



# CAPITULO 4: DESARROLLO, CONCLUSIÓN, RECOMENDACIONES 4.

05/07/2019

# 78a46790-9ecf-11e9-972f-c5ef4b218e46

Similarity: 0.6% Risk: low

# Report Summary



Warning: Your document contains some text that is nearly identical to some content found . We have displayed these results for your information, but there is a low chance of plagiarism. You may wish to check the results anyway.

Page	Similarity
1	8.6%

## CAPITULO 4: DESARROLLO, CONCLUSIÓN, RECOMENDACIONES

### 4.1 DESARROLLO DEL TEMA

#### 4.1.1 La Motivación Laboral y su Importancia en las Organizaciones

Las motivaciones son muy diversas, existen tantas motivaciones como personas o situaciones concretas. La motivación de un colaborador puede ir desde obtener una retribución económica para cubrir sus necesidades básicas y las de las personas que puedan estar a su cargo, hasta la búsqueda del reconocimiento y prestigio social. Además, los elementos motivadores de los colaboradores van evolucionando a lo largo del tiempo según el colaborador va cubriendo sus necesidades y deseos.

Para motivar a los colaboradores habrá que tener en cuenta sus características personales como su escala de valores, su nivel cultural, la situación económica del entorno en el que vive o los objetivos o metas que está interesado conseguir mediante el desarrollo de su trabajo.

La motivación juega un papel fundamental a la hora de lograr metas y objetivos en las organizaciones, para crear y mantener un alto nivel de motivación es importante asegurarse de que los objetivos y los valores de cada colaborador corresponden con la misión y la visión de la organización. La motivación puede ayudar en la mejora del rendimiento de los colaboradores, la reducción de las posibilidades de baja moral por parte de los colaboradores.

La importancia de la motivación en los colaboradores es un hecho que cada día está más presente en las organizaciones. Como bien dijo Einstein, "Hay una fuerza motriz más poderosa que el vapor, la electricidad y la energía atómica:

la voluntad".

Uno de los pilares más importantes de una organización son sus colaboradores. Si los colaboradores no trabajan bien, es posible que la organización tampoco, por ello es muy importante la motivación.

La motivación laboral se ha vuelto un factor tan importante en las organizaciones de hoy en día, que muchas acuden a la ayuda de un coach laboral que ayuda a buscar formas de generar motivación en el trabajo.

La motivación se genera dentro de la organización, se trata de que los colaboradores se sientan productivos e importantes en su lugar de trabajo, que aumente su motivación. Es importante cuidar el clima laboral, para que aquellos individuos que generan esa motivación interna puedan contagiársela al resto.

A continuación enumeramos 4 consejos para conseguir este objetivo:

Felicitar a los colaboradores por su trabajo y hacerles sentir útiles generara en ellos esa motivación que tanto buscamos.

Elige con cuidado las palabras que uses y haz sentir a tus colaborados queridos, como la parte más importante de la organización, y trátalos como tal. Un colaborador satisfecho en su lugar de trabajo, y con aspiraciones factibles de seguir mejorando.

Ten detalles. Los pequeños detalles pueden alegrar el día a tus colaboradores, y eso favorecerá directamente su motivación y rendimiento laboral.

Usa frases de motivación o simplemente hazles comentarios positivos.

#### 4.1.2 Proceso de la Motivación en las Organizaciones

Este proceso constantemente tiene una inclinación piramidal; una necesidad produce un deseo y para poder llegar a lograrlo es necesario establecer las estrategias y acciones que en algunos casos pueden generar cierto tipo de controversia pero el directivo que puede auto-motivarse este tipo de confusión le generan retos.

Como motivar a los colaboradores

Madrigal (2009) expone que para los colaboradores la motivación es una de las situaciones más compleja de ser abordadas y habladas, con respecto han llegado a surgir diversas corrientes. Sin embargo cuando se le preguntaba a un colaborador como motivarlo, su respuesta era de ambiente de apertura las cuales los colaboradores se relacionaban con compensaciones y reconocimientos de carácter económico. Es importante saber que hoy en día, este tipo de estímulo funciona para alcanzar la motivación, aunque con un alcance

limitado debido a que en el tiempo se identifica con fechas específicas relacionadas con las de percepción de dichos estímulos. Al dejar de proporcionar el estímulo, sobreviene una reacción de manera inmediata pues el colaborador lo considera una obligación de la organización.

Estrategias para motivar a los colaboradores

Otra postura se refiere a la creación de condiciones en donde los colaboradores pueden sentirse retados y así ellos puedan desarrollarse profesionalmente, esto quiere decir que se crea un ambiente en donde se promueve la confianza, el colaborador sienta que el trabajo que se ha realizado tiene un sentido y un propósito.

Una de la debilidad en este enfoque es que el colaborador de las organización se sientan desarrolladas únicamente si ven los resultados puntuales en su actividad, la motivación en los colaboradores se relacionan con el proceso de trabajo y con la participación y la dedicación que tengan en el mismo, sin dejar atrás una constante comunicación con la organización, por lo que el directivo requiere una clara visualización de la situación de la organización, el establecimiento de estrategias y objetivos apropiados y razonables. Es importante saber que la motivación de los colaboradores se debe abordar desde un proceso del trabajo, los objetivos conseguidos en el mismo y la retribución final, por lo que se recomienda aplicar las siguientes pautas administrativas:

Crear los procesos administrativos eficientes en donde exista transparencia en las reglas de conducta establecidas por la organización, y con esto una sensación de dirección y certidumbre en el comportamiento de los colaboradores ante reconocimientos, promociones y reprimendas.

Explicar con claridad las etapas de los proyectos y así prevalecer en todo momento la verdad, pues los colaboradores prefieren siempre una confrontación honesta con la realidad conocer lo que las colaboradores esperan de ellos y lo que a su vez pueden esperar ellos de la organización, así como los riesgos implícitos en la relación y las etapas involucradas fijan fechas de compromiso, lo que motivara la confianza de los colaboradores para desarrollar su potencial.

El deseo de los colaboradores de poder cooperar para realizar cosas excelentes, grandiosas es inherente a su personalidad y esto implica pasión e intensidad de integración de hecho uno de los mayores retos de motivar a otros es crear desafíos que estimulen su energía e intereses, reconozcan sus triunfos y encaren los tropiezos y fallas en el trabajo. Por lo anterior hay que generar y entregarles las herramientas las cuales son necesarias para afrontar los retos.

Es necesario utilizar sus valores personales y compartirlos con los colaboradores en realidad las personas y las organizaciones comparten valores sencillos y universales, como la honestidad, la justicia y la generosidad, la responsabilidad se deben replantear los valores empresariales hacia una visión de valores personales, ya que el sentido de pertenencia guarda gran relación con la identificación a nivel emocional del lugar en donde se desarrolla el colaborador.

Madrigal (2009) define que al igual que los y colaboradores, el directivo o líder tiene motivadores tanto intrínsecos como extrínsecos.

Motivación Intrínseca

Ocurre cuando las personas estas internamente motivadas a hacer algo, porque creemos que es importante o porque nos resultan placentero. Se asocia a los deseos de autorrealización y crecimiento personal.

Motivación Extrínseca: Hace referencia a los estímulos motivacionales que son retribución económica, recompensas e incentivos por rendimiento.

Sin embargo las motivaciones que funcionan a largo plazo y que realmente tienen un efecto sobre el rendimiento no son solo de tipo económico o de tipo material sino los hacen por retos y que llegan a exigir del profesional su mayor desarrollo.

4.1.3 Fase de la Motivación

Slocum (2009) afirma que un principio clave de la motivación es que el desempeño de los colaboradores en una organización depende del grado de capacidad que tenga una persona. La siguiente formula se usa con frecuencia para expresar este principio  $\text{desempeño} = f(\text{capacidad} \times \text{motivación})$ .

Según este principio, es imposible que los colaboradores desempeñen una tarea con éxito sino tiene la capacidad necesaria para desempeñarla. La capacidad es el talento natural y el grado de competencia aprendida de un colaborador que le permiten desempeñar tareas relacionadas con una meta. Sin embargo, sea cual fuere el grado de competencias de un colaborador su capacidad no basta para asegurar un desempeño de alto nivel.

Asímismo el colaborador debe tener el deseo de alcanzar un alto grado de desempeño. La motivación se dirige a una meta. La cual es un resultado específico que quiere obtener un colaborador. Las metas de un colaborador a menudo son las fuerzas que lo impulsan y el hecho de alcanzarlas disminuye de forma significativa las necesidades.

#### 4.1.4 Uso del Reforzamiento Positivo para Motivar a los Colaboradores

Slocum (2009) explica que el método más utilizado para motivar a los colaboradores en el trabajo es la modificación del comportamiento, tratar de cambiar la conducta de un individuo mediante la utilización de recompensas y castigos.

El comportamiento se basa en un principio elemental del ser humano, la ley del efecto; la conducta que lleva a una consecuencia positiva para el colaborador tiende a repetirse, en tanto que la conducta que lleva a una consecuencia negativa tiende a evitarse. El objetivo de la modificación del comportamiento en los colaboradores consiste en recompensar a los colaboradores cuyo comportamiento contribuye a la consecución de las metas de la organización tales como aumentar la productividad.

El método que se utiliza para dar a conocer las habilidades para modificar la conducta consiste en subrayar el reforzamiento positivo porque esta es la estrategia de modificación del comportamiento que más se utiliza en el ámbito laboral. Reforzamiento positivo tiene como significado aumentar la probabilidad de que se repita un comportamiento determinado y recompensado a la gente por responder de buena manera.

La frase incrementar la probabilidad quiere decir que el reforzamiento positivo mejora el aprendizaje y la motivación pero no es totalmente eficaz. Se debe tomar en cuenta que no se puede quedar atrás la frase responder de la manera esperada. Para que el reforzamiento positivo se aproveche de manera apropiada, el resultado de una recompensa debe depender de que el colaborador haga bien sus actividades laborales. Resulta fácil visualizar el reforzamiento con colaboradores bien estructurados, el reforzamiento positivo también se utiliza para fomentar comportamientos deseados en trabajos complejos y bien pagados si se desea emplear el reforzamiento positivo de manera correcta es preciso seguir ciertas reglas las cuales son:

Expresar con toda claridad que comportamiento conducirá a una recompensa.

Elegir una recompensa apropiada.

Suministrar una amplia administración.

Conceder las recompensas con frecuencia variable.

Hacer que la recompensa siga de inmediato a la conducta observada.

Hacer que la recompensa corresponda al comportamiento.

Lograr que las recompensas sean bien visibles.

Cambiar la recompensa cada cierto tiempo.

#### 4.1.5 Medios para Diagnosticar y Evaluar la Motivación

El departamento de recursos humanos, utilizan diferentes herramientas para diagnosticar y evaluar la motivación de los colaboradores también el clima laboral en la organización los instrumentos más utilizados son los siguientes:

Observación y valoración de las actitudes de los colaboradores

La observación, siempre que se realice en unas condiciones que garanticen la fiabilidad, se puede diagnosticar si los colaboradores manifiestan una actitud positiva o negativa en sus actividades y funciones en su puesto de trabajo.

Entrevistas

Durante el proceso de la entrevista se aplica a los colaboradores, para detectar los factores que generan insatisfacción la información recopilada en la entrevista de salida un colaborador se va voluntariamente de la organización.

#### Análisis de las condiciones de los colaboradores

Si las condiciones no favorecen o no se ajustan a unos estándares mínimos en la empresa, habrá un mal clima laboral y muy baja motivación, con la consiguiente disminución del rendimiento en las actividades de su trabajo, las buenas condiciones de trabajo ayudan a mejorar y a tener una mejor productividad y rendimiento en sus actividades.

#### Buzones de reclamos quejas y sugerencias

Es importante que los colaboradores estén informados que su opinión es necesaria para la mejora del ambiente laboral, es por ello que las reclamaciones y sugerencias deben ser contestadas en un breve periodo de tiempo, así ellos sabrán que sus opiniones son atendidas con mayor atención.

#### Plan de sugerencias

Se deben dar las gracias a todas las sugerencias y expresar las razones por las que van ser expuestas o no en práctica. La organización generalmente premia a los colaboradores por sugerencias que hayan sido útiles, esto es algo que ayuda a los colaboradores y se sentirá orgulloso de su labor y muy motivado para continuar desempeñándolo.

#### 4.2 CONCLUSIÓN

El ambiente laboral es de gran importancia en la organización, ya los gerentes y líderes desde el departamento de recursos humanos, deben procurar mantener a sus colaboradores motivados para que estos desarrollen una labor eficiente y sobre todo se sientan identificados con la organización.

Una situación que atenta grandemente contra la satisfacción de los colaboradores en la organización es la motivación y la identificación, cuando la organización no le brinda una posibilidad de desarrollo y una compensación acorde a las exigencias laborales, el colaborador se desmotiva y termina perdiendo el interés por continuar esforzándose por una organización, se siente que no lo aprecian en su labor.

En base a estos datos, las organizaciones no deberían plantearse una retribución económica como elemento único motivador, sino un conjunto de elementos distintos que permita adaptarse a las necesidades de los colaboradores, aportaran más productividad y logro de los objetivos de la organización.

Para identificar los factores que influyen en la motivación de los colaboradores de la empresa Agua Tina en Santo Domingo Este, la base para que los colaboradores de esta organización estén motivados de manera positiva con su labor son: las políticas de motivación, los incentivos por desempeño, la recompensa, disciplina y otros aspectos.

Los colaboradores encuestados en este estudio de monográfico, coinciden con esta premisa, los cuales valoran como positivo que se les ofrezca reconocimiento por parte del superior o jefe de su organización, al momento de desarrollar eficientemente sus actividades laborales.

Si analizamos los resultados presentados, así como las teorías de diferentes autores reconocidos en cuanto a la motivación y satisfacción laboral, se puede concluir indicando, que el colaborador necesita sentirse reconocido tanto por su jefe o gerente, como por sus compañeros, por lo que su reconocimiento del resto de los colaboradores, actuará como elemento motivador para él.

Fomentar el reconocimiento de su labor, mejorar el clima laboral y la responsabilidad del colaborador, son elementos que pueden hacer la diferencia entre un equipo de trabajo motivado y uno insatisfecho.

Los administradores, directores y dueños de la organización, deben siempre reconocer que el capital humano es de gran importancia en la organización, se remite a la productividad de los colaboradores en función a su formación, sus habilidades, conocimiento y experiencia que el colaborador posee, el capital humano es esencial para el éxito de cualquier organización.

#### 4.3 RECOMENDACIONES

Para evaluar los resultados obtenidos a través del presente estudio de investigación sobre la motivación laboral en la empresa Agua Tina en Santo Domingo Este, podemos dar las siguientes recomendaciones:

La organización debe mantenerse innovando en el desarrollo de las políticas de motivación y sistemas de recompensa, para lograr la motivación de los colaboradores, y que estos se mantengan complacidos e identificados con los objetivos generales de la organización.

Consideramos que debe aplicarse una evaluación periódica de motivación a los colaboradores, estableciendo un

programa detallado que mejore las políticas de motivación según el deseo y progreso en el área laboral. Se debe establecer desde la gerencia o departamento de Gestión Humana, la implementación de estrategias que resalten el desempeño de los colaboradores, adaptando dichas estrategias a las necesidades del líder o jefe para que las mismas permitan reducir la desmotivación e insatisfacción dentro de los colaboradores.

Según a los resultados, que identifican la falta de un detalle específico de los niveles de motivación de los colaboradores en la empresa Agua Tina en Santo Domingo, se debe desarrollar capacitación interna a los colaboradores, para de esa manera darles a conocer que tipo de premios e incentivos directas e indirectas recibirán por medio a un buen desempeño en la organización, el cumplimiento de las reglas y lograr los objetivo establecidas en el tiempo oportuno.

La organización puede establecer un procedimiento para el desarrollo de sus colaboradores, a través de charlas, talleres, cursos, en los que se les motive a la superación personal, ofreciendo becas universitarias, maestrías, diplomados a través de sorteo cada 6 meses o anuales, o por medio a reconocimiento de un buen desempeño en la organización.

En fechas especiales, debería llevar a cabo métodos para motivar a los colaborador, ya sean regalo por matrimonio, nacimiento de un hijo, celebración de cumpleaños, actividades como fiestas navideñas y distribuir canasta navideñas entre los colaboradores de la organización.

#### BIBLIOGRAFÍA

- Vélez, J. (1996): *Motivos y Motivación en la Empresa*, 1ª ed. Editorial Díaz de Santos, Madrid.
- Shaun Tyson (2011): *Administración de Personal*. 1ª ed. Editorial Trillas, México.
- Fainé, I. y Tornabell, R. (2001). *¿Es posible Motivar a las Personas de una Organización?* Harvard Deusto Business Review, n°102, p. 66 - 72. España.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1993). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. 8ª ed. Editorial Mc Graw-Hill, México.
- Leboyer C. (2001): *La Motivación en la Empresa*, Gestión 2000, España.
- Robbins, S. (2004): *Comportamiento Organizacional*. 10ª ed. Editorial Pearson, San Diego.
- Reeve, J. (2009): *Motivación y Emoción*, 5º ed. Editorial Mc Graw Hill, México.

## Results

The following 11 documents likely make use of the text that you submitted:

### [Editorial Díaz de Santos - Simancas - Albasanz 2](#)

editorial díaz de santos madrid • editorial díaz de santos madrid photos • editorial díaz de santos madrid location • editorial díaz de santos madrid ...

Url: <https://foursquare.com/v/editorial-d%C3%ADaz-de-santos/5214ad4c11d2589c50592d23>

Rank: **41.2%** - Found: **1** - **Checked** - **Web**

### [¿Es posible motivar a las personas de una organización ...](#)

¿Es posible motivar a las personas de una organización? Los empleados y directivos de un banco deben sentir la pasión de ejercer su trabajo, plantearse metas y ...

Url: <https://www.harvard-deusto.com/es-posible-motivar-a-las-personas-de-una-organizacion>

Rank: **19.1%** - Found: **1** - **Checked** - **Web**

### [El Comportamiento Organizacional - Monografias.com](#)

AUTOR. DEFINICIÓN DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Robbins Stephen. (2004:8) "Es un campo de estudio que investiga el impacto de los individuos, grupos y estructuras sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar los conocimientos adquiridos en la mejora de la eficacia de una organización".

Url: <https://www.monografias.com/trabajos92/sobre-el-comportamiento-organizacional/sobre-el-comportamiento-organizacional.shtml>

Rank: **18.7%** - Found: **3** - **Checked** - **Web**

### [Libros de la editorial Díaz de Santos · Marcial Pons Librero](#)

todos los libros de la editorial Díaz de Santos. ¿Quién no ha tenido que lidiar con amigos plastas que, ganando unos eurillos en bolsa, dan sabios consejos de inversión en eventos sociales?, ¿cuántas veces hemos tenido que soportar a nuestro cuñado o vecino intentándonos explicar por qué se ha producido esta crisis mientras soporta ...

Url: <https://www.marcialpons.es/editoriales/diaz-de-santos/322/>

Rank: **13.7%** - Found: **1** - **Checked** - **Web**

### [¿Es posible motivar a las personas de una organización ...](#)

Note: Citations are based on reference standards. However, formatting rules can vary widely between applications and fields of interest or study. The specific requirements or preferences of your reviewing publisher, classroom teacher, institution or organization should be applied.

Url: <https://www.worldcat.org/title/es-posible-motivar-a-las-personas-de-una-organizacion/oclc/950754046>

Rank: **13.6%** - Found: **1** - **Checked** - **Web**

### [M. del Bosch and R. A., Gómez, "De la Empresa Máquina a la ...](#)

M. del Bosch and R. A., Gómez, "De la Empresa Máquina a la Empresa Organismo. Una Nueva Metáfora Para la Gestión de las Empresas," Harvard Deusto Business Review, Marzo, Abril, 1998, p.

Url: <https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=860450>

Rank: **13.1%** - Found: **1** - **Checked** - **Web**

### Editorial Trillas, Av. Río Churubusco núm. 385, col. Gral ...

17/05/2019 . Te invitamos para participar en el I Congreso Prevencionar México, dónde podrás actualízate sobre el estado actual de México en materia de normalización en Seguridad, Salud y bienestar en el Trabajo y cuáles los retos que deberemos enfrentar en los próximos años

Url: <https://www.medioq.com/MX/Mexico-City/321978691260933/Editorial-Trillas>

Rank: 12.5% - Found: 1 - Checked - Web

### Catálogo de ofertas de Editorial Trillas en Ciudad de México ...

La editorial Trillas es una empresa 100% mexicana que desde su fundación ha buscado dejar una impronta en la educación y cultura de México editando libros que por su función didáctica tienen tirajes pequeños pero son muy necesarios para el desarrollo intelectual.

Url: <https://www.ofertia.com.mx/ciudad-de-mexico/editorial-trillas/catalogos-r-157457811>

Rank: 12.0% - Found: 1 - Checked - Web

### ¿Es posible motivar a las personas de una organización ...

¿Es posible motivar a las personas de una organización? Fainé Casas, Isidro; Tornabell Carrió, Robert Harvard Deusto Business Review N° 102, 03/2001, p. 66 - 72

Url: <http://www.esadeknowledge.com/view/-es-posible-motivar-a-las-personas-de-una-organizacion--172320>

Rank: 11.7% - Found: 2 - Checked - Web

### Comportamiento organizacional. (ROBBINS, 2004 ...

Según (ROBBINS, 2004) "El comportamiento organizacional contribuye a la mejora del desempeño de la organización enseñando a los administradores la relación entre las actitudes y la conducta de los empleados y la satisfacción de los clientes".

Url: <https://www.clubensayos.com/Negocios/Comportamiento-organizacional-ROBBINS-2004/3800103.html>

Rank: 11.4% - Found: 1 - Checked - Web

### ¿Es posible motivar a las personas de una organización?

¿Es posible motivar a las personas de una organización? Autores: Robert Tornabell Carrió, Isidre Fainé Casas Localización: Harvard Deusto business review, ISSN 0210-900X, N° 102, 2001, págs. 66-72

Url: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=63419>

Rank: 9.9% - Found: 2 - Checked - Web

