

Urkund Analysis Result

Analysed Document: proyecto Ruth y Esther.docx (D42601013)
Submitted: 10/16/2018 1:04:00 AM
Submitted By: ipincaya@unemi.edu.ec
Significance: 4 %

Sources included in the report:

<http://dianabrendareyes.blogspot.com/2011/11/teoria-de-frederick-herzberg.html>
https://es.wikipedia.org/wiki/Teor%C3%ADa_de_los_dos_factores

Instances where selected sources appear:

4

INTRODUCCION Los factores motivacionales y la satisfacción laboral son dos ejes fundamentales dentro de una organización pues de ellas depende el éxito de la empresa, la motivación es uno de los factores que ayuda a crecer la productividad de manera eficiente y segura, como también las habilidades, destrezas innatas o aprendidas del empleado, siempre y cuando existan las condiciones adecuadas y óptimas para los colaboradores. La satisfacción incide en los trabajadores, pues con un alto nivel de motivación laboral los colaboradores logran realizar sus tareas con eficacia, respeto e importancia dentro de la organización ya sea esta pública o privada

En la actualidad los jefes enfrentan retos para motivar a sus colaboradores de esta manera obtener mejores resultados con eficacia, calidad, innovación y compromiso para cumplir las metas establecidas por la empresa, la satisfacción es una variable fundamental e importante para el análisis de la investigación. En el capítulo I se detalla la problemática del tema a tratar y los objetivos tanto general como los específicos y la justificación de la investigación. En el capítulo II se detalla el marco teórico conceptual, haciendo énfasis en las definiciones de las variables a considerar: la motivación y la satisfacción laboral, se analizará las teorías motivacionales de Abram Maslow, Douglas McGregor, McClellan, y los factores esenciales de la motivación estudiada por Frederick Herzberg quien nos refiere a dos tipos de factores: "higiénico y motivacionales" para una mayor comprensión e interpretación de la información recogida. En el capítulo III se ha provisto con la necesidad de utilizar, el análisis documental debido a que la investigación se basa en la recolección de tesis, artículos, revistas, y de libros que verifique la existencia tanto de las teorías motivacionales como de los factores que inciden en la satisfacción laboral. En el capítulo IV se describe el desarrollo de la temática debido a que la motivación no solo afecta el área laboral sino a la satisfacción también, por ello es necesario tener bien claro cuáles son las atribuciones de la motivación y hasta qué grado ella influye en nuestra satisfacción. En el capítulo V se refiere a la conclusión de la investigación dando importancia que existe vinculación entre factores motivacionales y la satisfacción laboral, debido a que influye de manera significativa en el desempeño laboral de cada trabajador.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La vida laboral es visto como un problema muy complejo en la sociedad y de gran magnitud, los conflictos más exteriorizados en la humanidad depende en el entorno familiar, educativo, económico, cultural hasta sociológico, desencadenando una preocupación para los psicólogos, analistas, especialista en desarrollo de talento humano y consultorías, debido a que si no existe en el trabajo la motivación necesaria, no habrá un buen rendimiento por parte de los trabajadores y por ende la empresa produciría en menos escala, la falta de motivación incide en la satisfacción laboral tanto del contratado como el contratista, acarreando un sin número de consecuencias que se convertirá en una inestabilidad que trasciende el área laboral como primera instancia, y a su vez repercute en el estado de ánimo del que labora creando un espiral que va afectando al entorno en la cual se desenvuelve el trabajador.

La satisfacción laboral es una categoría que revela un estado emocional favorable producto de la percepción de las experiencias laborales y que predispone al sujeto respecto a su trabajo, en consecuencia, la satisfacción del operador dependerá de varios componentes que pueden quebrantar y condicionar al estado mental y emocional del mismo, es decir que va relacionado desde la elección, la alineación, hasta la diligencia con que se desempeña el contratista en el área asignada Rosales-Jaramillo, Rodal-Genovez, Chumbi-Toledo, y Buñay-Andrade, (2017). En cada empresa u organización siempre hay un ente que realiza sus funciones de manera cotidiana sin motivación, es decir que el trabajo se vuelve una rutina, sin cambios rigiéndose a las normas establecidas por cada empresa, industria, comercio entre otras, reincidiendo en la satisfacción, lo cual la temática en primera pretensión se acerca a los factores motivacionales y su incidencia en la satisfacción laboral. La motivación se desarrolla dependiendo del estado de ánimo del trabajador, un contratista con el estado de ánimo positivo estará satisfecho por el resultado de su rendimiento y de pertenecer a la corporación que fue contratada, caso contrario el que posee un estado de ánimo negativo el resultado será lo opuesto al de ánimo positivo. La motivación humana se define como “un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos.” Koenes, (1996) El estudio “Employee job satisfaction and engagement report in USA” SHRM, (2016) reporto de satisfacción laboral y compromiso de los grupos trabajadores norteamericanos desde el 2005 al 2015. Demostrando así que el respeto a los empleados y empleadas de todos los niveles fue seleccionado como el más notable y el más concreto de todos los aspectos. En este sentido la Motivación Laboral consiste en “las fuerzas que actúan sobre el trabajador” Amoros, (2007). Por lo tanto, una de las fuentes que motivan a laborar en la empresa sea cualquier área de trabajo no solo depende de un sueldo básico, sino que también el grado de respeto existente, entre los trabajadores y las autoridades asignada, dicho en otras palabras, el grado de valor que se le da a una persona que labora será una gran influencia para que la empresa tenga mayor productividad y por ende obtendrá mayores ganancias. Es decir que la motivación de los trabajadores es un factor de gran relevancia, tanto en su vertiente personal como en la empresarial Pruneda, (2014). La continuidad de la existente insatisfacción laboral de empleado y la prevención de una pérdida de marketing, publicidad, inflación comercial, ya sea una organización bancaria o empresarial, entre otras. Ha desencadenado en los propietarios la necesidad de que la estimulación sea analizada, por lo tanto, existen un sin números de investigaciones referente a la motivación creando así varias teorías motivacionales que hoy por hoy son objeto de estudio Baron, (1997). Esta problemática se hace evidente en las organizaciones cuando existe gran demanda de productividad por la falta de mano obrera, por lo tanto, lo más esencial para una inversión en las organizaciones es la estimulación al personal requerido de la corporación y así obtener resultados satisfactorios dentro de la productividad como en derivaciones futuras. Hay cinco características cruciales que enfatizan la satisfacción del trabajador tal como: La Paga que es la cantidad recibida y la sensación de equidad de esa paga, el trabajo que es el grado en el que las tareas se consideran interesantes y proporcionan oportunidades de aprendizaje y de asunción de responsabilidades, las oportunidades de ascenso que es la existencia de oportunidades para ascender. Existe una constante interacción entre el trabajador y la organización, fundamentada en una expectativa recíproca respecto al desempeño esperado y la retribución que se recibirá a cambio Meñaca Guerrero y otros, (2017). Por ello, cabe

preguntarse hasta qué grado el desempeño del trabajador está cimentado en las diferencias motivacionales que surgen entre los miembros de la organización. El contexto de los factores más enfatizados en la motivación en los trabajadores tiene que ver con el clima laboral, los valores, el desempeño laboral, calidad de vida, autoestima, trabajo en equipo y capacitación del trabajador entre otras. En efecto el desempeño laboral conlleva un sin número de consecuencias dentro y fuera de la corporación o empresa, generando el desequilibrio en el individuo, y a su vez en las influencias biopsicosociales y ambientales, así como del sistema de salud o estilos de vida, es decir, cada vez más las empresas buscan no motivar a sus empleados sino más bien buscan el bienestar de los mismo.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Determinar los factores motivacionales y su incidencia en la satisfacción laboral

OBJETIVOS ESPECÍFICOS • Referir los diferentes estudios de satisfacción laboral basados en las teorías motivacionales • Describir los factores motivacionales que se establecen en las áreas de labores. • Establecer la relación entre los factores motivacionales aplicados en la satisfacción laboral.

JUSTIFICACIÓN Actualmente la sociedad interactiva en la que vive la humanidad ha permitido que las grandes y pequeñas empresas se extiendan dando origen a sucursales las cuales a su vez demanda mercados para la libre distribución de la manufactura, creando puestos de trabajos para toda persona, siempre y cuando cumpla con el perfil que la empresa o compañía requiera.

El porqué de esta investigación y la elección de la temática, corresponde a cualquier área laboral ya sea desde el administrador, docente, gerente hasta el que hace limpieza en las calles, si no posee una motivación para laborar, su rendimiento no será eficaz y por consecuencia se reflejara su insatisfacción e inconformidad ya sea manifestándolo en su comportamiento, en el salario o en el lugar donde realiza las labores. Por lo tanto, las corporaciones se ven en constante búsqueda del perfil idóneo y que pueda desempeñar a cabalidad la labor a realizar recíprocamente, enfatizando el crecimiento de los recursos tanto económico, como de bienes raíces de dicha empresa. Sin embargo, la eficiencia de las compañías dependerá de la motivación y de la satisfacción con que el empleado se desenvuelve. Mediante la observación indirecta se ha constatado que este problema afecta de manera global al empleado y que repercute en la comunicación, comportamiento y socialización con los demás compañeros de trabajo implicando también el entorno familiar, desencadenando cambios en el estado de ánimo, físico, biológico y hormonales debido que la satisfacción juega un papel importante en el desempeño del empleado. Cabe recalcar que en, esta investigación se pretende contribuir con las teorías motivacionales a su vez describir cinco de las características que enfatizan la satisfacción laboral, mediante los factores que motivan al emprendimiento y a la ejecución del servicio prestado durante varios años se ha buscado conocer los factores que han intervenido en el desempeño laboral del individuo y debido a esto se han realizado varias investigaciones tanto de enfoque psicológico como

sociológico. Garcia Tapia, (2012). Nos refiere que los valores es un factor primordial en la motivación y en la personalidad del individuo, a su vez predisponen en la conducta y comportamiento, puesto que si es considerado como idóneo en la empresa impactará creando una interacción en el entorno laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO CONCEPTUAL

Motivación La motivación incide en diferentes modos en el ámbito laboral de una u otra manera, la evolución e impulso del hombre en el trabajo se haya intrínsecamente relacionada con la salud ocupacional, por lo tanto para dar inicio a un trabajo debe existir la motivación cuyos factores contribuyen al bienestar biopsicosocial del trabajador, al hablar de factores motivacionales nos conlleva a leer e investigar a una serie de autores para descifrar las características del tema a tratar los factores motivacionales y su incidencia en la satisfacción laboral. Motivar: La Real Academia de la lengua Española define este verbo como “dar causa o motivo para algo” haciendo una diferencia en el término, Motivo: que significa “que mueve o tiene eficacia o virtud para mover” y por otro lado el término motivador que significa “que motiva” Real Academia Española, (2001). Para Robbinns (2004) la motivación consiste en los pasos que dan balance a la intensidad, referente a la conducción y perseverancia de la energía del empleado para alcanzar una meta. Por lo tanto la motivación es un concepto que se aplica cuando se quiere describir las fuerzas que actúan sobre, o dentro de un organismo, para iniciar y dirigir la conducta del ser humano; es decir, son fuerzas que permiten la ejecución de conductas destinadas a modificar o mantener el curso de la vida de un organismo, mediante la obtención de objetivos que incrementan la probabilidad de supervivencia, tanto en el plano biológico, como en el plano social Palmero, Gerrero, Gomez, Carpi, y Goyareb, (2018) Origen de las teorías motivacionales A principios del siglo XVIII

con el inicio de la industrialización y la desaparición de los talleres artesanos provoco una mayor complejidad en las relaciones personales del entorno laboral, una disminución de la productividad y un aumento de la desmotivación de los trabajadores.

En 1920, cuando se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se empezó a plantearse la importancia del bienestar de los empleados y se inició la legislación sobre las condiciones laborales Garcia Sanz, (2018).

A mediados del siglo XX surgieron las primeras teorías que empezaron a tratar la motivación y, a partir de este momento, se empezó a relacionar el rendimiento laboral del trabajador y su satisfacción personal con su motivación a la hora de desarrollar su trabajo.

Es decir que, a partir del siglo ya mencionado, los miembros de cada empresa para llegar a ser más responsables y eficaces en sus trabajos deberían ser motivados para desarrollar o tener un mejor rendimiento en el ambiente laboral, por lo tanto, la empresa requería de un ente motivador o de planes estratégicos para incentivar a sus empleados para que estos a su vez generen mayor productividad. Es muy común ver en las organizaciones, empresas, consorcios entre otras, que traten de emprender las faenas ofensivas o defensivas, para crear

una posición defendible en un sector industrial, para enfrentarse con éxito a las fuerzas competitivas de cada empresa y alcanzar así una utilidad superior que sobrepase la inversión de la empresa según nos refiere Porter, (1982). Las preocupaciones y las preferencias, tanto los intereses personales buscan beneficiar más a unos que otros, situación que complica aún más las relaciones entre los trabajadores de una comunidad. Por el año de 1950 se dio la explicación de ciertas presunciones motivacionales las cual nos enfatiza Robbins y Judge (2013) que se formularon cinco teorías sobre la motivación puesto que estas representan la base que originarían las diversas maneras de motivar a los individuos y que además han dado origen para los nuevos estudios referente a la motivación y satisfacción posee un individuo al momento de laboral que entre las primeras teorías incluidas descritas están las siguientes. Teoría de Abram Maslow conocida más como la teoría jerárquica. Esta teoría representada por una pirámide jerarquizando o priorizando las necesidades que posee el individuo y que a su vez dan paso a cinco fases de necesidades imprescindibles en el ser humano como son: las fisiológicas, Seguridad, sociales, estima y autorrealización. En lo que respecta a las necesidades fisiológicas Maslow incluye en esta primera fase al hambre, sed y las referentes a las necesidades corporales o físicas del individuo, la siguiente fase que es la seguridad que contiene

el cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales

del individuo, en la tercera fase tiene que ver con la aceptación en la sociedad y el sentido por pertenecer a ella. Mientras que en la cuarta fase se destaca los factores internos que posee el individuo de sí mismo, la autonomía, la atención y por último la fase de Autorrealización que es el impulso que tiene la persona para convertirse en aquello que es capaz. Sum Mazariegos, (2015). La motivación de un empleado dependerá del tipo de necesidad que tenga, es decir como lo manifestó Maslow que la necesidad principal en el ser humano dependerá del grado de supervivencia, un trabajador con carga familiar su motivación será llevar el alimento a su hogar, o si sus hijos cruzan la etapa estudiantil la motivación del progenitor estará darle una excelente educación y como resultado la satisfacción será ver a su hijo/a entre los mejores estudiante. Es decir que las necesidades tanto personales como colectivas hablando en término familiar, procuraran ser una motivación para que el empleado realice su trabajo, cabe recalcar muchos de los trabajadores se mantienen estable en el trabajo, por no perder la fuente que les ayuda a cubrir sus necesidades así no haya la motivación para trabajar, convirtiéndose el trabajo en una rutina. Por ende, Maslow refiere que

es necesario conocer el nivel jerárquico en el que se encuentra una persona para motivarlas, para establecer estímulos relacionados con dicho nivel o con un nivel inmediatamente superior en la escala.

Así, en

la parte inferior de la pirámide están las necesidades más básicas del individuo y en el nivel superior se sitúan sus últimos deseos o aspiraciones,

debido a que el afán de superación es intrínseco al ser humano (Garcia Sanz, 2018). Teoría X y Y. Esta teoría creada por Douglas McGregor, formó dos perspectivas diferentes la teoría X

considera al trabajador pesimista, rígido y con una hostilidad innata al trabajo evitándolo si es posible. Mientras que la teoría Y se caracteriza por considerar al trabajador como el activo más importante de la empresa se conoce como una persona dinámica, flexible y optimista según lo describe Robbins y Judge, (2013). Es decir que Douglas nos refiere dos tipos de trabajadores. Lo cual determinó que los gerentes desde los puntos de vistas que aquellos poseen acerca de los seres humanos se basan en ciertas suposiciones que moldean su comportamiento. Por lo tanto, Los gerentes que están a favor de la teoría X creen que a los empleados les aflige de modo innato al trabajo por lo que deben ser dirigidos e incluso obligados a realizar cualesquiera tareas asignada. Quienes se basan en la teoría Y infiere que los empleados consideran el trabajo algo normal como ocurre con el descanso o el juego por lo cual la persona a adquiere compromiso en el trabajo. Teoría de las necesidades de McClelland. Esta teoría está basada en el logro, afiliación y en el poder, es decir que el predominio del individuo con necesidad de logro busca retos, sus tareas estarán basadas no en la complejidad del trabajo, pero tampoco consistirán en un trabajo fácil, por lo tanto, adquiere el individuo el control de la tarea asignada. La persona con necesidad de logro elevado desea asumir la responsabilidad personal de su éxito o fracaso. Le gusta correr riesgos moderados y muestra preferencia por las situaciones que le proporcionan retroalimentación inmediata sobre su actividad. Esta necesidad le impide involucrarse en situaciones abiertas o exploratorias. Su sentido de responsabilidad le impide delegar autoridad, a menos que observe valores que le permitan considerar el desarrollo de una organización como una meta legítima Chang Yui, (2018) La necesidad de poder consiste de hacer que otros realicen una conducta que de lo contrario no hubieran observado. Los orientados por la necesidad de poder desean tener influencia y controlar a la gente. Gozan "ser jefes" e influir en otros, estos individuos prefieren situaciones competitivas orientadas al status y el prestigio, más que por dar un rendimiento adecuado. Por otro lado la necesidad de Afiliación consiste en el deseo de establecer relaciones interpersonales amistosas y estrechas, por lo tanto los encaminados por la necesidad de afiliación anhelan gozar de la apreciación y apoyo de la gente, batallan por conquistar la amistad y prefieren situaciones de cooperación que de competencia, por lo tanto son personas que demanden un alto grado de comprensión mutua (Gradio, 2018). Teoría de los dos factores. Su creador Frederick Herzberg plantea que la psicología de la motivación es tremendamente compleja y reconoce que lo descifrado con un cierto grado de seguridad es realmente poco, que existe una enorme desproporción entre conocimiento y especulación requiriéndose «ideas que han sido puestas a prueba en numerosas empresas y otras organizaciones» Lopez, (2018) y este enfoque es su aporte. Satisfacción e insatisfacción laboral «Es necesario un breve repaso a mi teoría de motivación-higiene en las actitudes en el trabajo antes de poder ofrecer sugerencias teóricas y prácticas. La teoría surgió de un examen de ciertos sucesos en la vida de ingenieros y contables. Desde entonces se han completado Lo descubierto por estos estudios, corroborado por muchas otras investigaciones que utilizaron procedimientos diferentes, sugiere que los factores implicados en producir satisfacción y motivación en el trabajo son algo separado, distinto de aquellos que llevan a la insatisfacción en el trabajo. Puesto que se tiene a considerar factores separados, dependiendo de si analizamos la satisfacción o la insatisfacción en el trabajo, se deduce que estos dos sentimientos no son opuestos entre sí. Lo opuesto a la satisfacción en el trabajo no es insatisfacción sino la falta de satisfacción. La teoría bifactorial de Herzberg

afirma que la motivación se genera por la búsqueda de una satisfacción óptima de ciertas necesidades, las que producen satisfacción laboral, es importante desarrollar una adecuada supervisión trascendental tanto a los directivos, como a la selección de personal de la organización, en cuanto se refiere a los factores que motivan como primera instancia, y a su vez sean capaz de motivar a al personal de manera correcta y recompensarla en caso que sea necesario, como también el trabajo en equipo es fundamental para cada uno de los colaboradores. Dentro de las organizaciones se puede encontrar a colaboradores desmotivados ya sea por problemas dentro de la organización como fuera de ella, lo cual afectara el rendimiento del trabajador y esto tendrá como consecuencia el bajo rendimiento la falta de compromiso, hay que motivar a cada uno de ellos para que este tipo de cosas no sucedan dentro de la misma y así se pueda mejorar el ambiente y la comunicación entre compañeros. En la actualidad las compañías no solo buscan motivar sino más bien brindar bienestar obteniendo como resultado la satisfacción del trabajador que es el uno de los objetivos clave de toda organización social. Factores motivacionales. Es el conjunto de necesidades que explican el comportamiento de las personas, es decir son lo que denominamos factores motivadores o motivos, dentro de los motivadores están los orgánicos, los sociales, y los psicológicos. En el apartado anterior se menciona un breve concepto del término motivación, que se establece en el área laboral según Herzberg (1996), el cual indica ciertos factores de los cuales se describe a continuación: Los factores higiénicos.- son aquellos que

se localizan en el ambiente que rodea a las personas, y abarcan las condiciones

en que

ellas

desempeñan su trabajo. Como esas condiciones son administradas y decididas por la empresa,

los factores higiénicos están fuera del control de las personas.

Los principales factores higiénicos son el salario, los beneficios sociales, el

tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo,

la política y directrices de la empresa, los reglamentos internos, etc.

Son factores de contexto y se sitúan en el ambiente externo que circunda al individuo.

(Chiavenato, 2002) Herzberg F, (1959) destaca que, tradicionalmente, los factores higiénicos

apenas si eran tomados en cuenta en la motivación de los empleados para lograr que las personas trabajaran más, puesto que

1: <http://dianabrendareyes.blogspot.com/2011/11/teoria-de-frederick-herzberg.html> 84%

el trabajo era considerado una actividad desagradable, por eso era necesario apelar a premios e incentivos salariales, liderazgo democrático, políticas empresariales abiertas y estimulantes (incentivos externos al individuo) a cambio de su trabajo. Más aún otros incentivaban el trabajo de las personas por medio de recompensas (motivación positiva) o castigos (motivación negativa).

Cuando los factores higiénicos son óptimos, sólo evitan la insatisfacción

de los empleados, pero no consiguen elevar consistentemente la satisfacción, y cuando la elevan,

no logran sostenerla por mucho tiempo. Cuando los factores higiénicos son pésimos o precarios, provocan la insatisfacción de los

empleados. A causa de esa influencia, más orientada hacia la insatisfacción, la cual los denomina factores higiénicos, pues son esencialmente profilácticos y preventivos,

es decir, evitan la insatisfacción, pero no provocan satisfacción. Su efecto es similar al de ciertos medicamentos: evitan el dolor de cabeza, pero no mejoran la salud, por

ejemplo. Chiavenato, (2002) Si bien es cierto la motivación puede generarse como incentivo, es decir cuando un trabajador sabe que por realizar el trabajo asignado existe una recompensa, en él se generara una motivación que le llevara a realizar dicha acción, es por ello que cada día las grandes empresas han asignado como fuente de motivación a los incentivo, ya sean estos monetarios o de cualquier índole, como puede ser un viaje al mejor vendedor, una cena familiar, o las canastas familiares que suelen dar las empresas cada fin de año con el objetivo de motivar a sus empleados. Si la empresa encargada de emplear a individuos como trabajadores, en diferentes puestos de trabajo y su economía mediante remuneración no es buena para los trabajadores estos podrían tener un factor opuesto a un efecto motivacional lo cual sería un desmotivador interés de pertenecer al grupo de trabajo en dicha empresa. Factores motivacionales.- se relacionan con el contenido del

0: https://es.wikipedia.org/wiki/Teor%C3%ADa_de_los_dos_factores

43%

1: <http://dianabrendareyes.blogspot.com/2011/11/teoria-de-frederick-herzberg.html> 40%

cargo y la naturaleza de las tareas que ejecuta el individuo, por tanto, estos factores se hallan bajo el control del individuo, pues se refieren a

lo que hace y desempeña. Involucran los sentimientos de crecimiento individual, el reconocimiento profesional y

las necesidades de autorrealización,

dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo. Sin embargo, los cargos se han definido tradicionalmente buscando atender los principios de eficiencia y economía, sin tener en cuenta el desafío

y la oportunidad para la creatividad del individuo, ante lo cual pierden significado psicológico para quien los desempeña, y crean un efecto "desmotivador" que provoca apatía, desinterés y falta de sentido psicológico, pues la empresa sólo ofrece un lugar decente

para trabajar.

Por el hecho de estar ligados a la satisfacción de los individuos, se los llama también factores de satisfacción

Chiavenato, (2000). Uno de los puntos más interesantes de Herzberg, (1996). Es la anotación de la satisfacción o la motivación son factores que motivan pueden coexistir con otros que desmotivan. Esto implica que en la empresa no va a conseguir que la Motivación aumente reincidiendo una y otra vez en los factores motivadores, sino eliminando del camino a los factores desmotivadores, también nos aporta la primera definición en la que separan las respuestas obtenidas por presión externa de las generadas por una iniciativa interna. El rol del ambiente de trabajo.- es otro de los factores motivacionales, está formado por dos componentes: las características del trabajo y el contexto del trabajo. Plantean que las determinantes están en tres elementos fundamentales: la satisfacción con el trabajo, la satisfacción con colegas y la satisfacción con la supervisión. Coinciden en que el contexto de trabajo incluye variables muy significativas que forman parte de la gestión y del clima organizacional. Si no existe un clima laboral acorde a lo previsto por el trabajador, entonces la satisfacción será muy efímera, precautelando el empleador por una estabilidad momentánea, en otras palabras la mira del empleador estará direccionada el renunciar al puesto de trabajo simplemente el hecho de ya no volver a presentarse a la labor. Dentro de las aportaciones que también se aproxima a las determinantes de la satisfacción laboral, está la contribución del estudio de Hancer y George Gamboa, (2010) donde se hace uso del Cuestionario de satisfacción Minnesota para medir un número considerable de facetas de este constructo. Según los autores, estas variables determinan la satisfacción laboral junto a un proceso de dirección científica de planificación, organización, dirección y control, que propicie la innovación y la creatividad en su personal. Ante esta gran variedad de facetas, Herzberg F, (1959) señala que existen factores de motivación intrínsecos del trabajo, vinculados directamente con la satisfacción laboral, tales como el trabajo mismo, los logros, el reconocimiento recibido por el desempeño, la responsabilidad y los ascensos. Los factores extrínsecos del trabajo, que no pueden ser controlados o modificados directamente por el trabajador, están relacionados con la higiene, las políticas de organización, la supervisión, la disponibilidad de recursos, el salario y la seguridad. Dentro de la motivación encontramos varios modelos tradicionales de motivación Alegret y Keropyan, (2018). vale la pena mencionar tres que a lo largo del tiempo han sido referentes en esta área, como lo es el modelo integrativo el cual se asocia a las necesidades y las condiciones físicas del trabajador jugando así un papel importante dentro de la organización, el modelo de Porter Lawler en este modelo los incentivos internos sirven para la motivación pero debe ser el mismo colaborador

el que encuentre la manera de obtener estos estímulos para así seguir desarrollando sus labores de manera correcta, tomando en cuenta que el modelo de expectativa es el más concreto porque los directivos que la por tanto debe conocer a su grupo de trabajo y así poder generar aumentar la satisfacción de manera individual. La relación entre los factores motivacionales aplicados en la satisfacción laboral, la motivación y satisfacción del personal se da en la medida que se reconoce y retribuye el aporte individual a la organización que cada trabajador ha realizado, en donde este aporte está dado por todo aquello que recibe como consecuencia de la eficiencia y contribución que este ha tenido en la entidad. En cuanto a la retribución económica, este es uno de los incentivos fundamentales para motivar al personal en el desempeño de su actividad laboral y permite establecer de forma cuantitativa y clara el aporte que cada cual recibiría por su eficiente y eficaz participación en las actividades de la empresa, por lo que esta reviste diversas modalidades de participación económica que la entidad puede implementar. Las pequeñas asociaciones que poseen bajos recursos, requieren de métodos, o teorías motivacionales, puesto que el paralelismo de motivación propone a los contratados un lugar propicio donde puedan desarrollar su potencial como ente profesional y como ente humano. En compañías donde el personal es numeroso y los recursos son abundantes, el tema se aborda desde otra perspectiva, marcando la motivación como en bienestar no solo para el que trabaja sino en el bienestar familiar. Es el proceso participativo que aprovecha toda la capacidad de los empleados y que

está destinado a fomentar el compromiso con el éxito de la organización. Lo cual provoca que los

empleados se involucren en el proceso de participación mediante la toma de decisiones, fomentando así, una mayor autonomía y control sobre su vida laboral, logrando así una mayor motivación y compromiso con la organización que forma parte, siendo más productivos y sintiéndose más satisfechos con su trabajo; podemos lograr la participación de los empleados Chiavenato I., (2001). La satisfacción laboral. Es una categoría que revela un estado emocional favorable producto de la percepción de las experiencias laborales y que predispone al sujeto respecto a su trabajo. Son múltiples los factores que pueden incidir y condicionar, es decir, que conllevan a un resultado, que comienza desde la etapa de formación, preparación para el desempeño hasta los perfeccionamientos que se van forjando a lo largo de la vida. Jaramillo, Rodal Genovez, Chumbi Toledo, y Buñay Andrade, (2018). La formación y desarrollo de habilidades o, en sintonía con la psicología y la pedagogía contemporánea, las competencias constituyen un cimiento clave para que emerja la satisfacción de lo que será su futura profesión. Por ello es importante que el aprendizaje pueda llegar a convertirse en una motivación que emprenderá en este caso en trabajador, desarrollando habilidades y destrezas que le ayudaran a realizar con eficacia las tareas asignadas por la empresa contratada. La satisfacción en el trabajo promueve extenderse en los últimos años, es uno de los temas de utilidad en el ámbito de la investigación. Para Weinert, (1985). El interés se debe a varias razones, que tienen relación con el desarrollo histórico de las teorías de la organización, las cuales han experimentado cambios a lo largo del tiempo. Weinert propone las consiguientes razones: Posible relación directa entre la productividad y la satisfacción del trabajo como primera instancia. La posibilidad y demostración de la relación negativa entre la satisfacción y las pérdidas horarias. Como

tercera pretensión Relación posible entre satisfacción y clima organizativo. En este aspecto se integran variables como la motivación presentada en el trabajador, influenciada por su remuneración salarial y las capacidades de crecimiento, que se deriva en un compromiso con la empresa, que le otorga condiciones de vida adecuada y le permite lograr sus objetivos personales y profesionales a medida que avanza, pues dentro del contexto laboral se habla de 'energía' como un factor que en dependencia de su orientación (positiva o negativa), permite una mayor consonancia entre los objetivos planteados y los resultados obtenidos. Gonzales , Lopez, y Sanchez. , (2014). El desempeño y rendimiento de los trabajadores se ve estrechamente ligado a las condiciones que presente la organización para el cumplimiento de sus funciones, así como la ganancia que se obtiene a partir de ello, sea de carácter monetario o de crecimiento profesional y autorrealización. En este sentido, es parte de las competencias de cada individuo y se corresponde a aspectos como el compromiso y la motivación. Pedraza, Amaya, y Mayrene, (2018). El desempeño laboral "es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos" y de acuerdo a este tiene una serie de características individuales, entre las cuales se pueden mencionar: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos afectan los resultados. Sin embargo, las organizaciones consideran otros factores de gran importancia como la percepción del empleado sobre la equidad, actitudes y opiniones acerca de su trabajo, si sólo se tomara en cuenta el desempeño del empleado, sería muy difícil determinar de qué manera mejorarlo, "las mediciones individuales de éste no podrían revelar si el bajo desempeño se debe a una asistencia irregular o a una baja motivación." Chiavenato I, (2000)

CAPITULO III

METODOLOGIA

La investigación realizada se ha provisto con la necesidad de utilizar la metodología análisis documental, debido a que la investigación se basa en la recolección de tesis, artículos, revistas, y de libros que verifique la existencia tanto de las teorías motivacionales como de los factores que inciden en la satisfacción laboral

Se ha comparado y relacionado con otros documentos que tienen el mismo alineamiento de la temática propuesta, no por no ser un estudio de campo e ha llevado a cabo a la aplicación en empresas o consorcios se ha investigado sin embargo se ha tomado a consideración las bibliografías actualizadas. Teorías de motivación que aporten al beneficio de las compañías. Sin embargo, por medio del estudio y de la recolección de documentos se ha verificado la existencia de la insatisfacción que existe en las empresas y que si aplican las teorías propuestas por los investigadores ya mencionadas habrá un cambio satisfactorio para las dos partes, la contratada y el contratado. El análisis documental etnográfico nos ayuda a entender las influencias motivadoras tanto psicológicas, sociales y fisiológicas que repercuten en la satisfacción del ser humano, mediante varias investigaciones se pudo comprobar que dentro de las organizaciones existe motivación y satisfacción laboral tomando en cuenta que esta se

da gracias a varios estímulos recibidos por parte de los jefes o las personas encargada de la misma.

CAPÍTULO IV

DESARROLLO

El crecimiento poblacional cada día va en aumento, esto provoca que las inversiones de las empresas se vean prodigadas por el consumo masivo, aparentemente esto repercute en un crecimiento empresarial económico, debido que muchas de las empresas gozan de grandes rentabilidades, esto no siempre va ligado a la satisfacción de los trabajadores, y en ocasiones las empresas no consideran el bienestar de sus trabajadores o no saben cómo motivarlos o no tienen la fórmula para hacerlo. Esto demuestra la importancia de la motivación dentro de las empresas. Además, los grandes inversionistas y las empresas, han volteado las estrategias para motivar a sus empleados, para ello recurren a estrategias que en primera instancia identifican la necesidad, para en lo posterior satisfacer las mismas o mitigar lo que genere el malestar en el empleado, es decir que si para el colaborador, el área en el que trabaja, está en malas condiciones, los directivos dan atención prioritaria al factor que produce el malestar, en este caso al ambiente laboral, si los resultados de la intervención son acertados repercutirá de forma directa en la satisfacción de los empleados. Por esta razón, a la motivación la vemos inmersa no solo en el área laboral sino en la vida diaria de cada ser vivo, la motivación en la educación, la motivación en realizar algún viaje en fin, la motivación nos conlleva a un sin número de factores que están influyendo en la vida del ser humano, y a la vez en el desenvolvimiento del mismo, por ello es necesario tener bien claro cuáles son las influencias de la motivación y hasta qué grado ella influye en nuestra satisfacción, es decir, como los estímulos motivacionales dan como resultado la satisfacción laboral. Si bien es cierto, en las primeras teorías sobre la motivación se describía a la misma como un componente propio del individuo producto del ingreso a las labores, es decir, eran generadas de manera innata dependiendo especialmente de la necesidad fisiológica. Si el individuo llega a la satisfacción, entonces se puede decir que el hombre llega a un equilibrio, dando una estabilidad, buscando alcanzar nuevos logros los cuales se convertirán en nuevos retos y los mismos será una fuente de motivación, es decir, que la meta establecida y lograda, satisface a la persona y a su vez se torna en fuente de motivación, como ya lo decía Maslow dependiendo de la necesidad que tenga el mismo para cumplir y satisfacer aquella necesidad. Es decir, cuando la necesidad de un trabajador o de un propietario no es de mayor relevancia, este no asumirá la responsabilidad para efectuar las tareas asignadas, sin embargo, existe la probabilidad que realice las tareas por rutinas o por costumbre, en el torno laboral. La motivación para un colaborador puede satisfacer sus necesidades primordiales o sociales, pero esto varía de individuo a individuo, lo que motiva a unos no motivará a otros, sin embargo el motivar a uno podría repercutir en los demás y esta respuesta podría ser positiva o negativa, si es positiva habrá un efecto generador y motivará al resto de la organización a seguir mejorando en cada uno de los puestos laborables, en caso contrario si es negativa generará un inadecuado clima laboral y por ende bajará la satisfacción. Dado que, mediante la motivación de los colaboradores ya sea este con un ascenso salarial o ascenso en sus puestos de trabajo, los jefes buscarán que todos estén satisfechos tanto con su sueldo, horario de trabajo y las

condiciones laborales, todos estos factores juegan papeles fundamentales dentro de la organización, si están equilibrados y dirigidos de forma metódica se obtendrán tranquilidad estabilidad y compromiso en los colaboradores, sin embargo, la complejidad de las organizaciones al ser sistemas vivos en muchas ocasiones se vuelven impredecibles. El incremento en el salario de los trabajadores aumenta el autoestima y responsabilidad de quienes forman parte de la empresa, pero esto no siempre se cumple. Por otro lado, las condiciones de trabajo deben ser optimas ya que sin ellas las metas no serán logradas y vendrá la desmotivación que es perjudicial para la organización, si los jefes se encuentra con estos tipos de cosas deben de hacer que las personas que estén en esta situación traten de mejorarla, una organización que desee continuar siendo estable debe tomar en cuenta el grado de motivación que tienen sus colaboradores para que de esta manera puedan tener una satisfacción con lo que se encuentran realizando dentro de sus lugares de trabajo. Así mismo, la satisfacción laboral no solo depende del empleador o de las condiciones de trabajo, también dependen del mismo empleado, a decir de la motivación extrínseca que es referida por los directivos a través de incentivos se podría ejercer cierta motivación, al no existir la motivación interna del colaborador o esta se ve afectada por situaciones somáticas producto de la misma tensión e insatisfacción del trabajo, se merma el resultado pretendido por empleador, prestar atención a las manifestaciones de los colaboradores podría resultar beneficioso no solo para el personal que labora sino para toda la organización. Para concluir, la satisfacción no solo depende de la motivación, es por ello que los líderes de las empresas buscan estrategias que lleven a mejorar el rendimiento laboral, debido a que muchas de las veces la motivación es la antesala a un derroche de inversión. el compromiso de hacer las cosas bien conlleva a promover un ambiente de trabajo agradable entre compañeros y jefes, también se busca intercambiar ideas positivas generadas para la aportación y el fortalecimiento de sus colaboradores los cuales son los elementos primordiales de la organización, mientras más motivado se encuentran darán mucho más dentro de su lugar de trabajo.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

En las diferentes teorías motivacionales mencionadas se deduce que la motivación dentro de la empresa es fundamental porque sin ella los trabajadores se sienten desmotivados y como se lo menciono no rinden de la misma forma que sus compañeros, afectando al empleado, compañeros y a la organización en general por tal motivo la productividad baja su calidad y los objetivos planteados de la empresa se verán alterados.

El colaborador se localiza en un lugar óptimo y cubre las necesidades de él y su familia, el trabajador desarrollara habilidades en beneficioso de sí mismo y la organización, debido a que la productividad aumenta por el desempeño del mismo, concluyendo que el ambiente donde labora cambiara, tomando en cuenta que la comunicación entre compañeros se exprese con libertad, y de esta manera los colaboradores se comprenderán y estarán motivados, y así se sentirán realizados de manera profesional y personal. Los factores motivacionales se puede implicar y cada uno conlleva aun fin en común, cubrir las

necesidades del empleado, motivar al trabajador o colaborador, tomando en cuenta que la motivación generada será un eje fundamental dentro de la organización, la relación de los factores motivacionales influyen en la satisfacción laboral existe la vinculación entre los factores motivacionales y la satisfacción laboral dentro de la organización, puesto que la motivación es la antesala de la satisfacción.

Hit and source - focused comparison, Side by Side:

Left side: As student entered the text in the submitted document.

Right side: As the text appears in the source.

Instances from: <http://dianabrendareyes.blogspot.com/2011/11/teoria-de-frederick-herzberg.html>

1

84%

el trabajo era considerado una actividad desagradable, por eso era necesario apelar a premios e incentivos salariales, liderazgo democrático, políticas empresariales abiertas y estimulantes (incentivos externos al individuo) a cambio de su trabajo. Más aún otros incentivaban el trabajo de las personas por medio de recompensas (motivación positiva) o castigos (motivación negativa).

Cuando los factores higiénicos son óptimos, sólo evitan la insatisfacción

de los empleados, pero no consiguen elevar consistentemente la satisfacción, y cuando la elevan,

no logran sostenerla por mucho tiempo. Cuando los factores higiénicos son pésimos o precarios, provocan la insatisfacción de los

1: <http://dianabrendareyes.blogspot.com/2011/11/teoria-de-frederick-herzberg.html>

84%

el trabajo era considerado una actividad desagradable, y para lograr que las personas trabajaran más, se hacía necesario apelar a premios e incentivos salariales, liderazgo democrático, políticas empresariales abiertas y estimulantes, es decir, incentivos externos al individuo, a cambio de su trabajo. Más aún, otros incentivan el trabajo de las personas por medio de recompensas (motivación positiva), o castigos (motivación negativa). Según las investigaciones de Herzberg, cuando los factores higiénicos son óptimos, sólo evitan la insatisfacción de los empleados, pues no consiguen elevar consistentemente la satisfacción, y cuando la elevan, no logran sostenerla por mucho tiempo. Pero, cuando los factores higiénicos son pésimos o precarios, provocan la insatisfacción de los empleados. A causa de esa influencia, más orientada hacia la insatisfacción, Herzberg los denomina factores higiénicos, pues son esencialmente profilácticos y preventivos:

empleados. A causa de esa influencia, más orientada hacia la insatisfacción, la cual los denomina factores higiénicos, pues son esencialmente profilácticos y preventivos,

3 40%

cargo y la naturaleza de las tareas que ejecuta el individuo, por tanto, estos factores se hallan bajo el control del individuo, pues se refieren a

lo que hace y desempeña. Involucran los sentimientos de crecimiento individual, el reconocimiento profesional y

las necesidades de autorrealización,

dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo. Sin embargo, los cargos se han definido tradicionalmente buscando atender los principios de eficiencia y economía,

3: <http://dianabrendareyes.blogspot.com/2011/11/teoria-de-frederick-herzberg.html>

40%

cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo. Tradicionalmente, las tareas y los cargos han sido diseñados y definidos con la única preocupación de atender a los principios de eficiencia y de economía,

Instances from: https://es.wikipedia.org/wiki/Teor%C3%ADa_de_los_dos_factores

2

83%

el trabajo era considerado una actividad desagradable, por eso era necesario apelar a premios e incentivos salariales, liderazgo democrático, políticas empresariales abiertas y estimulantes (incentivos externos al individuo) a cambio de su trabajo. Más aún otros incentivaban el trabajo de las personas por medio de recompensas (motivación positiva) o castigos (motivación negativa).

Cuando los factores higiénicos son óptimos, sólo evitan la insatisfacción

de los empleados, pero no consiguen elevar consistentemente la satisfacción, y cuando la elevan,

no logran sostenerla por mucho tiempo. Cuando los factores higiénicos son pésimos o precarios, provocan la insatisfacción de los

empleados. A causa de esa influencia, más orientada hacia la insatisfacción, la cual los denomina factores higiénicos, pues son esencialmente profilácticos y preventivos,

es decir, evitan la insatisfacción, pero no provocan satisfacción. Su efecto es similar al de ciertos medicamentos: evitan el dolor de cabeza, pero no mejoran la salud, por

2: https://es.wikipedia.org/wiki/Teor%C3%ADa_de_los_dos_factores

83%

el trabajo era considerado una actividad desagradable, y para lograr que las personas trabajarán más, se hacía necesario apelar a premios e incentivos salariales, liderazgo democrático, políticas empresariales abiertas y estimulantes, es decir, incentivos externos al individuo, a cambio de su trabajo. Más aún, otros incentivan el trabajo de las personas por medio de recompensas (motivación positiva), o castigos (motivación negativa). Según las investigaciones de Herzberg, cuando los factores higiénicos son óptimos, sólo evitan la insatisfacción de los empleados, pues no consiguen elevar consistentemente la satisfacción, y cuando la elevan, no logran sostenerla por mucho tiempo. Pero, cuando los factores higiénicos son pésimos o precarios, provocan la insatisfacción de los empleados. A causa de esa influencia, más orientada hacia la insatisfacción, Herzberg los denomina factores higiénicos, pues son esencialmente profilácticos y preventivos: evitan la insatisfacción, pero no provocan satisfacción. Su efecto es similar al de ciertos medicamentos: evitan la infección o combaten el dolor de cabeza, pero no mejoran la salud. Por

4 43%

cargo y la naturaleza de las tareas que ejecuta el individuo, por tanto, estos factores se hallan bajo el control del individuo, pues se refieren a

lo que hace y desempeña. Involucran los sentimientos de crecimiento individual, el reconocimiento profesional y

las necesidades de autorrealización,

dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo. Sin embargo, los cargos se han definido tradicionalmente buscando atender los principios de eficiencia y economía,

4: https://es.wikipedia.org/wiki/Teor%C3%ADa_de_los_dos_factores

43%

cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo. Tradicionalmente, las tareas y los cargos han sido diseñados y definidos con la única preocupación de atender a los principios de eficiencia y de economía,