

# Motivación Laboral

Pamela Alejandra Olarte Leon

Mariana Alejandra Ortiz Velásquez

Clara Mireya Alvarado Lopez

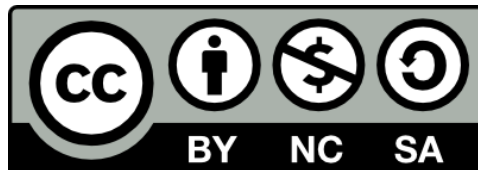
[pamela.olartel@campusucc.edu.co](mailto:pamela.olartel@campusucc.edu.co)

[mariana.ortizv@campusucc.edu.co](mailto:mariana.ortizv@campusucc.edu.co)

[clara.alvaradol@campusucc.edu.co](mailto:clara.alvaradol@campusucc.edu.co)

Asesor:

Juan Carlos Carvajal Gómez



*Universidad Cooperativa de Colombia*

2021

## RESUMEN

El presente artículo a desarrollar contiene información sobre la motivación laboral, cultura y hábitos organizacionales, clima laboral, teorías, enfoques que definen lo importante que es el empleado para las compañías bajo la teoría de Maslow, Perls y William Ouchi.

El recurso humano es uno de los intangibles más importantes de la organización, un empleado desmotivado genera las mayores pérdidas y dificultades de desarrollo en las organizaciones, por otro lado un empleado motivado brinda mayor habilidad, conocimiento y destreza generando ventajas y estrategias competitivas a la organización, excelente ambiente laboral, pérdidas extremadamente mínimas y así mismo evita el despilfarro entre otras. El motor de las empresas es su recurso humano por eso es de vital importancia garantizar al máximo el bienestar laboral. Las políticas de incentivos, bonos, aranceles, reconocimientos, salario emocional, salarios adecuados, ascensos posibilidad de crecimiento, capacitaciones que orientan al objetivo organizacional.

**Palabras Clave:** Motivación laboral, Clima laboral, Cultura organizacional, Teorías.

## ABSTRACT

***This article contains information on work motivation, organizational culture and habits, work environment, theories, and approaches that define how important the employee is for companies under Maslow and Perls's theory.***

***Human resources are one of the most important intangibles in the organization, a demotivated employee generates a bad organizational environment, a motivated employee provides greater ability, knowledge and dexterity, generating advantages and competitive strategies to the organization, an excellent environmentwork, good sales, avoid waste in companies among others. Incentive policies, bonuses, fees, verbal and written acknowledgments, salaries, promotions, training guide the organizational objective.***

***Key Words: Work motivation, Work environment, Organizational culture, Theories.***

## INTRODUCCIÓN

El excelente recurso humano es el tesoro que nunca se deberá perder, para mantener sólidas y fuertes las organizaciones, si es posible si se tiene empleados felices, satisfechos y motivados.

Hoy en día las empresas deben buscar estrategias de innovación, convertir su recurso humano como principio de negocio, cuidar y mitigar al máximo esos riesgos que atentan contra la salud emocional y la integridad de los mismos, ya que tener trabajadores emocionalmente fuertes, valorados y respetados nos contribuye a ser altamente competitivos, puesto que así serán capaces de asumir y desarrollarse en un mundo globalizado, incierto y cambiante, buscando estrategias de éxito robustas y resistentes ante los fuertes cambios del mercado y retos organizacionales.

El empleado debe convertirse en un socio que cree en el negocio y la razón de ser de la organización, porque cuando las partes se unen nunca se sumara, sino que siempre se va a multiplicar. Por esta razón todas las empresas deben contar con un programa de cultura organizacional,

para generar en los empleados sentido de pertenencia, liderazgo, compromiso, satisfacción en el trabajo y que los objetivos plasmados por la organización se den en una relación constructiva y solida entre jefe, empleado y cliente.

Es por esta razón que la motivación es el tema central de este artículo **¿Qué es motivación?** es una característica de la Psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona; es un proceso que ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados. (López, s,f).

Hoy en día la motivación laboral es un factor importante en las organizaciones, porque es el pilar para que los objetivos se realicen y se cumplan pero esta se da de forma trascendental dentro de la organización con diferentes factores como lo es el clima laboral que se maneje dentro del entorno del trabajador.

Para Davis (1981) el clima laboral lo define como: “el ambiente en el cual los empleados trabajan y también es considerado como un sistema que refleja el estilo de vida de una organización”. (Nayarit, s.f.).

Otro factor importante es La cultura organizacional (Schein, 1988; Ashkanasy, Wilderon y Peterson, 2011) la exponen como una filosofía que lleva en conjunto las creencias, los valores, las normas y conductas que la definen. Para el autor Las organizaciones que tienen bien definida su filosofía organizacional son consideradas saludables puesto que mantienen la sinergia entre el desarrollo organizacional y el desarrollo de los trabajadores.

### **JUSTIFICACIÓN**

Partiendo de una mirada psicológica organizacional disciplina que está diseñada para comprender todos los factores que influyen en el desempeño de las empresas y sus trabajadores en su labor profesional. (Rodríguez A, 2020). Es por esto que el profesional que lo ejerce tiene que diseñar intervenciones efectivas que permitan mejorar los resultados y aumentar el bienestar la estructura organizacional, clima, cultura, habilidades sociales y procesos organizacionales.

La cultura organizacional es un

proceso importante en las organizaciones, es la base de todo pues nos refiere a una combinación de hábitos, costumbres, normas, reglas, comunicación y todos aquellos que hacen diferente y única la organización (Wei, Miraglia, 2017). De igual forma es un sistema de valores y actitudes compartidas de identidad en los miembros de una organización, y hacen posible resaltarla y diferenciarla, de otras en relación a la misión y sus objetivos. (Robbins, 2009, p551). Todos los Dirigentes de una organización por lo general quieren resultados de calidad, colaboradores orgullosos de pertenecer a la organización, que cuiden los recursos, que sean eficientes y entreguen su máximo potencial, pero allí radica el problema buscamos satisfacer un bien propio y no colectivo, es por esto que olvidamos quienes hacen que la organización funcione, olvidamos las necesidades de quienes nos sirven Y al final tenemos como resultado colaboradores que pierden las ganas, el interés, la actitud y la pasión de ejercer marcando la diferencia, esto contribuyendo al Clima laboral reflejo de la cultura, es por esto que en este artículo se postulan una serie de teorías

que se correlacionan y nos permiten hacer un análisis referente al impacto que tiene la motivación en los colaboradores, como lo es Maslow en su teoría de la motivación puesta en una pirámide donde encontramos necesidades que considera básicas como lo es la aceptación, la autoestima, la seguridad, lo social, lo fisiológico que finalmente permiten la autorrealización, así mismo McGregor refiere en su teoría X y Y tres enfoques teóricos, hedonista, autorregulación y genuino explicando como el trabajador busca y siente la satisfacción laboral y como este termina amando su trabajo. Por otro lado William Ouchi expresa en su teoría "Z" la idea de las relaciones humanas, haciendo énfasis en el empleado como sujeto que integra no solo el ambiente laboral sino también en su ambiente familiar. Es por esto que el empleo es la base donde la persona tiene la libertad de vivir bien, comer bien y vestirse bien, garantizando su calidad de vida y al mismo tiempo definiendo un modelo sólido en el que toda organización crea su propio sentido de pertenencia para triunfar en sus objetivos.

Este artículo brinda información teórica y herramientas que nos conduce a una reflexión que permita evaluar, intervenir e implementar estrategias en las organizaciones basadas en la influencia que tiene la motivación laboral.

## ANÁLISIS

El servicio del empeño de los trabajadores en el ambiente laboral tiene un trasfondo de una constante intranquilidad en todas las organizaciones del cosmos, ya que tienden a ser internas y diferentes para cada sujeto. Se caracteriza como espontáneas de las personas es que su conducta no tiene una predicción completa. Por lo general las teorías de la motivación se denominan parciales ya que no se ha establecido todavía un modelo teórico que llevado a que la aplicación pueda promover a todos los trabajadores inclusive hasta la máxima fase. Pero las teorías nos aportan por medio de evidencias empíricas y teóricas a lograr la información suficiente para gestionar la conformidad y la

motivación de los trabajadores.

## **FUNDAMENTO TEÓRICO**

La motivación es una exterioridad considerablemente extensa pero esta sirve de relevancia para muchas de las áreas que nos vamos a hallar en nuestra existencia, entre ellas la profesional que será en la que nos centraremos.

Para entablar a partir de ella, veremos inicialmente cómo la definen diferentes autores: 6 Argyris (1977) su estudio plantea que una institución no puede permitir que sus trabajadores tengan bajos niveles de motivación, porque esto causaría un problema para ellos y para la organización, no pueden permitirse derrochar el medio humano. Nos dice que debería ser fundamental para las empresas garantizar las condiciones laborales de forma positiva en su personal y así estos serán activos y partícipes en el procedimiento, ya que es evidente que actualmente existe una alta competencia entre las empresas. También aumentarían las cifras de la productividad y creatividad promoviendo la seguridad y el desarrollo

a largo plazo. La motivación en un contexto profesional y laboral, Mitchell (1982) se aprecia como una causa psicológica que provoca un incentivo para obtener una meta concreta. La misión de la motivación requiere que la orientación sea clara para que los dos de la mano comprendan y sea más fácil alcanzar el objetivo.

## **PLANTEAMIENTO TEÓRICO**

En su análisis, Rubio, (1997) plantea que cuando se ha tenido que investigar la motivación, se refleja como la labor es un pilar esencial en los acontecimientos del ser humano. Menciona a Marín y Ruíz, (2002) Estos autores abarcan el significado de la humanización del trabajo para que a partir de una representación más concreta se logre llegar a factores de motivación básicos. Recalcando más pensamientos de dichos autores, definen el término de la motivación como: la causa o el conocimiento de un ente que mueve a efectuar una cosa, además de esto también todo origen de un orden ilustrado que produce o tiende a producir un hecho voluntario.

Schiffman y Kanuk (2005) le dan una definición a la motivación como una potencia impulsora centralmente donde cada quien se impulsa a realizar la acción, la cual es generada por una etapa de tensión que existe como efecto de una necesidad no lograda.” Palmero et al. (2005) en la labor que realizaron, profundizan más las definiciones y mencionan dos fuentes con sus características en relación a la motivación. Destacan que las fuentes informan el principio de los estímulos que conlleva a que un ente a que se active.

Se dividen en:

- Fuentes internas: Es lo que promueve una conducta motivada en un humano que puede solventar las necesidades que tengan, como los deseos y los impulsos.

- Fuentes ambientales: Son los estímulos que ejercen una autoridad sobre el propio pero que se encuentran fuera de lugar del individuo e influyen en su proceso de motivación. Los incentivos son una muestra de ello.

*B. Como encargarse de manera correcta de la desmotivación laboral.*

Un empleado se encuentra

desmotivado cuando, de modo constante, no realiza sus deberes laborales por propia constancia y su compostura o comportamiento es contrario al manejo y metas de la sociedad en la que labora. Estos sujetos tienen privación de motivos para estimularse y alcanzar un deseo.

Un trabajador desmotivado, actúa con nada comodidad por las actividades que realiza y se convierte en un ejemplar con claros signos de pereza o se vuelve indiferente. (Urcola, 2011).

Los sueños de una nueva compañía entran con un valor de motivación alto el cual va decayendo al paso del tiempo de forma lenta, gradual, a menos de que exista un refuerzo que acelere el proceso. Si no es correcto el estímulo. Es habitual que la iniciación del asunto se inicie con un escenario conciso que da como efecto un disgusto para el sujeto y finaliza en la total frustración que con la duración del tiempo termina en el naufragio laboral y personalmente.

## **TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN**

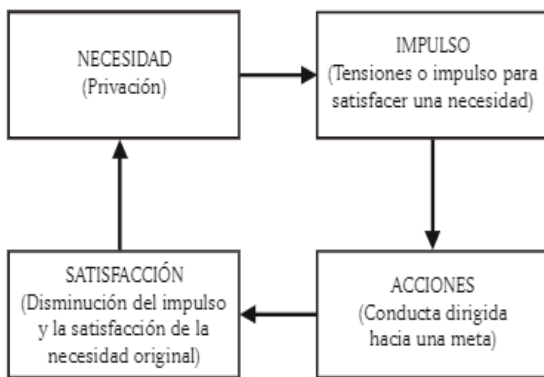
Hay varios tipos de teoría cada una ellas tienen un enfoque diferente en cuanto a la motivación laboral, pero todas enfocadas a la importancia que



tiene este factor en las organizaciones.

*La necesidad:* esta teoría hace referencia cuando una persona se siente motivada no alcanzado ciertos grados de satisfacción en su vida, requieren complacencia para llevar una vida gratificante y agradable.

Entre la teoría de las necesidades se encuentran enfoques como los es la Jerarquía de las Necesidades de Maslow; las Tres Necesidades de David C. McClelland, y la Teoría de los Dos Factores de la Motivación de F. Herzberg

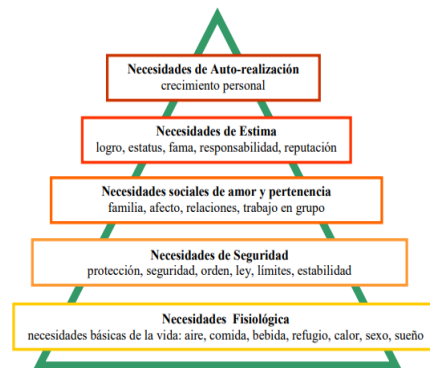


## LA TEORÍA DE LA JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES

Esta teoría se da de acuerdo al aporte del psicólogo Abraham Maslow a partir del año 1943, propone que la motivación humana se basa en la voluntad de satisfacer sus necesidades internas en base a cinco necesidades

como lo son: **fisiológicas** (necesidades básicas como lo son respirar, dormir, comer), **seguridad** (seguridad física, de empleo, recursos, salud), **pertinencia** (deseos de tener una familia, ser miembro de una iglesia), **estima** (una inferior que incluye el respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, y dignidad; y otra superior, que determina la necesidad de respeto de sí mismo, incluyendo sentimientos como confianza, competencia, logro, maestría, independencia y libertad), **autorrealización** (una persona que está inspirada para la música debe hacer música, un artista debe pintar, y un poeta debe escribir).

Figura 1. *Jerarquía de Necesidades*



Fuente: (Quintero, s,f)

Según Maslow (1943), las personas siempre tendrán una necesidad de motivación que celebran de acuerdo a la situación, experiencia, amor, estima,

gracias a las necesidades básicas y deseos intelectuales. Otro factor son los objetivos básicos que se fundamentan en base a las necesidades completamente satisfechas que se dan por las conductas.

El grado de satisfacción relativa, este hace referencia al todo o nada, donde se satisface una necesidad e inicia otra, pero en la vida cotidiana el ser humano nunca va estar satisfecho 100%.

## TEORÍA DE LOS DOS FACTORES DE HERZBERG

Chiavenato (2000), clasificó la motivación en dos factores orientados al ambiente externo y al trabajo del individuo. El primero se compone de condiciones físicas y ambientales entre ellos se incluye salarios, de políticas de la empresa, reglas, clima laboral y el segundo hace referencia al logro, responsabilidad, reconocimientos, habilidades.

## TEORÍA DE LAS NECESIDADES APRENDIDAS DE MCCLELLAND

Esta teoría se da de acuerdo a las necesidades humanas por un logro que

se realiza de acuerdo a una satisfacción, con el deseo de mejorar cumpliendo un objetivo o meta propuesto, el otro factor es la necesidad de poder y por último la necesidad de pertenencia, generando diferentes conductas, perfiles y motivación laboral. (Castillero, s.f)



Fuente: (Amorós, s.f)

## TEORÍAS X E Y DE MCGREGOR

Esta teoría es utilizada en las ciencias físicas, tecnológicas y en el bien de la humanidad.

Tareas directivas: los directivos son los responsables de la organización de los pagos de salarios, incentivos, materia prima, equipos y herramientas.

En el personal: deben tener en cuenta motivar al trabajador, controlar las conductas o comportamientos que puedan afectar a la organización. El liderazgo ocupa un factor importante en

las organizaciones saber dirigir, controlar, delegar funciones.

Esta teoría comparte la teoría de Maslow, en base a las necesidades fisiológicas, seguridad, social y la necesidad del yo, autor relación.

Dirección y Motivación:

Reconocemos rápidamente que un hombre que sufre de una deficiencia grave en la dieta está enfermo. La insatisfacción de las necesidades fisiológicas tiene consecuencias en la conducta. (McGregor, 1986). La persona que tiene satisfechas las necesidades no está a la espera de ser motivado para realizar sus labores, lo único que busca es satisfacer su propia.

### **TEORIA Z DE WILLIAM OUCHI**

La Teoría Z de William Ouchi está basada en la idea de las relaciones humanas, esto quiere decir que el empleado es un sujeto que integra no solo el ambiente laboral sino también su ambiente familiar, es por ello que al momento de ejercer sus labores cotidianas lo que se busca en la empresa es optimizar el buen desempeño y así mismo sus condiciones para que los trabajadores obtengan un aumento de autoestima

que llevara consigo una plena integración de trabajo en equipo, comunicación asertiva y la buena convivencia mutua, para favorecer al sujeto como 'persona independiente y también como una pieza importante en la empresa en que labora.

Según Ouchi (1981) plantea que el empleo es la base donde la persona tiene la libertad de vivir bien, comer bien y vestirse bien, es por ello que este modelo define que toda organización crea su propio sentido de pertenencia, que lo lleva a ser posibles todos y cada uno de los objetivos empresariales, lo cual considera que la productividad no solo se vería reflejada en el empleado sino que está prácticamente asegurada por si sola si se cumple esto (Ouchi, 1981)

Es bien sabido que la motivación es la base y el motor de que toda empresa salga adelante en su negocio y triunfe como debería y en cierto modo también es fundamental que la misma organización se preocupe por el mejoramiento de sus trabajadores en el cargo que desempeñan, ya que si esto no llega a ser implementado, se verá obligado a generar el caos y la propia insatisfacción dentro del personal,

llevando a que los empleados disminuyan considerablemente su rendimiento y haya reducciones en la economía gracias a un trabajo que solo les trae consigo estrés a corto plazo.

Tomando como referencia la Teoría plantea una serie de principios fundamentales que toda organización debe proponer para que mejore el rendimiento y la productividad.

**Confianza** como base. Si el jefe confía en el empleado y en que realiza su trabajo de la mejor manera posible, se fomenta que así sea. La confianza es lo más importante de esta teoría y se fundamenta en ella. De esta forma, el trabajador que perciba que se ha depositado confianza en él, se esforzará de manera natural en cumplir las expectativas.

**Trato íntimo.** Asumiendo que el empleado no puede separar su vida 'personal' del trabajo, puesto que el trabajo es una parte importante y grande en su vida, se establecen relaciones estrechas, humanas, en las que jefes y trabajadores se conocen personalmente. Prestar especial atención a las relaciones personales es una de las máximas de esta teoría.

Cuando el jefe se preocupa por la vida

del empleado, por sus metas, sus logros o sus frustraciones, este se sentirá mejor valorado, aumentará su autoestima y con ello, su productividad. Sutileza en las relaciones. Cuidar el trato personal y hacer que sea del todo individual, adaptándose a las características de cada uno, humaniza a la empresa y fomenta el buen ambiente de trabajo. Para esto es necesario conocer las características únicas de cada individuo y ajustar el trato a cada uno de ellos.

Según esta teoría, una relación debe ser íntima, sin despersonalizar y rechazando el autoritarismo al ser considerado poco eficaz, sobre todo, a largo plazo.

### **Qué comparten las empresas Z**

- Formación de los trabajadores constante e integral mediante un plan de capacitación.
- La finalidad es disminuir la rotación de personal.
- Son empresas adaptadas al proceso de evaluación constante y promoción personal.
- Los objetivos de la empresa, definidos con base en la filosofía Z, deben ser totalmente congruentes.

### **Pasos para desarrollar la cultura Z**

- Entender la cultura Z y ser conscientes de la transformación empresarial, así como el rol que ocupa cada trabajador.
- Evaluar la filosofía de la empresa previa a la transformación.
- Definir la nueva cultura de empresa y hacer partícipe a todos los integrantes de la organización.
- Empezar por crear estructuras e incentivos.
- Establecer lazos personales entre los trabajadores y la organización.
- Hacer una evaluación de los cambios efectuados.
- Asignar el número de categorías y los empleados en cada una de ellas.
- Fijar un sistema de evaluación y promoción de los trabajadores.
- Ampliar las carreras de los trabajadores.
- Promover la participación y dedicación de los trabajadores.
- Procurar la plena dedicación de los empleados, tanto en la vida social como familiar.

## **ENFOQUES TEORICOS**

Existen diferentes enfoques teóricos sobre la motivación laboral como se menciona continuación:

### **Enfoques teóricos que enfatizan el carácter hedonista de la actividad**

**laboral:** esta teoría hace referencia a la satisfacción que siente el empleado en dicha empresa, desde el modo que se expresa, como se siente, la alegría que irradia, busca como expresar sus conformidades ante otra persona, refleja conductas y resultados positivos.

### **Enfoques teóricos que enfatizan la capacidad de autorregulación del individuo en el trabajo:**

en este enfoque el individuo busca satisfacer sus propias necesidades resaltar que tan competente es en realizar dicha tarea, para el mismo calificarse de que tan bueno soy yo en dicha actividad.

### **Enfoques teóricos que enfatizan la autoexpresión genuina de la persona más allá de la actividad laboral:**

este es totalmente diferente a los dos anteriores la persona busca expresarse de forma genuina, realizando su trabajo desde cómo se realiza, hace las cosas porque le nace no porque le toca, nunca búsqueda de placer o en espera de que su jefe reconozca su labor.

## **CONCLUSIONES**

Toda empresa debe contar con un programa de cultura organizacional,

para generar en los empleados sentido de pertenencia, liderazgo, compromiso, satisfacción del trabajo y que los objetivos plasmados por la organización se den de acuerdo al compromiso entre jefe, empleado y cliente. De acuerdo a las falencias que se presentan en las organizaciones es recomendable que las empresas busquen estrategias enfocadas a las necesidades de la compañía tales como: el liderazgo, el trabajo en equipo, la toma de decisiones, manejo de emociones, identidad organizacional y autocuidado en cada área laboral, motivación basada en retos con el propósito de demostrar que estas constituyen un elemento estratégico para lograr un modelo de excelencia y éxito empresarial.

Es de suma importancia tomar control en el equipo colaborador ya que este es el motor de que nuestro cliente vuelva a comprar, si el empleado se encuentra motivado el cliente lo notara al momento de que le preste el servicio.

La cultura organizacional es un proceso importante en las organizaciones, hace referencia a los comportamientos, cambios, dirección y facilita a la solución de problemas, de acuerdo a la combinación de factores

como lo son hábitos, costumbres, normas, reglas, comunicación formal e informal, y todos aquellos que hacen diferente y única la organización (Wei, Miraglia, 2017).

De igual forma es un sistema de valores y actitudes compartidas en los miembros de una organización, y hacen posible resaltarla y diferenciarla, de otras en relación a la misión y sus objetivos. (Robbins, 2009, p551). Es decir que permite transmitir a los miembros de la organización, identidad y sentido de pertenencia, compromiso con la organización y participación para la toma de decisiones.

Las habilidades sociales se han convertido en un factor de gran importancia para las compañías trabajar en la misma dirección, es importante la comunicación entre empleado y jefe o viceversa para que el desarrollo y crecimiento de la empresa se vaya dando de la mejor manera y los resultados sean positivos.

Las habilidades sociales de comunicación ayudan a la eficiencia y eficacia de la compañía, unión del grupo, trabajo en equipo, buen ambiente laboral, para generar mayor rendimiento laboral, los empleados que

implementa esta habilidad son promovidos de cargos, un mejor salario, mejor remuneración laboral, bonos, incentivos, demuestran su liderazgo, flexibles en la toma de decisiones, están disponibles en todo momento, mayor compromiso laboral. Estos empleados motivados siempre tienen mejor empatía y asesoramiento con el cliente, servicio personalizado, estas habilidades son muy notorias al momento del servicio al cliente, ellos lo perciben.

Otras habilidades sociales que se manejan en las organizaciones son la persuasión, negociación, coordinación, cooperación, perspicacia social y saber pedir y proporcionar ayuda entre los compañeros de trabajo (trabajo en equipo). Cabe resaltar que a pesar de que las organizaciones manejen habilidades sociales con sus empleados siempre van a existir inconformidades e insatisfacción por un cliente, pero es aquí donde el grupo de colaboradores deben buscar la solución inmediata estar en la capacidad de resolver el inconveniente ocurrido en ese momento. El empleado que tiene buena negociación con sus clientes maneja habilidades sociales.

Las empresas deben tener buenos

líderes que le ayuden al crecimiento económico de la organización y la motivación de los empleados para que esos objetivos propuestos sean cumplidos en el menor tiempo posible, que ayuden a incentivar al personal, de igual forma ayuden a crear un ambiente agradable para que los empleados sean más productivos, se sientan satisfechos de la empresa donde trabajan y sean tenidos en cuenta como apoyo y parte del crecimiento de la organización.

Es recomendable que las pymes manejen un liderazgo positivo, esto les ayuda a generar resultados satisfactorios para la empresa, que sus objetivos tengan éxito y puedan tener crecimiento como organización, ya que un liderazgo negativo trae a la

Organización un ambiente laboral pésimo, estrés, baja autoestima, pereza en los empleados al ir a trabajar lo hacen por una necesidad más no por satisfacción y lo más terrible es que los malos hábitos y factores negativos

Pueden traer pérdidas significativas a la compañía.

## DISCUSIÓN

La motivación Laboral dos simples palabras son capaces de transformar, empoderar, y fomentar un cambio significativo, generando impacto en las relaciones interpersonales, el sentido de pertenencia con la organización,

Alto grado de productividad y cumplimiento de objetivos con un excelente producto final.

Por esta razón importante que las empresas efectúen acciones preventivas y correctivas de forma proactiva sobre sus colaboradores en misión, para minimizar impactos negativos en su gestión.

El trabajo es el segundo hogar de los colaboradores, es su segunda familia, y desde luego esto hace referencia a unión, satisfacción, autorrealización, y es

lo que la organización debe brindar si quiere empleados felices, y es un feedback porque beneficia a todos.

Muchos empresarios preguntan ¿es posible hacer feliz al colaborador? Y la respuesta es si es posible si le das la importancia si transformas tu visión, una visión donde estén involucrados, es sencillo si tu recurso humano trabaja apasionado la organización tendrá éxito comprobado Diferentes factores trabajan simultáneamente para lograrlo, y se debe tener claro, que se debe velar por el buen clima laboral, saludable, donde colegas y jefes tengan habilidades sociales, y un nivel alto de autoestima. El Jefe debe tener claro su rol y habilidades de liderazgo ya que este juega un papel muy importante, motivador e incentivador de salario emocional, que como su nombre lo indica este contribuye a dar un valor agregado emocional más allá del dinero y especie , pero esta a su vez se puede ver representada en oportunidades que cubren necesidades ejemplo , tiempo libre, formación y capacitación, crecimiento personal y profesional, reconocimientos en público, alimentar con palabras y gestos positivos el día día “me encanta tu compromiso” “eres un buen elemento” “te felicito” una sonrisa etc. Es tan funcional



que aunque el colaborador este en su peor momento si su espacio laboral es sano se conectara sin ninguna dificultad y encontrara desconectarse de lo negativo y este siempre en su grado más alto de desempeño.

satisfacción se obtiene resultados positivos, la productividad que se logra al tener empleados contentos, no solo es una ventaja para las empresas, sino para los propios trabajadores. Paulina Tapia & QuestionPro. (s.f).

Entonces por que no tomar como referente a estos exitosos autores como lo es Maslow, aplicarlo en la organización, entender que necesitan los empleados, la motivación visualizada en una jerarquía de necesidades donde no solo el empleado encuentra su autorrealización si no también la empresa ejemplo “necesidad de autoestima”, en relación con el trabajo son detalles donde cada empleado se sienta bien consigo mismo y aquí influye la valoración y reconocimiento por sus aportes, aquí el empleado encuentra en que puede crecer personal y profesional en su trabajo. Localiza que su puesto de trabajo le

permite cumplir sus metas personales y materializar sus sueños esto influye con peso en la “necesidad de autorrealización”, puesto el empleado aquí a alcanzado su más alto potencial, en el desempeño de su cargo por consiguiente va querer y por más y esto es un beneficio para todas las partes . pero así mismo se debe garantizar la “necesidad de seguridad”, ofreciendo al empleado excelentes condiciones laborales y de bienestar ejemplo un contrato que brinde estabilidad laboral y económica. Estas condiciones conectan como un engranaje con la “necesidad social”, y aquí es clave una cultura organizacional sólida , un buen clima laboral, relaciones interpersonales, habilidades sociales en nuestra organización y finalmente la “necesidad fisiológica, como esta el personal, saber del estado de salud físico y emocional y contribuir a las buenas prácticas saludables de nuestros empleados, blindándolos al máximo llevándolos a una excelente calidad de vida, y todo esto enlazado es como un circuito si algo falla todo falla es decir no podemos perder de vista ningún detalle por que es seguro que coadyuvara a

que la organización sea sana feliz y exitosa en todos los sentidos.

*A. Para tener en cuenta:*

**Tener un propósito:** Es importante que los empleados sepan que su trabajo importa. Conocer cuáles son las repercusiones positivas que su labor tiene en toda la compañía, la motivación de los empleados es de gran importancia tanto para el empleado como para la empresa, un empleado con un salario justo, bonos, incentivos, participación, compromiso, objetivos comunes, la confianza de trabajador a jefe o viceversa ayuda a generar un ambiente agradable y el trabajador se sienta más satisfecho y gustoso en la labor que hace a diario.

**Ser optimistas:** Pensar a futuro, saber en qué se puede mejorar si hacen las cosas bien, tener un plan y entender cuáles son las necesidades que se deben de cubrir para ser felices, empezando por el lugar donde pasamos más tiempo en el día: el trabajo, todo empleado desea de un ascenso laboral, porque el factor dinero es un factor importante en la felicidad del trabajador, es un motivo que les

ayuda a sentirse a gusto de que su trabajo sea bien remunerado y pueda tener una mejor calidad de vida como persona. El dinero es uno de los factores que ayudan al empleado a tener mayor estabilidad laboral, es decir durar más tiempo con la organización.

**Rodearnos de gente positiva:** Buscar conectarnos con gente positiva, no solo es beneficioso para nuestro trabajo, sino también para nuestra vida laboral, esto permite mayor autoestima, ambiente laboral agradable, trabajo en equipo.

**No sobre cargarnos de trabajo:** No pienses que vas a tener mayor éxito si trabajas más horas. El exceso de trabajo puede ocasionar también que seamos menos productivos, el cuerpo y la mente necesita descanso como, por ejemplo; un contador buscando un peso en el Balance General y tuvo un día bastante atareado, lleno de trabajo y posiblemente no encuentre el error en el momento por el agotamiento y cansancio que tiene y llega al siguiente día y de una vez lo encuentra porque sucede sencillo porque el cuerpo, la vista y la mente se

encontraba cansada y agotada. Tapia & QuestionPro. (s.f).

Desafortunadamente el compromiso y la felicidad de los empleados carecen actualmente de las métricas para tener éxito. Las organizaciones necesitan invertir tiempo, establecer e implementar estrategias para crear un mejor lugar de trabajo y tener empleados felices.

¿Quiénes son los que hacen una organización exitosa? Todo inicia desde el mismo empleado si un empleado se encuentra motivado, satisfecho sencillamente eso es lo que le va a producir y reflejar al cliente, la empresa se hace de sus empleados y sus clientes, si el empleado esta insatisfecho no va a poder suplir la necesidad con satisfacción del cliente y posibles clientes.

Para crear un ambiente de trabajo saludable y acogedor se debe tener colegas o jefes con energías positivas, buena autoestima, el jefe hace un papel importante en el ambiente laboral más que jefe debe ser un amigo, muchas empresas de diferentes sectores cuentan con un jefe tosco, grosero, altanero, que genera tensión en el lugar de trabajo, el jefe siempre de reconocer el trabajo del empleado motivarlo e incentivarlo, el

empleado merece escuchar cosas como “Excelente trabajo”, “Estamos muy contentos con tu labor”, “Me encanta tu compromiso con la organización” o “Nuestro equipo está feliz de tenerte” hará que su día sea el mejor y los impulsará a trabajar más, son cosas insignificante para muchos, pero para otros será mejor que una bonificación monetaria, que sea reconocido y destacado el compromiso por sus labores en la organización.

Otro factor simple pero importante es la sonrisa en la persona, esto genera conexión con los compañeros y clientes, transmite alegría, se entiende que toda persona tiene problemas económicos, sociales, y llegan sin ganas de laborar por la misma situación en la que se encuentran, pero con la alegría de un compañero puedo ayudar a que esa persona le cambie el día sin importar el problema que este presentando en ese momento, se conecte al buen ambiente laboral.

El éxito de la organización por más pequeño o grande que sea se deben tener en cuenta los empleados, hacen parte de esa familia, no tener ninguna discriminación alguna, si tratas bien a sus empleados ellos hacen felices a sus clientes, recuerda ellos son los que

tienen mayor contacto con los clientes, el éxito de una empresa depende de su clima organizacional, los empleados son los que representan la cara de las empresas, que bonito es que el empleado se sienta orgulloso de permanecer a esa organización, a lucir con orgullo un uniforme, por el trato que le brindan y por la satisfacción del cliente. Si se genera mayor ingreso mejor crecimiento tendrá la organización y puede brindar sostenibilidad a sus empleados y a la misma empresa.

Otro factor que se debe tener en cuenta es que el empleado debe estar a gusto del trabajo que desempeña porque recuerda la felicidad no es algo preparado viene de sus propias acciones, si hace las cosas que le gustan la satisfacción va ser grande, el trabajo que se hace se debe hacer bien a satisfacción no hacerlo por hacerlo porque al final los resultados serán negativos, como dice el dicho las cosas se hacen bien o mejor no se hacen.

Otro factor importante que influye en la felicidad del empleado es lo humano de su jefe que le permita capacitarse, participar en los préstamos de estudios, horarios flexibles, sentirse

escuchados, salarios puntuales, salarios justos, etc.

En sí la motivación y lo laboral deben ir de la mano, un gerente de una empresa debe tener presente que si quiere lograr sus objetivos, debe mantener muy pendiente de los trabajadores aplicar diferentes técnicas, como por ejemplo la pirámide de Maslow que inicia con necesidades fisiológicas o básicas, dónde procede las necesidad de seguridad, las sociales, del autoestima para llegar al final de la autorrealización como tal. Es más un aprendizaje que queda, para que de cierta forma la empresa surja.

## REFERENCIAS

- [1] .Kant, I (2003). Métodos de entrenamiento de resistencia y fuerza empleados por los entrenadores para los juegos suramericanos Medellín Colombia.
- [2] AGUT NIETO, SONIA; CARRERO PLANES, VIRGINIA. Contribuciones al estudio de la motivación laboral: enfoques teóricos desde la dimensión de autoexpresión del ser humano. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 23, núm.

- 2, 2007, pp. 203-225. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317597003.pdf>
- [3] Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational behavior and human performance*, 4 (2), 142-175
- [4] Allaire, Yvan, Firsirotu, Mihaela, A Multi-factor Model for de Study of Organizations”, DSA, Uqam, 1983
- [5] Allport, G. W. (1937). *Personality: A Psychological Interpretacion*. N York: Holt. (En castellano, *Psicología de la personalidad*. Buenos Aires: Paidos, 1961).
- [6] Álzate, Galindo, Hernández, Landinez, Serje, (2011), *Influencia de la Cultura Organizacional en la Competitividad de las Empresas*, [http://www.laccei.org/LACCEI2011-Medellin/StudentPapers/IE036\\_Cantillo\\_SP.pdf](http://www.laccei.org/LACCEI2011-Medellin/StudentPapers/IE036_Cantillo_SP.pdf) p10
- [7] Amorós. (s.f). *Comportamiento organizacional*. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/44.htm>
- [8] Amsel, A. (1992). *Enfoque de habilidades para la vida*. Organización panamericana de la salud. <file:///C:/Users/Admin/Downloads/77-1555-2-PB.pdf>
- [9] Argyris, C. (1977). Double loop learning in organizations. *Harvard Business Review*, 5 (55), 115-125.
- [10] Avendaño, (2004), el uso de la comunicación asertiva como herramienta estratégica para el líder, universidad nueva granada.p.9-13 Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7868/EI%20USO%20DE%20LA%20COMUNICACION%20ASERTIVA%20COMO%20HERRAMIENTA%20ESTRATEGICA%20PARA%20EL%20LIDER.pdf?sequence=1&isAllowed=y> campillo (2016). p26
- [11] Bernardo Moreno-Jiménez, Luis M. Blanco-Donoso, Aldo AguirreCamacho, Sara de Rivas y Marta Herrero Universidad Autónoma de Madrid (España) *HABILIDADES SOCIALES PARA LAS NUEVAS ORGANIZACIONES* [https://www.behavioralpsycho.com/wp-content/uploads/2019/08/11.Moreno\\_22-3oa.pdf](https://www.behavioralpsycho.com/wp-content/uploads/2019/08/11.Moreno_22-3oa.pdf)
- [12] Borrell, F (2004). *Como Trabajar en Equipo y creas relaciones de calidad con jefes compañeros*. España: Ediciones

- Gestión 2000.
- [13] Cajicá, (2020). Lácteos la Arboleda S.A.S. Página Inicial. consultado de: <https://lacteoslaarboleda.co/nosotros/>
- [14] Castillero, O (s.f). Las 9 principales teorías de la motivación laboral. <https://psicologiaymente.com/organizaciones/teorias-motivacion-laboral>
- [15] Chiavenato, (2000), Clima laboral y desempeño laboral.p.22-25 Recuperado de [:http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018\\_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf)
- [16] Chiavenato, I. (2000a,b,c). Administración de Recursos humanos. Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill. Quinta edición.
- [17] Corte Constitucional República de Colombia, Sentencia C-832/07, <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/C-832-07.htm>
- [18] García J. El condicionamiento clásico y sus experimentos más importantes. <https://psicologiaymente.com/psicologia/condicionamiento-clasico-experimentos>
- [19] Goleman.(2002) Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, México, 2015. Recuperado de: Park, P. (1992), "¿Qué es la investigación-acción participativa? Perspectivas teóricas". Breda KML. Tomado de [:http://www.scielo.br/pdf/tce/v24n1/ess\\_0104-0707-tce-24-01-00009.pdf](http://www.scielo.br/pdf/tce/v24n1/ess_0104-0707-tce-24-01-00009.pdf)
- [20] Gómez M, (2015), Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia, <file:///D:/Downloads/Dialnet-SobreLaPsicologiaOrganizacionalYDelTrabajoEnColomb-5454161.pdf>
- [21] Gravano, Ariel, Mejoras (2012), Organizacionales, apuntes de cátedra, Sobre identidades y culturas organizacionales. Facultad de Antropología. Universidad de Buenos Aires.
- [22] Instituto (2013). Autocontrol ¿qué es el autocontrol? Consultado el día 30 de marzo de 2013 de <http://www.saludlibertad.com/autocontrol>.
- [23] Jeong, P (1997). Toma de decisiones para líderes. RWS Publications. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=UwSBAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT37&dq=toma+de+decisiones&ots=ZzV3CmaAJ&sig=QvXqXGDJGB>

- [uFHGW03DbUZ5Bdlw#v=onepage&q=toma%20de%20decisiones&f=false](http://uFHGW03DbUZ5Bdlw#v=onepage&q=toma%20de%20decisiones&f=false)
- [24] Kelly, (2002) Habilidades sociales de edad. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Habilidades%20Sociales%20Monzon-Jose.pdf>
- [25] Koltko-Rivera, M. E. (2006). Rediscovering the later version of Maslow's hierarchy of needs: Self-transcendence and opportunities for theory, research, and unification. *Review of general psychology*, 10(4), 302.
- [26] Kotter, (s.f). Habilidades para la vida, Ensayo 5, profa. Modulo 2. Universidad Autónoma de México. Recuperado de: [https://www.academia.edu/36501349/MODULO\\_2ENSAYO\\_5\\_PROFAMA\\_DEL\\_CARMEN\\_MONTENEGRO\\_Habilidades\\_p.....ara\\_la\\_Vida](https://www.academia.edu/36501349/MODULO_2ENSAYO_5_PROFAMA_DEL_CARMEN_MONTENEGRO_Habilidades_p.....ara_la_Vida)
- [27] La Unicef (2002, como se citó en Fundación Jacobs, 2011). Habilidades sociales. Proquest.ebrary. Recuperado de: <http://bbibliograficas.ucc.edu.co/login?url=http://e-normas.icontec.org/lib/ucooperativa/sp/reader.action?docID=10732574>
- [28] López C, (2019) Ley 1090 de 2006, <https://www.studocu.com/co/document/universidad-incca-de-colombia/psicologia/otros/ley-1090-ley-1090/9399530/view> p24
- [29] Luis G. Las principales concepciones psicoantropológicas como referente para la actividad profesional del psicólogo. *Revista de Investigación en Psicología Año II No. 2*. Instituto de Investigaciones Psicológicas – UNMSM. [https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion\\_psicologia/v02\\_n2/pdf/a06v2n2.pdf](https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v02_n2/pdf/a06v2n2.pdf)
- [30] Marín M, León J, (2001), Entrenamiento en habilidades sociales: un método de enseñanza aprendizaje para desarrollar las habilidades de comunicación interpersonal en el área de enfermería, Recuperado en: <http://www.psicothema.com/pdf/443.pdf> p5
- [31] Marín, L. y Ruíz, A. G. (2002). *Sociología de las organizaciones*. Madrid: McGrawHill/Interamericana de España
- [32] Maslow, A. H. (1954). *Motivación y personalidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos. McGregor, D., Bennis, W. G., & Mateo, A. M. (1994). *El lado*

- humano de las organizaciones. (p. 32-56) Colombia: McGraw-Hill.
- [33] Maslow, A. H. (1954): Motivation and personality. New York: Harper & Row
- [34] McGregor, D. M., «The Human Side of Enterprise», en Yarwood, D. L., 1986, Public Administration, Politics and People: Selected Readings for Managers, Employees and Citizens, New York: Longman Publishing Group, pp. 134-144.
- [35] Mendia, I. & Areizaga, M. (1999). Porro, B., & Vitale, G. (1999). La resolución de conflictos.en.el.aula.BuenosAires:Pa idós. <http://www.terras.edu.ar/biblioteca/29/Los-pares-como-conciliadores.pdf>
- [36] Mota, W. (2015): Relaciones interpersonales. Universidad de Carabobo, Venezuela. Estudio del Entrenamiento en Habilidades Sociales de un Grupo de 2º de la E.S.O. Tarbiya, Revista De Investigación E Innovación Educativa, (1132-6239), 77-90. Recuperado de: <https://revistas.uam.es/tarbiya/article/view/7256/7609>
- [37] Muñoz v, (2019), Cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de servicios entretenimiento, Consultado en: [https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2316/T030\\_4814995\\_6\\_T%20%20%20Vania%20Mu%C3%B1oz%20Peque%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2316/T030_4814995_6_T%20%20%20Vania%20Mu%C3%B1oz%20Peque%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- [38] Palmero, F., Gómez, C., Carpi, A., Guerreros, C., & Diez, J. (2005). Motivación y biología: desarrollos teóricos. Revista electrónica de motivación y emoción, 8, 20-21.
- [39] Paulina Tapia & QuestionPro. (s.f). Logra la felicidad en el trabajo fácilmente. <https://www.questionpro.com/blog/es/felicidad-en-el-trabajo/>
- [40] Revista.U.D.C.A Actualidad & Divulgación Científica 15, 77 – 80. <http://www.scielo.org.co/pdf/rudca/v15s1/v15s1a10.pdf>
- [41] Robbins, S. (2009). Comportamiento Organizacional. ISBN: 978-607-442-098-2. [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfe.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfe.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- [42] Rodríguez A, Psicología organizacional: historia, que estudia,



- áreas, técnicas, autores, <https://www.lifeder.com/psicologia-organizacional/>
- [43] Rubio, J. A. P. (1997). Motivación y satisfacción laboral: retrospectiva sobre sus formas de análisis. *Reis*, 80, 133-167.
- [44] Schiffman, L. G., & Kanuk, L. L. (2005). Comportamiento del consumidor. Pearson Educación.
- [45] Urcola, J.L. (2011): La motivación empieza en uno mismo. Empresa Activa, 3ª edición. ESIC.
- [46] Uribe, J. (2016). Psicología del trabajo. Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad. D.F-México. Editorial manual moderno.
- [47] Uribe, J. (2016). Psicología del trabajo. Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad. D.F-México. Editorial manual moderno.
- [48] Vélez, J. (1996): Motivos y motivación en la empresa. Díaz de Santos. Madrid.
- [49] Vroom, V.H. (1964): Work and motivation. New York: Wiley & Sons
- [50] Wei & Miraglia. (2017). Cultura organizacional y transferencia de conocimiento en organizaciones basadas en proyectos: perspectivas teóricas de una empresa de construcción china. [https://www.researchgate.net/publication/314265595\\_Organizational\\_culture\\_and\\_knowledge\\_transfer\\_in\\_project-based\\_organizations\\_Theoretical\\_insights\\_from\\_a\\_Chinese\\_construction\\_firm](https://www.researchgate.net/publication/314265595_Organizational_culture_and_knowledge_transfer_in_project-based_organizations_Theoretical_insights_from_a_Chinese_construction_firm)