

La motivación laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores

Labor motivation and its influence on workers' productivity

Ricardo Molinar

Universidad de Panamá

ricardo-e.molinar@up.ac.pa

orcid.org/0000-0003-3514-2888

Panamá

RESUMEN

La productividad de una institución se logra, en gran parte, mediante la creación de un entorno armonioso que refleje la satisfacción, el empoderamiento y el espíritu de colaboración de cada empleado. Desde esta perspectiva, la gerencia considerará actualizaciones utilizando todas las tácticas que permitan el logro de estos objetivos, incluyendo el esfuerzo directo y la participación de todos los interesados. El objetivo de este estudio fue examinar la relación entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores en la junta comunal del corregimiento del Barrio Sur en la provincia de Colón. Utilizando el cuestionario como instrumento, al igual que el método descriptivo, lo cual permitió relatar y evaluar las características de los trabajadores, indicando déficits interpersonales y distanciamiento en las motivaciones que impulsan la acción administrativa. Al incorporar diferentes enfoques previamente analizados y desarrollados por diferentes autores familiarizados con el tema, fue posible lograr resultados sustanciales, como la necesidad de implementar estrategias administrativas que incorporen armónicamente a los trabajadores, evidenciando que, a pesar de los problemas de motivación, el ambiente laboral donde se trabaja tiene mucha importancia en el desempeño de sus funciones. Consiguiendo motivar la participación directa de los trabajadores seleccionados como parte de la muestra, quienes mostraron plena satisfacción con los resultados encuadrados en el marco de la superación individual y, sobre todo, el compromiso con la institución para mejorar su labor.

Palabras clave: Motivación laboral, productividad, trabajadores, ambiente laboral.

ABSTRACT

The productivity of an institution is achieved, in large part, by creating a harmonious environment that reflects the satisfaction, empowerment and collaborative spirit of each employee. From this perspective, management will consider upgrades using all tactics that allow for the achievement of these goals, including direct effort and the involvement of all stakeholders. The objective of this study was to examine the relationship between work motivation and the productivity of workers in the communal board of the Barrio Sur corregimiento in the province of Colón. Using the questionnaire as an instrument, as well as

the descriptive method, which allowed to report and evaluate the characteristics of the workers, indicating interpersonal deficits and distancing in the motivations that drive administrative action. By incorporating different approaches previously analyzed and developed by different authors familiar with the subject, it was possible to achieve substantial results, such as the need to implement administrative strategies that harmoniously incorporate workers, showing that, despite motivational problems, the work environment where you work is very important in the performance of your duties. Managing to motivate the direct participation of the workers selected as part of the sample, who showed full satisfaction with the results framed within the framework of individual improvement and, above all, the commitment to the institution to improve its work.

Keywords: Work motivation, productivity, workers, work environment

INTRODUCCIÓN

El desempeño y la productividad de cada miembro dentro de los organismos comunitario (juntas comunales), son dos conceptos que caracterizan su buen funcionamiento, uno permanente que exhorta a todos en tener éxitos en el desempeño de sus funciones, y el otro que propicie un ambiente de trabajo confortable, los cuales deben combinarse de acordes a los requerimientos institucionales. Es allí, donde el clima organizacional representa los factores propios de la organización, estos obedecen a las características innatas de cada entidad y a su vez afectan al clima organizativo y, de igual manera, al comportamiento de los trabajadores (Atuñez, 2015).

En el mundo actual moldeado por la globalización, existen muchos factores que impiden la contratación de mano de obra competitiva, lo que a menudo dificulta el desarrollo efectivo de la fuerza laboral. Entre ellos, se destacan componentes como la baja motivación y la baja autoestima de los propios empleados, comportamiento que muchas veces conduce a males sociales que son hereditarios incluso en el ámbito profesional. Es por eso que se considera que la motivación y la satisfacción en el trabajo son fundamentales para el desarrollo de un clima laboral saludable y más en estos tiempos de desarrollo y de crisis (Hernández et al., 2018).

Benavides, (2017), plantea que su estudio es significativo y lo señala como un pilar fundamental en los ámbitos laborales por cuanto permite identificar qué actividad o labor realizarán los colaboradores con mayor entusiasmo, factor este, relacionado a su capacidad laboral y por consiguiente con la eficacia en la cual realiza su jornada laboral.

En ese orden se considera que en la actualidad, las empresas se han moldeado en función de reconocer la importancia del capital humano y su desempeño dentro de las

organizaciones, la percepción positiva o negativa de los trabajadores que mantienen con respecto a su trabajo influye en el desempeño que pueden manifestarse en forma negativa en aparición de conflictos, malas maniobras en su servicio, operaciones indebidas, distracciones en el uso de las herramientas, pérdidas o desperdicios de materiales y en otras áreas esenciales de la organización (Huamani, 2015).

El clima laboral es uno de los aspectos más importantes de una institución y se puede definir como un conjunto de condiciones sociales y psicológicas de la organización que afectan directamente su desempeño. Estos incluyen factores como las relaciones de los empleados con su entorno, la integración del equipo y las formas de trabajar, los niveles de conflicto, la dinámica etc. Además de las necesidades materiales, los trabajadores necesitan sentirse incluidos en un ambiente cómodo para poder trabajar de la mejor manera.

Muchos empleados tienen todas las habilidades que necesitan para cumplir plenamente con los requisitos de sus trabajos, pero no pueden alcanzar su máximo potencial si no se encuentran en un entorno cómodo. De acuerdo a (Manjarrez et al., 2020), quien señaló que los factores de motivación laboral están conectados con el puesto laboral, deberes y tareas laborales. Si los factores motivacionales son adecuados, entonces, elevan la satisfacción laboral, si son deficientes reducen la satisfacción laboral. Por lo tanto, llamamos factores de satisfacción laboral que constituyen el contenido del puesto: delegación de responsabilidades, libertad para tomar decisiones, posibilidad de ascenso en el puesto de trabajo, aplicación de las habilidades laborales, formulación de objetivos y evaluación en el trabajo, simplificación del puesto de trabajo, potenciamiento del puesto laboral.

Otros autores como (Albano et al., 2019), indicaron que la motivación es un proceso interno que determina el comportamiento. Todo comportamiento es motivado. Puede ser casi automático e inconsciente y con gran esfuerzo, pero en todo caso está presente. He de allí que se hace necesario desarrollar acciones cuya finalidad sea mantener un entorno favorable para todos los que forman parte del entorno laboral.

Uno de los autores más reconocidos en el concepto o la definición de motivación es Chiavenato (2007) y lo resalta (Chambi, 2018), e indica que “es todo aquello que impulsa a la persona a que actúe de alguna manera u otra. Este impulso puede estar generado por estímulo externo o generado internamente” Del mismo modo, (Osorio, 2014) define a la

motivación como “el grado de intensidad que una persona realiza una actividad como búsqueda de satisfacción”. Bajo esta concepción se puede decir, que la motivación es el estímulo o el impulso que motiva a una persona a realizar o actuar de determinada forma.

En relación al desempeño laborales un conjunto de acciones y comportamientos observados en los trabajadores los cuales afectan a los objetivos de la organización (Pedraza Amaya & Conde, 2010). De igual manera, (Ortega, 2015), indica que el desempeño laboral se refiere al cumplimiento de las funciones que realizan los trabajadores de manera eficiente para alcanzar los objetivos propuestos por la organización. Otra definición acertada con lo expuesto por los mencionados autores es la que indica (Marino, 2017), el cual establece que “es el esfuerzo de una persona poniendo en práctica sus habilidades, rasgos, oportunidades físicas o mentales obteniendo un rendimiento profesional”. Analizando las expuestas definiciones implementadas por los autores, se puede decir que el desempeño laboral lo identifica el desenvolvimiento y la eficiencia de los trabajadores en la ejecución de sus funciones.

Todo esto indica que es de mucha importancia el combatir todos estos aspectos que sirven de tropiezo para lograr una adecuada convivencia laboral y un adecuado desempeño profesional con alternativas concretas como el proyecto que presento a continuación para lograr la superación de los mismo y el desenvolvimiento satisfactorio profesional tanto en el entorno laboral como en el ambiente social de cada individuo, lo cual permite que se desarrollen acciones en conjuntos para mejorar el desarrollo profesional de la Junta Comunal del corregimiento de Barrio Sur de la provincia de Colón y por ende el de sus colaboradores y administradores, todos en búsqueda de un ambiente laboral atractivo y competitivo y productivo.

MATERIALES Y MÉTODOS

El método descriptivo permitió describir y evaluar las características de los trabajadores, evidenciando carencias en las relaciones interpersonales, apreciaciones propias, poco interés en cumplir sus labores, entorno desmotivado para cumplir con éxito sus labores y acciones emergentes administrativas para mejorar el ambiente laboral.

ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para efecto de este análisis, se realizó un estudio diagnóstico-descriptivo, donde fue aplicado un instrumento, recopilando información para posteriormente analizar los resultados de las encuestas aplicadas a los trabajadores de la Junta Comunal del corregimiento Barrio Sur de la provincia de Colón, en noviembre de 2020.

El cuestionario fue la herramienta utilizada para la recogida de la información, la población seleccionada fue de veinticinco (25) trabajadores de un total de sesenta colaboradores de la Junta Comunal, quienes respondieron siete preguntas controladas; los datos obtenidos fueron clasificados y evaluados a través del análisis de gráfica y tablas.

Confiabilidad y Validez del Instrumento

Cualquier enfoque de investigación es de gran valor siempre que sus resultados reflejen la imagen o las radiografías de la forma más completa posible, sean inequívocos y representen la realidad o situación en estudio. En ese sentido Hayes (2002, p.182), plantea que una investigación tiene un alto nivel de validez si al observar, medir o apreciar una realidad, se observa, mide o aprecia esa realidad y no otra. Por tanto, la información recogida tiene su validez o criterios de verdad cuando las variables, producto de la recolección de la información, comprueban si miden realmente los factores humanos relacionados a la implementación curricular.

Los datos recopilados en el cuestionario son de utilidad para distintos conceptos entre ellos los que permitieron obtener una aproximación sobre:

- Si se gestionan incentivos laborales a los trabajadores.
- Si existe simpatía de los trabajadores con las políticas de la institución.
- Si se practica el compañerismo entre los miembros de la institución.
- Si se logra el cumplimiento de sus funciones eficazmente.
- Si es necesario que la institución implemente temas de motivación laboral.
- Si alguna vez los colaboradores se han sentido amenazados en su entorno laboral.
- Si están de acuerdo en trabajar horas extras en beneficio de la institución.

Hallazgos y Discusión

La motivación laboral es el impulso o emoción que promueve el buen desempeño laboral. Las personas que trabajan en organizaciones que ayudan a mantener una alta motivación, adquieren un compromiso con la posición ética y moral de los trabajadores en función de los objetivos institucionales. Este efecto tiene un impacto positivo en la organización y construye buenas relaciones. Mantener una alta motivación laboral a nivel de compromiso organizacional de los trabajadores. Analizar la motivación laboral dentro de la junta comunal del corregimiento del Barrio sur, fue desarrollada mediante el siguiente cuestionario, el cual ha sido administrado a 25 trabajadores

Siendo la población total de trabajadores de la Junta Comunal de Barrio Sur de la provincia de Colón, de sesenta (60) los cuales cuarenta y dos (42) son de género femenino y dieciochos (18) es de género masculino. La población de Trabajadores Encuestados es de veinticinco (25), de los cuales quince (15) son mujeres y diez (10) son hombres. Esta población de muestreo representa el 41.7%.

$$F = n/N \times 100 = 25/60 \times 100 = 41.7\%$$

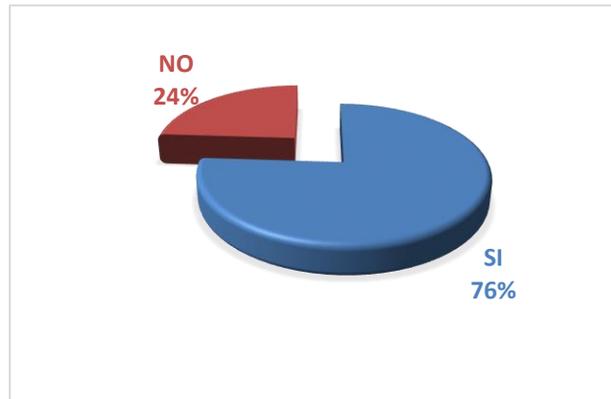
Trabajadores de la empresa	Población Total de Trabajadores	Población Encuestada
Masculino	18	10
Femenino	42	15
Total	60	25

Cuadro 1: **Población** Total y la Población Encuestada **Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la Junta Comunal de Barrio Sur de la provincia de Colón. Molinar (2020)

DISCUSIÓN

En relación a que, **si se gestiona incentivos laborales** a los trabajadores de la Junta Comunal de Barrio Sur de la provincia de Colón, el resultado fue el siguiente: El 24% respondió que no y el 76% respondió que sí.

Este escenario demostró que la institución gestiona actividades que incentiven al trabajador en un porcentaje aceptable.

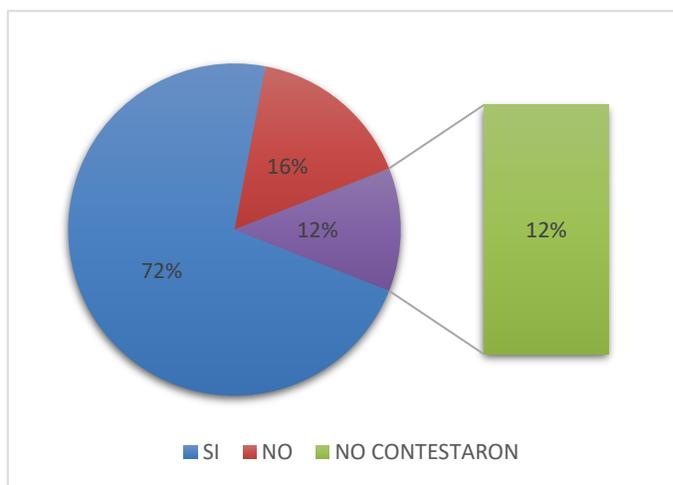


Análisis 1: Gestión de incentivos laborales a través de la institución.

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Junta Comunal del corregimiento del Barrio Sur de la provincia de Colón; Molinar (2020).

Analizar si los trabajadores simpatizan con las políticas de la institución, el resultado fue el siguiente: El 72% respondió que sí, el 16% que no y el 12% no respondió.

Cabe señalar que las políticas institucionales utilizadas son del agrado de la mayoría de los trabajadores de la Junta Comunal del corregimiento del Barrio Sur.

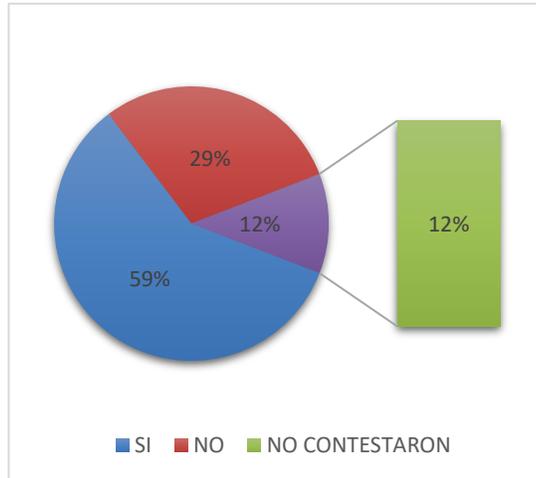


Análisis 2: Simpatía de los trabajadores con las políticas de la institución.

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Junta Comunal del corregimiento del Barrio Sur de la provincia de Colón; Molinar (2020).

En proporción a la práctica del compañerismo con otros miembros de la institución, el resultado fue el siguiente: El 59% respondió que sí, el 29% que no y el 12% no respondió.

Es en cuanto a esta premisa, se evidencia cerca del 40% de desmotivación a la hora de establecer acciones en beneficio de todos sus compañeros de trabajo.

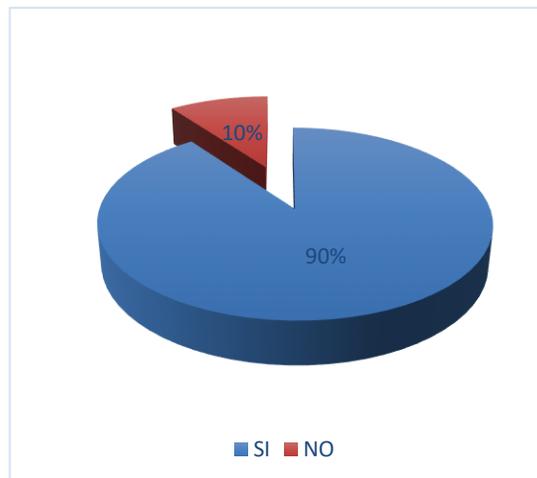


Análisis 3: Practica del compañerismo con otros compañeros de la institución.

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Junta Comunal del corregimiento del Barrio Sur de la provincia de Colón; Molinar (2020).

En relación que si cumple eficazmente con sus funciones, el resultado fue el siguiente: El 90% respondió que sí, el 10% que no.

Por otro lado, fue determinante el cumplimiento de la mayoría con las funciones asignadas, de manera que se logra ser productivo de manera individual.

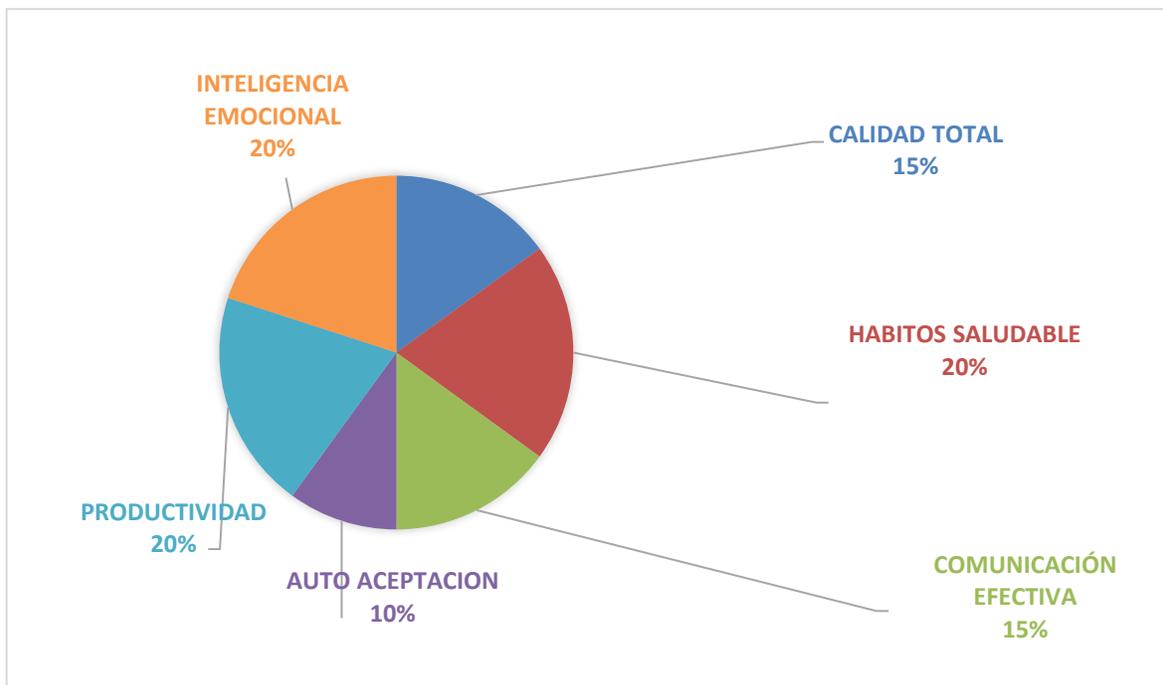


Análisis 4: Cumplimiento de sus funciones eficazmente.

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Junta Comunal del corregimiento del Barrio Sur de la provincia de Colón; Molinar (2020).

Al referirse sobre si la institución necesita la implementación de temas importantes de motivación laboral el 20% respondió hábitos saludables, el 20% respondió productividad, el 20% inteligencia emocional, el 15% calidad total, el 15% comunicación efectiva, el 10% auto aceptación.

Todos estos conceptos fueron determinantes para la obtención de un trabajador que arrojara los resultados esperados, el cual pudiera producir en la labor que le asignara y por ende fortalecer el entorno laboral donde se desempeñaba, mejorando la estabilidad emocional y sus ganas de ejecutar una labor.



Análisis 5: necesidad de la institución de implementar temas de motivación laboral

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Junta Comunal del corregimiento del Barrio Sur de la provincia de Colón; Molinar (2020).

Por otro lado, en cuanto a: Si alguna vez se ha sentido amenazado en su entorno laboral, el 92% respondió que sí y el 8% que no.

De allí, que se consideró atinada la participación del 92 % del personal, en recibir estas acciones formativas a los fines de alcanzar mejoría en la labor que desarrollan, indistintamente que un 8%, sienta que no hay amenaza.



Análisis 6: Alguna vez se ha sentido amenazado en su entorno laboral.

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Junta Comunal del corregimiento del Barrio Sur de la provincia de Colón; Molinar (2020).

En cuanto a si está de acuerdo en trabajar turnos extras en relación al beneficio de la institución, el 50% respondió que sí, el 25% que no, el 15 % dijo que tal vez y el 10% no respondió.

Se hizo evidente que el 50% de los trabajadores no estarían de acuerdo en trabajar horas extras en beneficio de la institución.



Análisis 7: Se encuentra de acuerdo en trabajar horas extras en beneficio de la institución.

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Junta Comunal del corregimiento del Barrio Sur de la provincia de Colón; Molinar (2020).

Por otro lado, existen factores que tienen gran influencia a la hora de establecer que le otorga motivación y satisfacción al personal de la junta comunal del corregimiento del Barrio sur, es así que en el estudio de Arboleda & Cardona (2018), los autores exponen que los factores que brindaban mayor motivación eran el ambiente laboral, la remuneración y el cargo, por lo que correspondencia con dicha información pues una correcta estructura organizacional permite mejores interrelaciones con los miembros de un equipo fomentando un buen ambiente laboral y a su vez evita conflictos internos y desgaste emocional del personal en situaciones no beneficiosas para los propósitos del establecimiento donde laboran (Quintana, et al., 2020).

Por otro lado, se hace evidente que la realización personal y la importancia de las tareas que se realizan diariamente, son cruciales en el nivel de motivación, este hallazgo tiene similitud con el estudio de Días et al., (2017), donde queda demostrado que el reconocimiento del trabajo realizado aumenta su nivel de motivación, incrementando el nivel de confianza propio y la productividad. Sin embargo, en el citado estudio, parte del personal no encontró motivación para laborar en horas extras, debido a la falta de comunicación o porque no existe una relación laboral de calidad, lo cual perjudica sus niveles de motivación y satisfacción. Igualmente, Montesca & Díaz (2019), manifestaron en su investigación, que parte de sus participantes se sentían insatisfechos laboralmente por falta de reconocimiento a su accionar, el ambiente tenso entre miembros del equipo de trabajo y la carencia de promoción a actividades de mayor importancia.

CONCLUSIONES

Este estudio concluye que la combinación de ambientes, el trabajo y la motivación en esta institución es moderada, de manera que, si la motivación no aumenta, la productividad de los trabajadores será reducida. Por otro lado, se hace necesario mostrar interés de todas las partes involucradas para que la satisfacción laboral sea más fuerte o más estable.

Se necesita mejorar el equilibrio entre la motivación y el ambiente de trabajo, de manera que los trabajadores encuentren gratificante su trabajo, a los fines que también sientan que pueden hacerlo mejor. Cuanto más se esfuercen al máximo, más metas podrán alcanzar. Para hacer eso, se necesita motivarlos continuamente.

De igual forma, una revisión de la literatura realizada previamente identificó que la motivación no es solo una estrategia para ayudar a establecer y preservar los principios y valores de la institución, que sirven de guía a los trabajadores en el desarrollo de un desempeño de gran alcance, sino también que este comportamiento tiene un impacto positivo en los intereses de la organización. Para lograr este nivel de compromiso, por lo tanto, se debe estimar la voluntad y cooperación de las personas, ajustando factores que aseguren que un determinado grupo pueda promover y encauzar competencias hacia su desempeño individual, intereses, aspiraciones y experiencias.

El trabajo colaborativo entre compañeros es un elemento clave que puede motivar, estimular, mantener y dirigir el comportamiento hacia un propósito establecido. Los motivos laborales se resumen en una mayor productividad, participación y rendimiento laboral. Es decir, la estrategia y el desarrollo de las personas siempre ha sido un factor decisivo para la consecución de los objetivos personales de instituciones y trabajadores.

No existe compromiso en una gran mayoría de los trabajadores al momento de ser solicitado para trabajar horas extras, ya que no se sienten motivados por la institución, situación está que refleja obstáculo al momento de incrementar productividad en la labor desarrollada.

Se logró comprender que el desenvolvimiento adecuado de una institución, requiere de la colaboración de todos sus actores, de manera tal que es de suma importancia el desprendimiento de conductas desalineadas, la incorporación de estrategias y aprendizajes que lleven a dar lo mejor de cada persona como trabajador.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albano et al., (2019). *El problema de la motivación y desarrollo del capital humano en las pymes de Rosario, Una propuesta basada en neurociencias*. Argentina. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1852-42222019000200004&lang=es.
- Arboleda, G., & Cardona, J. (2018). *Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá*, 2011. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35). <http://www.scielo.org.co/pdf/rgps/v17n35/1657-7027-rgps-17-35-222.pdf>.
- Atuñez, Y. (2015). *El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco*. Maracay - Estado Aragua - Venezuela: Universidad de Carabobo

- Benavides O. (2017). *Motivación laboral de los egresados del programa de 36 administración de empresas de la Universidad de Nariño*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttextpid=S0124-86932017000100002ylang=es
- Chambi, J. (2018). *Relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Paucarpata . Arequipa – Perú*: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Días, C., Teixeira, A., Oroski, G., Conceição, M. (2017). *Gestión del equipo de enfermería: factores asociados a la satisfacción en el trabajo*. *Enferm. glob.* 16(47),193-239. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.16.3.249471>.
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador*. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365.
- Marino, S. (2017). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral: estudio contextualizado a Financiera Confianza S.A.A*. Perú: Universidad Nacional del Centro de Perú.
- Montes, M., & Diaz, M. (2019). *Motivación y satisfacción laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco, Ayacucho-2018*. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 12(2), 7-16. <https://doi.org/10.17162/rccs.v12i2.1211>
- Osorio, E. (2014). *La motivación de logro en los estudiantes de los cursos de proyectos arquitectónicos de la licenciatura en arquitectura de la Universidad Rafael Landívar*. La Asunción, Guatemala: Universidad Rafael Landívar Obtenido de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/83/Osorio-Eva.pdf>.
- Pedraza Amaya & Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505.
- Ortega, C. (2015). *Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo de las universidades tecnológicas privadas de Lima*. Lima - Perú: Universidad nacional mayor de San Marco.
- Quintana, D., Tarqui, C. (2020), *Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú*. *Arch Med (Ma-nizales)*, 20(1),123-132. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>.