produce un retorno real, puede ser medido. Y, con ello se busca el poder incentivar el realizar las actividades de una manera más eficiente para que la empresa tenga beneficios tanto económicos como organizacionales.

Algo que igual influye en la motivación dentro de las empresas es el comportamiento que hay dentro, esto se conoce como comportamiento organizacional, el cual define Molina *et al.* (2016) como el comportamiento o trabajo de individuos, grupos o estructuras que afecta la efectividad y eficiencia de las organizaciones. Se pueden proponer tres niveles de análisis del comportamiento organizacional: de la gerencia a los empleados, de los trabajadores a la gerencia y ellos mismos, y el tercer nivel son las proyecciones de la empresa, incluyendo gerentes y empleados, hacia la sociedad. El tener un buen comportamiento en la organización incentiva a que todo pueda estar en armonía a que los empleados se sientan bien en su torno y se sientan tratados con respeto sobre todo por sus superiores.

La motivación es una de las partes más importantes para el desarrollo y crecimiento de los empleados, las empresas necesitan ejecutar planes y acciones en los cuales se busque recompensar el esfuerzo por cada uno de sus trabajadores ya que ellos son pieza fundamental para el crecimiento de las mismas, el motivar no solo significa alentar a que pueden lograr y cumplir con todos sus objetivos que se proponen, igual significa que pueden hacer crecer a su personal, que puedan hacer que se desarrolle más en cierta actividad y pueda crecer tanto personal como laboralmente, por ese motivo, el tener una organización motivada se convirtió en un factor importante para lograr un buen desempeño dentro de las empresas.

5. LA MOTIVACIÓN ORGANIZACIONAL APLICADA EN LAS EMPRESAS

Para Delgado (2014), una línea importante de motivación es la capacitación, esto garantiza que el talento humano cuenta con los conocimientos y habilidades necesarias para optimizar sus labores y profesionalizarlas dentro de la organización, de igual forma reconocer los logros es una recompensa al cumplimiento de metas y compromiso, este reconocimiento debe ser público y tangible por medio de diplomas, viajes, cuadro de honor y/o obsequios. Respecto a lo mencionado por el autor anterior, la capacitación tiene que ser de suma

importancia para las empresas ya que con ellas se busca el brindarles los conocimientos la experiencia necesaria a los empleados para que estos puedan desarrollar sus actividades de una manera eficiente y segura.

La motivación organizacional tiene una estrecha relación con la motivación laboral, la cual nos mencionan Peña & Villón (2018), que se puede entender como el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo. Es la voluntad que caracteriza al individuo a través del esfuerzo propio a querer alcanzar las metas de la organización, ajustado a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades. El poder estar motivado al realizar un trabajo conlleva a que este se realizará con un gran desempeño, lo cual es muy beneficioso ya que se genera una mayor competitividad y hace crecer a la empresa teniendo a los empleados capacitados y listos para desarrollar cualquier tipo de actividad.

Una empresa que cuenta con motivación para sus empleados demuestra el compromiso que esta tiene hacia ellos, en donde les demuestra que las actividades que realizan y lo que aportan a esta misma son de suma importancia, para Marín *et al.* (2016). Es importante enfatizar que el nivel de motivación de un empleado también depende de su gente, sus cualidades sus expectativas, sus circunstancias personales económicas y familiares. Sin embargo, es incorrecto generalizar que todos los empleados están motivados únicamente por el salario, aunque hay empleados que debido a las limitadas condiciones económicas prefieren trabajos donde el nivel salarial es fijo, y esperan que sus honorarios sean estables independientemente de la jornada laboral, del esfuerzo en sus actividades y el estrés que esto genera.

6. DISCUSIÓN

El poder motivar a los empleados no es tarea fácil debido a que en muchas ocasiones solo realizan las actividades por que cubren alguna necesidad que tienen, por lo que el poder motivar a alguien no solo implica

darle palabras de aliento para que mejore su actitud si no también demostrarlo con acciones dándole incentivos, aumento en su salario, darle un mejor puesto, por eso las empresas implementaron métodos para poder motivar a sus empleados y que estos tengan un mejor desempeño en las empresas. El tener algo que te motive a poder superarte día a día se ha convertido en parte fundamental para que las empresas tengan un mayor crecimiento y puedan ser competitivas. Respecto a esto, Borja (2014) señala que los patrones motivacionales son las fuerzas que impulsan a los individuos a realizar las distintas conductas propias del consentimiento (unirse al sistema, trabajar con dedicación para él, aportar la creatividad). Permiten resumir y presentar en unas pocas categorías las infinitas motivaciones individuales y explicar, en definitiva, por qué los hombres ingresan a las organizaciones y trabajan para ellas, satisfechos o no, con mayor o menor dedicación, inspirados por unos valores u otros. El tener a alguien que te impulse a ser mejor y superarte ha sido de gran ayuda para poder cumplir con los objetivos de la propia empresa, ya que con ello su competitividad tiene un mayor alcance.

7. CONCLUSIÓN

La motivación juega un papel importante para las empresas, el estar motivado implica el mejorar tanto personal como en el ámbito laboral, ya que la motivación ayuda a poder crecer para ser mejor así como mejorar el desempeño en las actividades que realice, por eso muchas empresas implementan diferentes tipos de incentivos o métodos para motivar a sus empleados y hacerles saber lo importante que son para ellos, el tener un empleado motivado nos da la certeza de que este realizará sus actividades de una manera eficiente y será más competente, la competitividad juega un rol importante para el crecimiento de una empresa, ya que con ella las empresas buscan el poder hacer frente a sus demás competidores y así evitar pérdidas, el tener a alguien dentro de la organización que sea suficientemente competente en el desarrollo de sus actividades indica que la empresa está haciendo un buen trabajo, ya que al mantenerlo motivado este buscará la manera

de dar lo mejor de sí y que todo salga casi perfecto. En esta investigación pudimos ver desde el punto de vista de varios de los autores mencionados que la motivación es una parte importante para el crecimiento y desarrollo de una persona, que gracias a ello esta pueda superarse y sentir que puede cumplir con todos sus objetivos así como todas las expectativas que se le tienen en cuenta, las empresas que utilizan este tipo de motivación indican que son empresas que se preocupan por el bienestar de su plantilla laboral, que buscan que al realizar sus actividades se encuentren de la mejor manera posible para poder realizar sus acciones de una manera más eficiente pero sobre todo que puedan crecer para alcanzar mayores objetivos de los que ya se proponen.

REFERENCIAS

- Borja Salgado, D. S. (2014). *La motivación aplicada a las empresas*. (Tesis de grado). Universidad San Francisco de Quito. <https://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/3346>
- Carrillo, M., Padilla, J., Rosero, T., & Villagómez, M. S. (2009). La motivación y el aprendizaje. *Alteridad*, 4(1), 20-33.
- Delgado Pardo, J. P. (2014). *Motivación organizacional y bienestar laboral*. (Tesis de grado). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/12781>
- García Correa, D. A., Londoño Bolívar, C., & Ortiz Pérez, L. (2017). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12), 1-9. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981>
- Giraldo, A. L. C. (2018). Gestión de la motivación en escenarios organizacionales. *Investigación e Innovación en Ingenierías*, 6(1), 84-92. <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/innovacion/article/view/2777>
- Guerrero Bejarano, M. A. (2016). La investigación cualitativa. *Innova Research Journal*, 1(2), 1-9. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3645/3/document.pdf>
- Marín, K. O., Ruiz, A. A., & Henao, E. A. (2016). La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas. *Colección Académica de Ciencias Sociales*, 3(2), 22-35. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/download/4484/4169/8203>
- Huilcapi Masacon, M. R., Castro López, G. A. & Jácome Lára, G. A. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 311-333. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721>

Molina-Sabando, L. A., Briones-Véliz, Í. B., & Arteaga-Coello, H. S. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Dominio de las Ciencias*, 2(4), 498-510. <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/275>

Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación laboral. elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Pereira, M. L. N. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153-170. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/510>

Perret, R., & Vinasco, Z. O. H. E. (2016). *El secreto de la motivación*. México. <http://www.ricardoperret.com/s/El-Secreto-de-La-Motivacion-WEB.pdf>