

Factores de la motivación laboral, según las personas entre los 20 y 35 años con formación universitaria y menos de siete años de experiencia laboral.

Introducción

La motivación de una persona es un factor personal y emocional complejo, el cual puede variar según las metas, necesidades y situaciones específicas de cada una. Cada necesidad o manera de pensar es diferente y las reacciones ante situaciones presentadas, pueden variar de acuerdo con esto.

En la siguiente investigación se pretende indagar, por medio de una encuesta, la importancia y los efectos que tiene la motivación, tanto aquella proveniente de los sistemas de incentivos laborales, como aquella que los empleados se dan a sí mismos y cómo esto afecta el rendimiento en el trabajo.

La población seleccionada es fundamental, ya que representa el grupo más nuevo en el ámbito laboral; se puede decir que son personas que buscan el crecimiento profesional y buscan las herramientas para desarrollarse efectivamente en su trabajo. Al conocer las opiniones de la muestra seleccionada, se puede trabajar en un programa de motivación más detallado, que garantice efectividad en este campo y por ende, que se logre un panorama positivo, tanto para las empresas como para sus colaboradores.

Antecedentes

Los incentivos laborales son aquellos que la empresa ofrece a sus empleados, como parte de un paquete de incentivos, para fomentar la motivación y el interés de trabajar en esa empresa.

Según Ynfante, (2008) ,el objetivo de un incentivo en el ámbito laboral, es estimular a los trabajadores a esforzarse por conseguir mejores resultados, tomando en cuenta temas como costos, calidad, cantidad de producción y satisfacción de los usuarios.

En su investigación, Ynfante (2008) menciona algunas ventajas de los incentivos laborales, como enfocar los esfuerzos de los empleados en metas específicas, y proporcionar motivación para lograr mejores resultados; esto se puede clasificar de dos maneras: (1) como costos variables para la empresa, en la cual los rendimientos alcanzados son tan altos, que la inversión inicial (inversión en estrategias de motivación) es superada por los resultados positivos que se puedan obtener; (2) en el otro caso, vemos los salarios de los empleados, esto se puede clasificar como un costo fijo, no representan relación con el rendimiento obtenido y por lo tanto, no garantiza que el empleado vaya un paso más adelante para asegurar el máximo rendimiento posible, los incentivos pueden fomentar el trabajo en equipo y por último, los incentivos son una forma de distribuir el éxito real entre las personas responsables de generarlo.

Es por todas estas razones, que lograr la motivación de los empleados, es fundamental para el crecimiento de la empresa, y el estudio de estos factores es importante, para lograr resultados acertados en los trabajadores.

Marco Teórico

Según La Real Academia Española (2010), la motivación se define como el ensayo mental de una persona, donde prepara una acción para animar o animarse a ejecutarla con interés y diligencia, mientras “motivar” viene del latín “movere” (Urcola 2008), esto implica generar en los demás una energía, sentimiento u objetivo ,que conduzca al alcance de alguna meta específica.

Tomando en cuenta la motivación como factor laboral, García, Vásquez y Hernández (2012), mencionan que se refiere a un conjunto de fuerzas, tanto internas y externas, que han

sido generadas en un individuo y determinan el comportamiento relacionado con el trabajo y la forma en que este tomará su dirección, intensidad y la duración que dedicará a sus labores.

Según el estudio efectuado por Toro y Cabrera (1981, p. 33), se evidencia que “existen en los seres humanos ciertas condiciones internas, que tienen la potencialidad de orientar y activar su comportamiento en ciertas direcciones y con cierto grado de intensidad”; esto depende del ambiente en el que se encuentren. Una parte muy importante del mismo es el clima organizacional que perciban.

Asimismo, Toro (2002) define el clima organizacional como una variable independiente en relación con la motivación y el compromiso, en el cual, el compromiso de un empleado es visto como una manifestación de la motivación, es decir, el clima organizacional es un factor que regula la motivación del empleado y por ende, se manifiesta en el compromiso que tenga el colaborador con la organización y el bienestar de ésta.

Basado en Gallardo, Espulga y Triadó (2007), se puede decir que un elemento esencial en el ambiente laboral, es el compromiso entre la organización y el empleado, un “contrato adicional” si se prefiere. Eso quiere decir que, en lo que a la motivación se refiere, ambas partes tienen derechos y deberes.

Según el estudio efectuado por Martínez (2011), se demuestra que los colaboradores que perciben un clima motivacional basado en la mejora y el esfuerzo personal, donde se superan a ellos mismos, alcanzando mayores objetivos propios, tienen mejores rendimientos y se adaptan más fácilmente a cualquier ambiente que se enfrenten, mientras que aquellos colaboradores que perciben un clima organizacional de comparación y competencia con los demás, donde sus características, habilidades o metas no necesariamente son las mismas, se sienten más limitados y sus rendimientos no son siempre los mejores.

Para lograr este objetivo, muchas veces las empresas facilitan paquetes de incentivos a sus empleados, (seguro médico, vacaciones adicionales, subsidio de cafetería, entre otros) si bien estos paquetes ayudan y son un atractivo para el colaborador, cada día que pasa se convierten en una característica estándar con el que deberían contar todas las compañías. Para mejorar el rendimiento de sus colaboradores, deben lograr métodos de motivación más

personales y específicos, donde los colaboradores se sientan realizados, apoyados e importantes para el funcionamiento y desarrollo de su empresa.

Contreras Carmona, Gonzalez y Cecchini (2004) aseguran que la labor del directivo puede tener una respuesta favorable en la motivación intrínseca del colaborador, en la confianza que éste va a tener en sí mismo y en su estado de ánimo. Las estrategias que éste debe usar para que sea efectiva, deben ser inmediatas, consistentes y estudiadas, para que calcen con las necesidades del colaborador.

Contrario a lo que muchas veces se piensa, los incentivos económicos no son la forma más efectiva de motivar a un empleado, según el estudio de Gómez (2013), donde se entrevistaron 1047 ejecutivos, gerentes y empleados de diferentes sectores del mundo empresarial, el cual demuestra dos puntos muy importantes con respecto a este tema, los incentivos no económicos son más efectivos que los económicos y los incentivos económicos tienen resultados sólo a corto plazo.

“La motivación va ligada con el sentido de realización del ser humano, y el hecho de tener claro su propósito en la vida, Entre más se entregue el ser humano a una causa para servir y ayudar al prójimo y se olvide de sus necesidades, más humano se convertirá (Frankl 1946, P.115 Traducción propia)”.

De acuerdo con el estudio efectuado por García (2010), existen dos tipos de técnicas puntuales para lograr de manera adecuada, la motivación de los colaboradores por parte del empleador.

Permanentes: La ubicación acertada de los empleados en sus puestos de acuerdo con su perfil, una inducción completa tanto de los reglamentos de la Compañía y las metas de ésta en el mercado, como de sus funciones directas en su puesto y lo que se espera de él o ella, el reconocimiento al buen desempeño de un empleado, es fundamental para reforzar la confianza y motivar, fomentar la participación activa de todos los colaboradores, incluirlos en proyectos, tomar en cuenta sus opiniones, delegar labores y generar el sentido de responsabilidad y por último, evaluar periódicamente el desempeño y los resultados para generar un ambiente de control y reconocimiento del trabajo., adquirir conocimientos nuevos y mantenerse actualizados para oportunidades de crecimiento o expansión, abrir espacios

para que haya interacción entre todos y practiquen el trabajo en equipo, la tolerancia y respeto entre todos, esto los ayudará a crecer como individuos y ser más maduros en el ámbito laboral.

Al final, se puede concluir que el acto de motivar es un comportamiento compartido entre la empresa y el empleado. Cada persona es responsable de su propia motivación, de encontrar su propósito en la vida y luchar para seguir creciendo y en el ámbito laboral, mientras es responsabilidad del patrón fomentar este comportamiento, proporcionar las herramientas necesarias y a su vez, reconocer el éxito y las capacidades de su empleado, esto lo hará saber qué tan importante es para la empresa y el aporte que hace su trabajo al desarrollo de la misma, realimentando asimismo el proceso de la motivación.

Metodología

Pregunta de investigación

¿Cuáles son los factores que causan motivación en el trabajo, según las personas entre los 20 y 35 años, con formación universitaria, con menos de siete años de experiencia laboral?

Objetivos

Objetivo general:

- Describir los factores que son causa de motivación en el trabajo, según las personas entre los 20 y 35 años, con formación universitaria, con menos de siete años de experiencia laboral.

Objetivos específicos:

- Indagar qué piensan las personas entre los 20 y 35 años, con formación universitaria, con menos de siete años de experiencia laboral, del paquete de beneficios que les ofrece la empresa.
- Determinar el énfasis que le dan las personas entre los 20 y 35 años, con formación universitaria, con menos de siete años de experiencia laboral, a la motivación económica y a la no económica por parte de su lugar de trabajo.
- Definir la labor que actualmente cumplen las empresas en la motivación, según la opinión de sus empleados que se encuentren entre los 20 y 35 años ,con formación universitaria, con menos de siete años de experiencia laboral.

Alcances

Mediante este proyecto de investigación se aplicará una encuesta para conocer la percepción de las personas trabajadoras, con formación universitaria y menos de siete años de experiencia laboral, entre los 20 y 35 años, en relación con los factores que afecten su motivación en el trabajo.

Con base en los resultados obtenidos, se pretende dar a conocer el criterio de esta muestra y esto servirá como una base, para que las empresas puedan manejar de una manera más efectiva, la relación con sus empleados y así incrementar sus rendimientos.

Limitaciones

La muestra es reducida y su selección no es probabilística, por lo cual, sirve de base para una descripción parcial de la realidad; sus resultados deben ser interpretados con precaución.

Método de recolección de datos

La información principal en esta investigación será recopilada por medio de la encuesta. Esta herramienta permite obtener resultados concretos, que muestren la opinión de las personas pertenecientes a la población seleccionada.

Esta encuesta se hará de dos maneras: Personal, se van a contactar a las personas, por medio de contactos, en diferentes empresas, donde se pueda obtener la información de la población y asegurar que los encuestados cumplan con los criterios necesarios; a estas personas se les entregará en persona una encuesta ,de manera que podamos aclarar en ese mismo instante ,cualquier duda que les pueda surgir, y como segunda estrategia, se utilizará el Internet, esto permite obtener una muestra más amplia y de más fácil acceso, para las personas encuestadas. El método de recopilación vía web, sería por correo electrónico y en su mayoría, esta selección se hará por medio de redes sociales y correos electrónicos, donde la divulgación de boca en boca, será la estrategia principal para alcanzar el número necesario de encuestas (aproximadamente 50)

Variables

Según Saldaño (2010), la definición más sencilla para una variable es la que se refiere a la capacidad que se tiene para modificar su estado actual, es decir, variar, cambiar y asumir, valores diferentes a los que conocemos en un inicio.

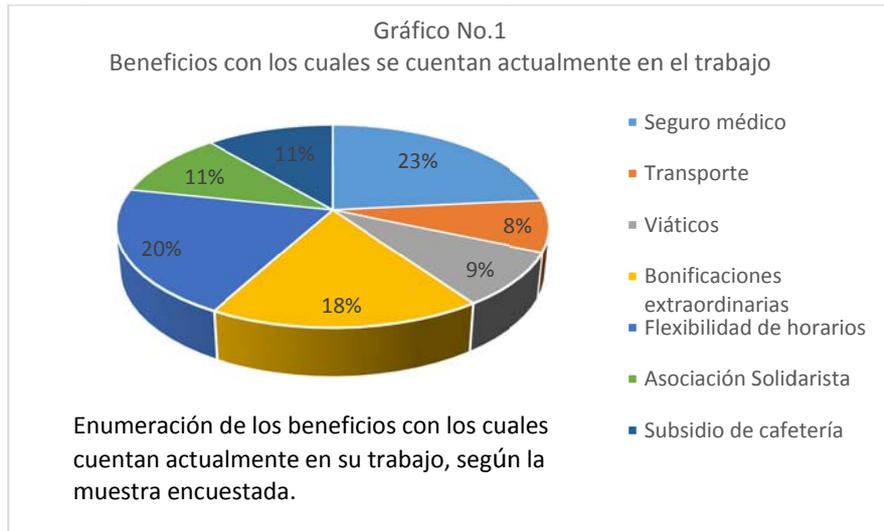
Las variables a ser consideradas en el presente estudio son:

- La percepción que tengan los encuestados en cuanto a la responsabilidad real, que debe recaer en el empleador.
- Lo que los colaboradores deben poner de su parte para lograr la motivación.
- La diferencia entre los posibles paquetes de incentivos que existen en las empresas actualmente, tales como: seguro médico, asociación solidarista, subsidio de cafetería, servicio de transporte etc.
- La importancia en cuanto a los tipos de motivación.

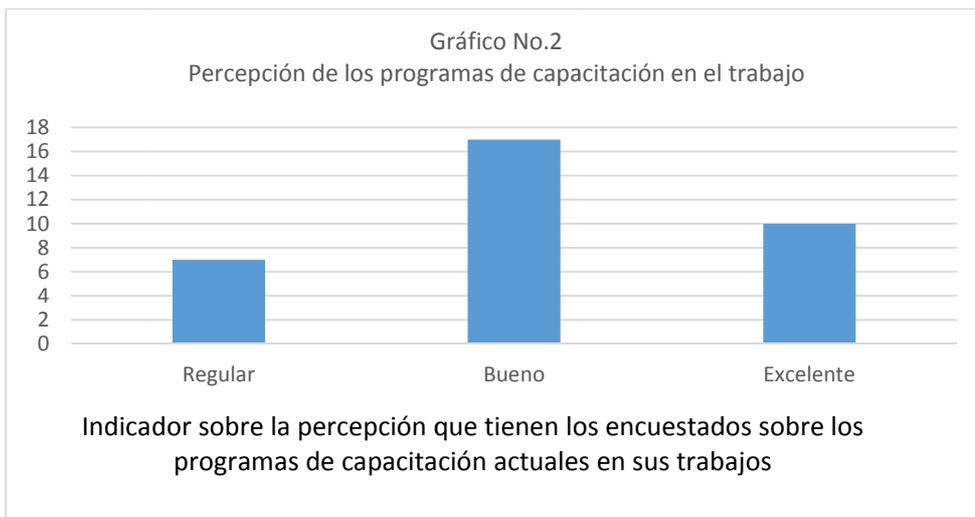
Son variables que tienen que ver con la percepción y necesidad que se les dé a los elementos del paquete de incentivos, según el tipo de motivación económica, como el salario o los bonos anuales, semestrales etc. y la no económica, como la flexibilidad de horarios, la oportunidad de trabajar desde la casa, las posibilidades de tomar cursos o certificaciones por medio de la empresa, entre muchas otras.

Resultados

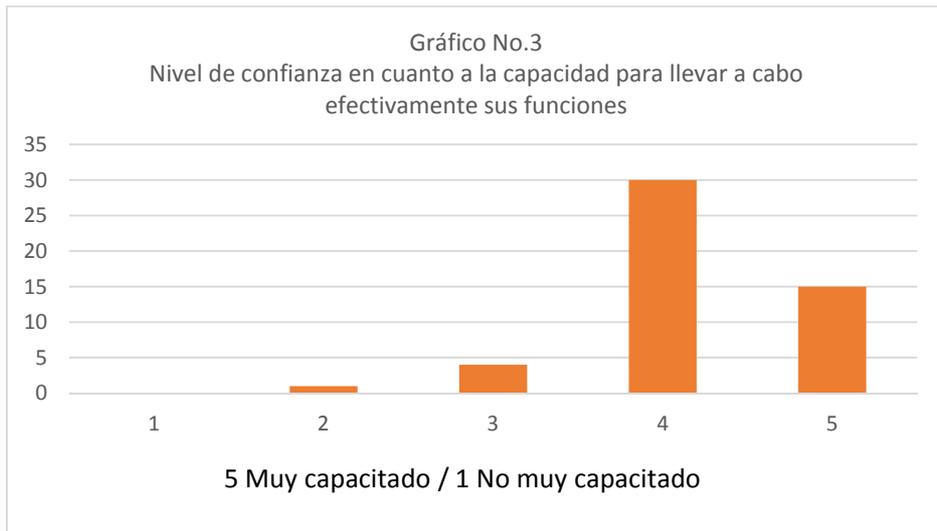
De acuerdo con la investigación realizada, se obtuvieron los siguientes resultados:



Con la pregunta anterior se evidencia, que el seguro médico es el beneficio, con el cual cuenta la mayor cantidad de personas, seguido por la posibilidad de tener horarios flexibles y las bonificaciones extraordinarias. El subsidio de cafetería, Asociación Solidarista y el pago de viáticos o transporte, se mencionan en menor cantidad.



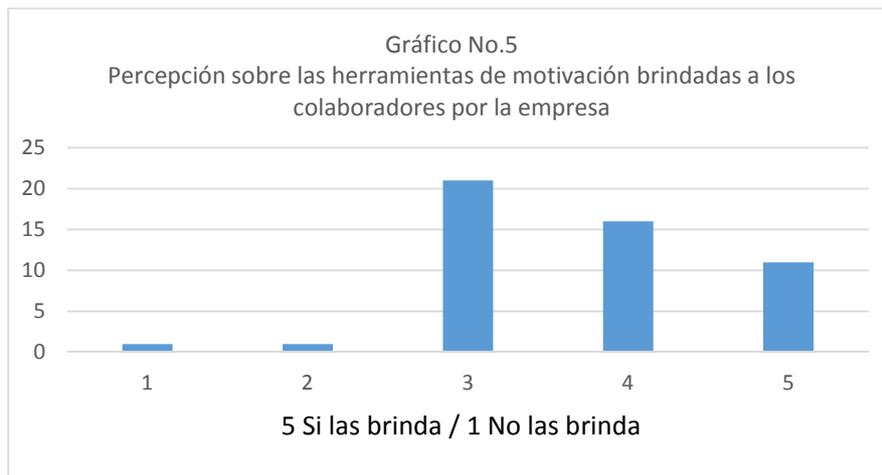
Según las personas encuestadas, los programas de capacitación de sus trabajos se califican, en su mayoría, como buenos, seguido por excelente y regular. Las opciones “pésimas” y “malas”, también estaban presentes, sin embargo, no obtuvieron ninguna respuesta. En la escala de Likert, del 1 al 5, el resultado de esta pregunta tiene un promedio ponderado de 4.09.



Se preguntó sobre el nivel de confianza que sentían los colaboradores a la hora de llevar a cabo sus labores; la mayor parte de la población, afirmó sentirse capacitado para lograr sus metas en el trabajo. En la escala de Likert, del 1 al 5, el resultado de esta pregunta tiene un promedio ponderado de 4.18.



En la muestra seleccionada, 36 personas otorgaron los dos máximos puntajes, a la descripción de su nivel de motivación actual en el trabajo. 12 personas lo calificaron como regular y solamente 2, otorgaron puntajes bajos. En la escala de Likert, del 1 al 5, el resultado de esta pregunta tiene un promedio ponderado de 3.98.



En la pregunta anterior se muestra, que la mayor parte de los encuestados, clasifican las herramientas brindadas por su empresa como regular; sin embargo, la tendencia se inclina más hacia una percepción mediana a alta. En la escala de Likert, del 1 al 5, el resultado de esta pregunta tiene un promedio ponderado de 3.70.

Conclusiones

De acuerdo con las encuestas realizadas, se pueden evidenciar los siguientes puntos:

Las personas, actualmente, se encuentran conformes con los paquetes de beneficios que sus empresas les ofrecen; el seguro médico se muestra como beneficio principal. La mayoría de las personas, confirmó que cuenta con seguro y lo recalca como uno de los que consideran más importantes.

La posibilidad de contar con un horario flexible, se determinó como el segundo punto más importante para los encuestados, incluso antes de las bonificaciones extraordinarias. Esto

muestra que el aprovechamiento de su tiempo, es muy importante y el hecho de que sus empresas les permitan acomodar sus horarios para poder contar con tiempo personal, compartir con la familia, estudiar o demás actividades, podría motivarlos a hacer mejor su labor y comprometerse con la empresa.

Casi el 100% de la muestra, afirmó que un adecuado programa de capacitaciones por parte de la empresa, es fundamental para lograr un buen desempeño y sentirse motivado en su labor. En su mayoría, las personas que no contaban con este beneficio en su trabajo, mencionaron no sentirse del todo seguros, al ejecutar sus labores de trabajo y creen necesario, que la empresa lo tenga.

En relación con las herramientas que las empresas brindan para lograr la motivación de los empleados, los resultados se mantuvieron en su mayoría como regular; no hubo ninguna afirmación negativa o positiva sobre este punto,; esto indica que aun cuando el tema se ha estado trabajando y se han visto resultados modestos en la motivación de los empleados, falta mucho por investigar y emplear en la empresa ,para que el colaborador se sienta verdaderamente apoyado.

Con base en los resultados, se puede determinar que la motivación económica, reflejada como salarios competitivos o bonos extraordinarios, sí son importantes para los empleados, sin embargo, tal y como lo mencionaron Toro y Cabrera (1981) ,se evidencia que no es el único factor motivante para ellos y que tienen también condiciones internas, que los activa e impulsa a lograr un mejor desempeño, al poder contar con beneficios tales como flexibilidad de horarios, capacitaciones y asociaciones solidaristas, en ocasiones ,éstas por encima de la motivación económica.

Recomendaciones

Es importante que cada empresa conozca a sus empleados y las necesidades que tienen. Solamente de esta manera podrán realizar un programa de motivación efectivo y garantizar los

resultados que beneficiarán su negocio. Para lograr esto, se recomienda tomar las siguientes medidas para futuras investigaciones:

Para comenzar cualquier programa de motivación, se debería hacer un diagnóstico de los colaboradores de la empresa y sus situaciones actuales y sus necesidades; esto puede ser mediante entrevistas aleatorias con Recursos Humanos o con sus jefes directos, de esta manera se recopilarán todos los datos necesarios para tener claro, cuál es la necesidad de la empresa en este campo y comenzar a plantear propuestas de mejora.

Crear un programa de capacitaciones sobre temas relevantes, en diferentes áreas de trabajo (Procesos, Excel, Word, Project, Six Sigma, Manejo de Proyectos, etc.), donde los empleados no se sientan limitados al aprendizaje de sus áreas específicas, sino también a aprender temas que sean de su interés personal y sirva para su crecimiento profesional.

Al igual que algunas recomendaciones para la aplicación de futuras investigaciones sobre este tema:

Explorar de forma más profunda las opiniones, para obtener información más detallada en cuanto a las causas de motivación en el trabajo.

Referencias

- Contreras, O., Carmona, A.M., Gonzalez, C., Cecchini, J.A. (2004). Relaciones entre clima motivacional, la orientación de meta, la motivación intrínseca, la auto-confianza, la ansiedad y el estado de ánimo en jóvenes deportistas. *Psicothema*, 16(1), 104-109
- Frankl, V. (1992.) *Man's Search for Meaning*. Editorial Beacon Press. Boston, E.E.U.U.
- Gallardo, E., Espulga, M. y Triadó, X. M. (2007). ¿Qué debemos saber sobre la motivación laboral? Una aproximación a un modelo de proceso motivacional en las organizaciones. XIX Congreso anual y XV Congreso Hispano Francés de AEDEM, Vol. 2, 50-64
- García, M., Posada, I. y Hernández C. *La motivación y los sistemas de recompensas y su impacto en la producción*. Contribuciones a la Economía. (2012). Recuperado de <http://www.eumed.net/ce/2012/gvr.html>
- García, V. (2010). Coyuntura Económica. Todo acerca de la motivación laboral. Recuperado de <http://coyunturaeconomica.com/herramientas/motivacion-laboral>
- Gómez, E. (2013). Psicología Laboral. Estrategias para Líderes y RRHH. Recuperado de <http://www.psicologialaboral.net/articulos/tag/motivacion-laboral/>
- Martínez J.A. *La motivación laboral en la empresa: un contrato moral entre empresario y colaborador*. Contribuciones a la Economía (2011). Recuperado de <http://www.eumed.net/ce/2011a/>
- Real Academia Española. (2010). 23.ª Edición. Recuperado de <http://lema.rae.es/drae/?val=motivacion>
- Saldaño, O. H. (2010). Tesis de Grado, Metodología de la investigación. Emagister. Recueprado de <http://www.emagister.com/curso-tesis-investigacion/variables-concepto>
- Toro, F. & Cabrera H. (2002). Análisis del compromiso organizacional en empresas colombianas. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 21, 14-17.
- Toro, F. & Cabrera H. (1981). *Motivación para el trabajo*. Medellín: Ediciones Gráficas.

Ynfante, R. E. (2008). Los incentivos y la motivación. Gestipolis. Recuperado de <http://www.gestipolis.com/organizacion-talento/incentivos-y-la-motivacion.htm>

Urcola, J.L. (2008). La motivación empieza en uno mismo. Aspectos básicos para motivar a los demás y motivarse a sí mismo. Madrid. ESIC Editorial.

Universidad Latinoamericana de Ciencias y Tecnología

Lic. Comportamiento Organizacional

Tema: Factores de motivación en el ámbito laboral

La siguiente encuesta es una herramienta de investigación completamente confidencial y será utilizado para fines académicos solamente. Si tiene alguna duda puede contactar a Jennifer Garcia – 8703-9084 – jeje04@hotmail.com

1. ¿Cuenta usted con más de 7 años o más de experiencia laboral?
 Sí No
2. ¿Hace cuánto tiempo labora en su empresa?
 Menos de 1 año 1 a 2 años 3 a 4 años 5 años o mas
3. ¿Con cuáles de los siguientes beneficios cuenta usted en su trabajo?
 Seguro médico Transporte Viáticos Bonificaciones extraordinarias
 Flexibilidad de horarios Asociación Solidarista Subsidio de cafetería
4. ¿Existe algún beneficio adicional que le sea brindado en su lugar de trabajo?
Menciónelo.

5. ¿Para usted, cuáles son los tres beneficios más importantes que le ofrece su trabajo?
 - ---
 - ---
 - ---
6. ¿Cuenta su empresa con un programa de entrenamiento o capacitación para el crecimiento profesional? Si su respuesta es sí, pase a la pregunta #8
 Sí No
7. ¿Le gustaría que su empresa contara con este tipo de programas de capacitación y crecimiento? Luego de esta pregunta pase a la #9
 Sí No
8. ¿Ha participado usted en alguno de estos programas?
 Sí No
9. ¿Cuál fue el resultado según su criterio personal?
 Pésimo
 Malo
 Regular
 Bueno
 Excelente

10. ¿Actualmente, que tan capacitado piensa que se encuentra para desarrollar sus funciones correctamente en su trabajo? (5= Muy capacitado/1=No estoy capacitado)

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

11. ¿Siente usted seguridad en las funciones que desempeña?
(5= Muy seguro/1=No me siento seguro)

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

12. ¿Qué tan motivado se siente en su empresa actualmente?
(5= Muy motivado/1=No estoy motivado)

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

13. ¿Considera usted que su empresa le brinda herramientas para lograr la motivación en el trabajo? (5= Si las brinda/1=No las brinda)

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

¡Muchas gracias por participar!