

FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS QUE INCIDEN EN LA MOTIVACIÓN LABORAL

Daniela Andrea García Correa

Camila Londoño Bolívar

Lorena Ortiz Pérez ¹

INTRODUCCIÓN

En el presente artículo se abordará el tema de la motivación laboral como un componente esencial para cualquier organización, resaltando así que es un factor muy importante. A partir de este tema derivó una problemática que se analizará a lo largo del artículo, la problemática a abordar a continuación será la influencia que tiene los factores internos y externos en la motivación, y como esta a su vez se relaciona con cumplimiento de los objetivos por parte de los trabajadores hacia la organización, de igual forma mostrar algunas pruebas que sirven de instrumento para medir como se encuentran los factores externos e internos de cada empelado en relación a su motivación laboral.

CONCEPTO DE MOTIVACIÓN

La motivación es un tema que tiene mucha relevancia en el ámbito laboral, ya que conduce las acciones de las personas, conformándose como un elemento esencial que orienta a la persona al realizar una determinada acción y de igual forma los objetivos que esta persigue. De acuerdo con Abraham Maslow “la motivación es un aspecto intrínseco del ser, el cual está basado en el interés del individuo, quien solo se motiva cuando recibe un beneficio. Así mismo menciona que las acciones del bien común están basadas en el propio interés de la persona” (Maslow,1992,p.22). a partir de esto se pretende evidenciar la importancia que tiene la motivación personal de cada trabajador en la organización ya que si una persona no se encuentra bien de estado de ánimo así mismo será su motivación

¹ Estudiantes de Psicología FUNLAM

para actuar y comportarse en el medio laboral afectando así los objetivos y metas que de la organización pretende lograr.

En el medio organizacional se evidencia una falta de reconocimiento de los factores externos e internos en la motivación laboral ignorando así la gran influencia que tiene estos. Uno de los objetivos que debe perseguir una empresa es mantener el bienestar y la buena comunicación entre los miembros de una organización para obtener los resultados esperados. Para soportar este planteamiento, Toro menciona “la motivación dentro del ámbito laboral definida actualmente como el proceso que activa orienta dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia los objetivos esperados “(Toro, 1992, p.18).

A partir de varias investigaciones se evidencia que la motivación laboral depende en gran medida de la influencia de los factores internos (afiliación, logro y poder) y factores externos (supervisión, grupo de trabajo, contenido del trabajo, salario y promoción) para mantener un grado alto de compromiso y esfuerzo por parte de los trabajadores y de la organización en general. Algo a resaltar es que las organizaciones tienen que valorar la cooperación, el esfuerzo y el desempeño de los trabajadores, implementando estrategias que permitan generar una fuerza motivadora para que el desempeño sea más eficiente y eficaz, que lleve a cumplir a los objetivos y las metas de la organización y al mismo tiempo cumplir con las expectativas y aspiraciones de da individuo.

En la exposición de este problema que será abordada de forma general, es importante destacar algo que no ha sido mencionado antes y es que el vínculo familiar, social y de pareja también desempeñan un papel muy importante en la motivación laboral, así mismo la Comunicación asertiva entre el líder y los empleados permite que la motivación laboral se incremente al sentir apoyo y acompañamiento, permitiendo entonces que su trabajo no sea una obligación sino que sea placentero y genere un bienestar tanto en el empleado como en la organización.

A partir de esto se debe resaltar los aportes que Herzberg ha hecho al tema de motivación laboral, para este autor la motivación laboral está determinada por el ambiente externo y

el trabajo del individuo, sus teorías están orientadas a lo externo sin dejar a un lado como estos influyen en la motivación laboral. Herzberg remota la teoría de Maslow de la jerarquía de las necesidades, para hablar de factores motivaciones en su teoría de los dos factores, los cuales divide en factores de higiénicos y factores motivacionales, estos últimos se relaciona con la satisfacción que cada individuo tiene frente a su puesto de trabajo. Que inciden en la motivación laboral concluyendo así que los factores externos e internos quienes determinan la motivación laboral y a su vez en el contexto laboral.

Para abordar esta problemática en este artículo es de vital importancia que las organizaciones conozcan sobre esta para que implementen estrategias que generen en sus trabajadores la motivación laboral, el bienestar y el equilibrio organizacional.

FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS DE LA MOTIVACIÓN

Uno de los objetivos que deben de cumplir las organizaciones es posibilitar a sus empleados mejorar su desempeño en el trabajo. Por esto, es necesario que las organizaciones identifiquen cuáles son los factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados y empleen estrategias para que generen aumento del desempeño laboral aplicando así todos los conocimientos que obtengan del tema sin dejar de lado la misión y la visión que la organización posea.

Hablamos de 3 conceptos fundamentales que son muy necesarios a la hora de hablar de la motivación laboral y dan cuenta de los factores internos que se definen como “las condiciones personales de carácter cognitivo y afectivo, que permiten al individuo derivar sentimientos de agrado o desagrado de su experiencia con personas o con eventos externos específicos” (Toro, 1992, pág. 7), estos conceptos son la necesidad de logro, poder y afiliación. Aunque en las investigaciones que se han hecho sobre estos 3 términos que se ha dejado a un lado el concepto de poder para darle más importancia los términos de afiliación y logro, Mc Clelland junto a Atkison y Feather crean la teoría de las necesidades sociales en 1968 donde retoman de nuevo el termino de poder, dándole igual importancia a los otros dos restantes.

En esta teoría plantea que la existencia de estos tres términos (afiliación, poder, logro) hacen que se conviertan en necesidades del ser humano, llegando así hasta explicar un poco el porqué y el para qué del comportamiento del ser humano. Estas necesidades sociales básicas para el ser humano se definirán claramente:

- Necesidad de logro: se evidencia a través del comportamiento que se caracteriza por la búsqueda de metas a mediano plazo, por el deseo de inventar, hacer o crear algo excepcional; por la intención de obtener un cierto nivel de excelencia, de aventajar a los otros. Sin embargo solo se produce un comportamiento orientado hacia el logro cuando existe un nivel medio de dificultad o de probabilidad de obtener el resultado deseado
- Necesidad de poder: se manifiesta a través de los deseos o de las acciones que buscan ejercer un dominio, control o influencia, no solo sobre otras personas o grupos sino también sobre los medios que permiten adquirir o mantener el control
- Necesidad de afiliación: se puede inferir a partir de comportamientos que de alguna manera buscan obtener, conservar o restaurar una relación afectiva satisfactoria o con otra persona, como en relaciones amorosa o de amistad. En condición importante que la relación mantenida o deseada este impregnada de afecto.

Para hablar de los externos se definirá cuáles son los más relevantes y que espera un empleado de ellos, supervisión en tanto que el empleado sea evaluado y reconocido por sus méritos de manera justa, grupo de trabajo en cuanto que el empleado cuente con un grupo de personas que posibilite una relación productiva, contenido del trabajo en cuanto que las actividades desempeñadas por el empleado lo lleven a la creatividad y no a la monotonía, salario en cuanto a la retribución económica asociada al desempeño del puesto de trabajo y promoción en cuanto a recibir ascensos que permitan alcanzar una mayor responsabilidad en la empresa que pertenece (Toro 1992,pag 9).

Cuando los factores internos y externos están en un nivel adecuado para los empleados, evitan que en estos se generen una insatisfacción de su lugar de trabajo, algo muy importante por resaltar es que los factores internos aumentan el grado de satisfacción laboral de una forma más duradera.

De acuerdo a lo expuesto en las teorías se puede concluir que la motivación laboral en una persona puede estar determinada por múltiples factores, según Maslow se puede decir que la motivación laboral está relacionada con la capacidad del empleado de activar y dirigir su comportamiento en el trabajo a partir de las necesidades, si estas no están satisfechas la motivación laboral va estar en lo más mínimo. De acuerdo con la teoría de Hull se puede definir que cuando una persona está motivada en su trabajo es necesario que esta se prive las necesidades activándole así una pulsión o excitación que lo llevara a mejorar en la productividad o en objetivos esperados de acuerdo a Mc Clelland la motivación laboral de una persona va a estar determinada por factores o necesidades sociales que son necesidad de afiliación; logro y poder. Estas pueden llegar a determinar el comportamiento de la persona y como este se relaciona en su desempeño laboral.

Los factores motivacionales para una persona pueden ser tanto internos como externos, de acuerdo a los internos se puede decir que un empleado necesita tener motivaciones frente al logro, poder, afiliación, autorrealización y reconocimiento. Para hablar de los externos se definirá cuáles son los más relevantes y que espera un empleado de ellos, supervisión en tanto que el empleado sea evaluado y reconocido por sus méritos de manera justa, grupo de trabajo en cuanto que el empleado cuente con un grupo de personas que posibilite una relación productiva , contenido del trabajo en cuanto que las actividades desempeñadas por el empleado lo lleven a la creatividad y no a la monotonía, salario en cuanto a la retribución económica asociada al desempeño del puesto de trabajo y promoción en cuanto a recibir ascensos que permitan alcanzar una mayor responsabilidad en la empresa que pertenece (Toro,1992 pág., 9)

PRUEBAS UTILIZADAS PARA MEDIR LOS FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS EN LA MOTIVACION

Las pruebas que más se utilizan para medir la motivación laboral en las organizaciones se utilizan para identificar el nivel motivacional de los empelados realizándolo desde factores internos y externos

El instrumento escogido por ser el más utilizado es **El Cuestionario de Motivación para el trabajo (CMT)** Creado por Fernando Toro Vélez. Esta prueba tiene una duración entre 20 y 30 minutos y su administración puede ser individual y colectiva, su aplicación puede ser tanto en adolescentes como en adultos con nivel mínimo de educación de 4 años de bachillerato

Para la calificación del CMT se puede calificar manualmente con el empleo de las claves de calificación o con el empleo del programa del computador

Fue diseñado para identificar y valorar objetivamente 15 factores de motivación e incluye 5 variables representativas de las condiciones motivacionales internas (logro, poder, afiliación, autorrealización y reconocimiento); Se elaboró a partir de una muestra de 113 administradores de empresas, de sexo femenino 49 y masculino 64, con una edad promedio de 29 a 76 años y una experiencia laboral con promedio de 5 años y medio. La prueba se apoya de elementos teóricos que están conformados por un esquema conceptual de teorías motivacionales relevantes y por resultados de investigaciones empíricas

En la información estadística del CMT es el producto de abundantes estudios y revisiones de la estructura general y de los ítems. Para la confiabilidad de esta prueba se hizo un estudio en el cual se identificaron coeficientes de correlación se calculó el coeficiente de confiabilidad de cada factor arrojando así una confiabilidad promedio de 0.72 considerada alta. De acuerdo a los coeficientes obtenidos la confiabilidad para esta prueba es altamente satisfactoria sin dejar a un lado que puede variar de un grupo a otro. En cuanto a la validez se hizo un análisis factorial basado en el criterio Scree-Test y Burt- Banks que evidenciaron en conjunto 14 de 15 factores.

Otra prueba que se utiliza en el ámbito organizacional es **Análisis del Perfil Motivacional (APM)**. Esta prueba se utiliza con el fin de evaluar 5 motivos y contra motivos de acuerdo al modelo de rueda de motivos: autonomía-afiliación, poder-cooperación, logro-hedonismo, exploración-seguridad, contribución-conservación, la administración de esta prueba puede ser individual o colectiva y su duración es de 25

minutos aproximadamente. Este cuestionario se puede utilizar para identificar el rendimiento laboral de los empleados y sus conductas laborales.

RECOMENDACIONES

Al exponer este tema se pretende que las organizaciones lleguen a cuestionarse si realmente le han dado la suficiente importancia que tienen los factores internos y externos que conllevan a una buena motivación laboral de sus empleados para el cumplimiento de sus objetivos y metas propuesta por dicha organización.

La organización debe tener en cuenta que debe haber un equilibrio entre estos, es decir, de acuerdo con las responsabilidades y competencias de cada empleado se debe tener la remuneración económica apropiada. Se ha llegado a preguntar ¿Realmente le ha brindado el acompañamiento y reconocimiento adecuado a sus empleados?...Es fundamental que en las organizaciones se implementen estrategias para mantener el nivel motivacional alto de los empleados, es necesario que en el momento de implementar estas estrategias se cuente con la participación de todos los empleados, directivos y demás miembros de la organización.

Es de vital importancia resaltar a las organizaciones el factor humano en todos los aspectos, si usted como empleador crea y promueve conciencia de la importancia de incrementar un grado de bienestar y salud organizacional en sus empleados genera mayor motivación en estos, ya que actualmente las organizaciones desligan este factor y se enfocan específicamente en generar mayores ganancias sin tener en cuenta a sus empleados.

CONCLUSIONES

A partir de todo lo expuesto en el artículo se puede definir la motivación laboral como un proceso el cual impulsa a la persona a realizar una determinada acción en la cual se involucra un beneficio para la persona a su vez para la organización., la motivación laboral es una de las herramientas más útiles y empleadas en las organizaciones si se

necesita aumentar el desempeño de los empleados, ya que proporciona la posibilidad de que ellos lleven a cabo sus funciones y responsabilidades como son esperadas. El factor humano es de vital importancia dentro de las organizaciones ya que este está ligado con el grado de motivación que tienen los empleados, compuesto por factores internos que son necesidad de afiliación, logro y poder y externos en los cuales se encuentran la supervisión del trabajo, los ascensos, el salario, reconocimiento de los méritos, promoción y grupo de trabajo, estos factores tanto internos como externos que les permiten evidenciar que es lo que necesita su empleado para generar altos niveles motivacionales. Es de gran importancia resaltar que estos factores internos y externos son en gran medida los que posibilitan que se genere una motivación en los empleados que impacte a nivel organizacionales es por esto que las organizaciones deberían de emplear estrategias para mantener el componente humano activo, que facilite finalizar proyectos y metas propuestas y a su vez mantenga motivado al empleado y que este se sienta importante en la organización.

La medición de la motivación a través de test como el CMT y el APM le permite a las organizaciones evidenciar como se encuentran los niveles de motivación de los empleados para así evitar que se presenten niveles altos de rotación.

REFERENCIAS

- Alcover de la Hera, Martínez Iñigo, Rodríguez Mazo, & Domínguez Bilbao. (2004).
Introducción a la psicología del trabajo. Madrid, España
- Ardila, Nora Milena & Ortiz, Johana Andrea. (2013). “Incidencia de la motivación en la estabilidad laboral del personal de la empresa servimercadeo regional Pereira”.
Trabajo de grado, Universidad de Manizales. Manizales.
- Bustamante, E. (2012) “El clima de comunicación, la motivación y la satisfacción laboral en un proceso de atención primaria en Colombia”. *Revista de Comunicación y Salud*. Vol. 3, n1, Pág. 35-49.

- Carrillo, Sonia. (2000). “Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias”. *Revista de Investigación en Psicología*, Vol.3 No.1.
- García, M. & Forero, C. (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: Una explicación desde las ecuaciones estructurales. *En Psicogente*, 17(31), 120-142.
- García, C, Ochoa, E, Fernández T, Félix, Rafael & Campoy, M. (2015). “Factores motivacionales que influyen en los trabajadores de las PYMES”. *CULCyT//Septiembre-Diciembre, 2015 22 Año 12, No 57*.
- Toro, A, Fernando. (1992). *Cuestionario de motivación para el trabajo (CMT)*. Medellín.