Motivación

Motivación

Uno de los temas clave en la dirección de recursos humanos es cómo lograr el compromiso de la gente con la organización. La respuesta la encontramos en la motivación.

Motivación es la disposición de emplear grandes niveles de esfuerzo para alcanzar las metas de la organización a condición de que la capacidad del esfuerzo satisfaga alguna necesidad individual.

La motivación es la labor más importante de la dirección, a la vez que la más compleja, pues a través de ella se logra la ejecución del trabajo para la obtención de los objetivos de acuerdo a los estándares o patrones esperados.

Tendencias:

- Teoría de contenido.
- Teorías de aprendizaje.
- Del enfoque externo.

Ambos tipos de teorías han sido de gran trascendencia en la explicación de la conducta organizacional, ya que a través de ellas se describe la razón por la cual los empleados son productivos o lo que impulsa su conducta.

DEFINICIÓN DE MOTIVACIÓN Y MOTIVADORES

La motivación es la necesidad o impulso interno de un individuo que lo mueve hacia la realización de sus labores, consciente de que está obteniendo beneficios personales y al mismo tiempo está contribuyendo al bienestar de su familia y la comunidad, así como el logro de los objetivos de la empresa.

La motivación es la tarea más importante y compleja de la dirección, pues a través de ella se logra la ejecución del trabajo tendiente a la obtención de los objetivos, de acuerdo con los estándares o patrones esperados.

Motivación

La motivación es una de las tareas administrativas más importantes para alcanzar un buen desempeño de las personas y guiarlas para que ejecuten su trabajo y se logren los objetivos empresariales. Por lo tanto, motivar no es sencillo; según Aponte (2006), algunos autores la citan así:

Atkinson: "Activación de una tendencia a actuar para producir uno o más efectos".

Robbins: "Deseo del trabajador por hacer mucho esfuerzo para alcanzar las metas de la organización, condicionada por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual".

Young: "Proceso para despertar la acción, sostener y regular el patrón de actividad".

En el campo empresarial, podemos definir a la motivación como el proceso mediante el cual cada trabajador cumple su tarea laboral con eficiencia para lograr una meta o resultado mediante el cual puede satisfacer sus necesidades particulares. Resulta importante precisar los siguientes elementos:

- **Satisfacción en el trabajo:** es un estado emocional agradable, derivado de los logros que está obteniendo la persona como consecuencia de su trabajo. Es la relación percibida entre lo que busca la persona en su trabajo y lo que está logrando. La satisfacción es un estado de equilibrio, resultante de una acción de logro y como tal, no mueve al individuo.
- **Frustración en el trabajo:** es la ausencia de logro de algo que se necesita y se busca en el trabajo. Es lo contrario a la satisfacción.
- **Motivo:** según Aponte (2006), los motivos son la expresión de las necesidades de las personas y por lo tanto son particulares e internos.

Motivación

Importancia de la Motivación

La motivación se convierte en un factor importante, ya que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador hacia el logro de objetivos que interesan a las organizaciones y a la misma persona. Por esta razón, los administradores o gerentes deberían interesarse en recurrir a aspectos relacionados con la motivación para coadyuvar a la consecución de sus objetivos.

Motivadores y Motivaciones

Los motivadores son cosas que inducen a un individuo a alcanzar un alto desempeño, mientras que las motivaciones son reflejo de deseos; los motivadores son las recompensas o incentivos ya identificados que intensifican el impulso a satisfacer esos deseos. Son también los medios por los cuales es posible conciliar necesidades contrapuestas o destacar una necesidad para darle prioridad sobre otra.

Un administrador puede hacer mucho por la intensificación de las motivaciones mediante el establecimiento de condiciones favorables a ciertos impulsos. Los empleados que, por ejemplo, se han creado un prestigio de excelencia y alta calidad, tienden a sentirse motivados a contribuir a favor de ese prestigio. De igual manera, las condiciones de una empresa favorables a la eficacia y eficiencia del desempeño administrativo tienden a alentar el deseo de una administración de alta calidad entre la mayoría o la totalidad de los administradores.

Así pues, un motivador es algo que influye en la conducta de un individuo. Hace una diferencia en lo que la persona realizará. Es obvio que los administradores de toda empresa organizada deben interesarse en los motivadores, así como aplicar su inventiva en la manera de usarlos.

Por lo general, la gente puede satisfacer sus deseos en formas muy variadas. Una persona, por ejemplo, puede satisfacer su deseo de asociación participando activamente en un club social en lugar de hacerlo en una empresa; satisfacer sus necesidades económicas mediante la realización de un trabajo suficiente para su sustento; o satisfacer sus necesidades de alta condición dedicando parte de su tiempo a participar en las actividades de un partido político. Los administradores deben hacer uso, desde luego, de los motivadores que induzcan a la gente a desempeñarse efectivamente en favor de la empresa que la emplea

REFERENCIA:

Aponte, J. C. (2006). *Administración de personal: un enfoque hacia la calidad*. ecoe ediciones.

Hernández, A. (2012) Apuntes de la Materia de Fundamentos de Administración del primer semestre Facultad de Mercadotecnia
Universidad Autónoma de Coahuila

Koontz, H. & Weihrich, H. (2001) *Administración una perspectiva global*. 11^a. Edición. Mc. Graw Hill