

UNIDAD 4

LA MOTIVACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL

1. LA MOTIVACIÓN LABORAL

Definición de **motivación laboral**: aquella fuerza que impulsa al individuo a realizar una actividad o a tener un determinado comportamiento en una situación concreta.

NIVELES BÁSICO DE MOTIVACIÓN	
NIVEL PRIMARIO	Cubre las necesidades elementales: vestir, comer, beber, etc.
NIVEL SECUNDARIO	Cubre las necesidades secundarias: reconocimiento social, afecto, prestigio, etc.

1.1 Antecedentes de la motivación laboral

La llegada de la industrialización y la desaparición de los talleres artesanos a principios del siglo XVIII trajo consigo una mayor complejidad en las relaciones personales del entorno laboral, un descenso de la productividad y un aumento de la desmotivación de los trabajadores.

En 1920 cuando nació la Organización Internacional del Trabajo (OIT), institución gracias a la cual empezó a cobrar importancia el bienestar de los trabajadores y se comenzó a legislar al respecto.

Por otra parte, a mediados del siglo XX surgieron algunas teorías que estudiaban la motivación. Las conclusiones de estos estudios señalaron que un trabajador motivado es más eficaz y más responsable y, además, genera un buen clima laboral.

A partir de entonces, las empresas decidieron analizar qué buscan las personas

en el trabajo, cuál es su escala de necesidades, qué deseos, conscientes o inconscientes, quieren satisfacer, cuáles son sus intereses, con qué trabajos se sienten más identificados, etc. El fin último de estos análisis era conseguir que el trabajador se sintiera realizado como persona y como trabajador

La importancia que en la actualidad las empresas conceden a la motivación del trabajador se percibe por el esfuerzo y los recursos que estas invierten en realizar encuestas y estudiar el nivel de satisfacción de sus empleados, así como por la formación que dan a los directivos.

1.2 Factores que favorecen la motivación laboral

Para comprender los factores que favorecen la motivación en el trabajo se debe tener en cuenta que la conducta humana está orientada a alcanzar objetivos. En este sentido, si un directivo consigue motivar a un trabajador para alcanzar unos objetivos en la empresa, estos acabarán formando parte de sus objetivos personales.

Para los trabajadores, las principales fuentes de motivación externa son:

EL DINERO	El dinero no motivará de la misma manera a un trabajador que tiene sus necesidades cubiertas que a un trabajador que lo necesita para subsistir.
EL RECONOCIMIENTO DENTRO DE LA EMPRESA.	Un reconocimiento continuo puede dejar de ser motivador y debe ser proporcional a la tarea realizada.
LA RESPONSABILIDAD SOBRE EL TRABAJO	Esta debe corresponder con la formación y las capacidades de cada uno.

EL RECONOCIMIENTO SOCIAL.	Un trabajo valorado y reconocido por la sociedad es una fuente de motivación por sí mismo.
----------------------------------	--

2 LA IMPORTANCIA DEL CLIMA LABORAL

2.1 Relaciones entre clima laboral y motivación

Definición de **clima laboral**: conjunto de condiciones o de circunstancias que rodean a una persona en su entorno laboral. El clima laboral influye de manera directa en el grado de satisfacción y motivación de los trabajadores y, por tanto, en la productividad de las empresas.

El clima laboral depende de muchos **factores**:

-
- **La forma de hacer de la dirección.**
 - **El comportamiento de los trabajadores, tanto en el trabajo propiamente dicho como en su relación con los compañeros y con la empresa.**
 - **Las características del lugar en el que se desarrolla el trabajo: iluminación, temperatura, mobiliario, ergonomía, etc.**
-

2.2 Riesgos psicosociales derivados del clima laboral

RIESGOS PSICOSOCIALES	
ACOSO LABORAL O MOBBING	Es la presión y el maltrato psicológico en el ámbito del trabajo ejercido por una persona o por un grupo hacia otra, de modo directo o indirecto, de forma sistemática y durante un tiempo prolongado.

BURNOUT	Se produce por una sobresaturación de tareas. La persona que sufre dicho síndrome no es capaz de realizar la totalidad de su trabajo, lo que le produce insatisfacción e inseguridad.
----------------	---

3 TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN

Hay dos tipos:

- **Teorías de contenido.** Estudian los elementos que motivan a las personas. desarrolladas por los siguientes autores:

- ✚ **Maslow.** *Teoría de la jerarquía de necesidades.* Ubica en la pirámide en orden

ascendente, según el grado de motivación y dificultad, son las siguientes:

Necesidades fisiológicas.	Son las más básicas, ya que son necesidades imprescindibles para la supervivencia humana: alimentarse, saciar la sed, mantener una temperatura corporal adecuada, etc.
Necesidades de seguridad.	Son aquellas que pretenden proteger a la persona de los posibles peligros a los que se expone. Como ejemplo de necesidades de seguridad se puede citar la necesidad de estabilidad laboral.
Necesidades sociales.	El ser humano necesita sentirse acompañado de otras personas, ser partícipe de un grupo social, dar y recibir afecto, vivir en relación con otros, comunicarse y entablar amistad.
Necesidades de reconocimiento o estima	La persona necesita sentirse reconocida y estimada, no solo por su grupo social, sino también por sí mismo. Las necesidades de reconocimiento o estima incluyen la autovaloración y el respeto hacia uno mismo.

Necesidades de autorrealización	También se denominan necesidades de autoactualización o autosuperación y son las últimas en la pirámide. En este nivel, las personas intentan desarrollar todo su potencial, su creatividad y su talento. De esta forma pretenden alcanzar el nivel máximo de sus capacidades personales.
--	---

✚ **Herzberg. Teoría bifactorial.** Este autor se basa en dos factores relacionados con la motivación:

Higiene (Insatisfacción)	<p>Las personas desarrollan su trabajo, siendo externos al mismo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Las condiciones de trabajo. ● Los sueldos y salarios. ● La relación con los compañeros y jefes. ● La cultura de la empresa. ● Las normas que rigen el trabajo diario. ● La seguridad en el entorno laboral. ● La privacidad.
Motivadores (Satisfacción)	<p>Los factores se centran en el contenido del trabajo, en las tareas que se van a desarrollar, por lo que son internos al mismo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● El reconocimiento. ● Las responsabilidades. ● El crecimiento personal en el trabajo. ● El progreso y el logro. ● El trabajo.

✚ McClelland. *Teoría de las necesidades aprendidas.*

Las personas pueden actuar en función de cuatro factores motivadores:

Afiliación	Lleva a las personas a desarrollar relaciones de cordialidad y satisfacción con otras personas. La persona necesita sentirse parte de un grupo, apreciado y estimado por los otros.
Logro	Se trata del impulso que mueve a las personas a actuar en busca del mayor éxito en todo aquello que desarrollan.
Poder	Es el deseo del individuo de controlar a los demás y al entorno que les rodea, adquiriendo la potestad para modificar situaciones. El poder que ejerce puede ser personal, cuando se trata de influir o controlar a las personas, o socializado, cuando utiliza su poder para beneficio de su equipo y de la empresa.
Competencia	La persona desea obtener los mejores resultados en las tareas que realiza y así poder diferenciarse de otros que están en su mismo puesto de trabajo.

- **Teorías de proceso.** Se ocupan del proceso de la motivación: cómo se desarrolla, cuáles son sus posibles orígenes, etc. Se pueden destacar las desarrolladas por los siguientes autores:

✚ Vroom. *Teoría de la expectativa.* En palabras de Vroom: *La gente se sentirá motivada a realizar las cosas a favor del cumplimiento de una meta si está convencida del valor de esta y si comprueba que sus acciones contribuirán efectivamente a alcanzarla.*

El esfuerzo que desarrollan dependerá de varios factores:

- ✓ La significatividad que para el sujeto tenga la recompensa a sus logros y las probabilidades que existen de conseguirla.
- ✓ La probabilidad de conseguir el resultado deseado en términos de crecimiento profesional y personal.

✚ **Locke. Teoría de la finalidad.** La motivación que el trabajador demuestra en su puesto de trabajo es un acto consciente y que su nivel de esfuerzo o ejecución estará en función del nivel de dificultad de las metas que se proponga alcanzar

✚ **Adams. Teoría de la equidad o justicia laboral.** La valoración de las personas respecto a la relación entre los esfuerzos que emplean en la consecución de los objetivos y las recompensas obtenidas por esos logros.

4 LA ASERTIVIDAD COMO ELEMENTO AUTOMOTIVADOR

4.1 Orígenes

Definición de **asertividad**: la facultad o cualidad de una persona de poder expresar sus sentimientos y opiniones de la manera más adecuada e inteligible para los demás, sin ofender o atacar a las personas que tienen distintos puntos de vista.

Una persona asertiva debe:

- ❖ Mostrar satisfacción con su trabajo.
- ❖ Comunicar su disconformidad cuando exista, y buscar soluciones.
- ❖ Tomar la iniciativa cuando cree que algo no va bien.
- ❖ Hacerse responsable de sus actos.

5 LA FRUSTRACIÓN Y SUS CONSECUENCIAS

Definición de **frustración**: tensión emocional que se produce cuando existen barreras u obstáculos que se interponen en la consecución de un objetivo.

5.2 Cómo evitar la frustración

- Intentar prevenir las situaciones que generan frustración.
- Analizar con profundidad la situación frustrante y tratar de verla desde un punto de vista positivo.
- Impedir influencias externas en el modo personal de actuar.
- Evitar comportamientos agresivos.
- Buscar apoyo en el equipo de trabajo.
- Establecer metas personales que tengan como finalidad mantener o incrementar el nivel de autoestima.
- Desarrollar un plan de acción personal para superar la frustración