

Importancia de la motivación del capital humano y su desarrollo social, psicológico y personal en el crecimiento empresarial

RODRÍGUEZ- AVITÚA, Christopher †*.

Universidad Iberoamericana

Recibido 18 de Octubre, 2017; Aceptado 5 de Diciembre, 2017

Resumen

La motivación es un tema de suma importancia pero a la vez compleja ya que muchas veces se maneja como una simple lista de deseos y necesidades humanas, estos temas deberían de ser aspectos importantes en una empresa. La cognición y la percepción: la cognición en la etimología latina significa conocimiento y conocer; la palabra conocer es tener una idea de un objeto o cosa, y con esto saber su naturaleza, cualidades y relaciones a través de facultades mentales.

Industria, Capital Humano, Organización, Motivación, Relaciones Humanas, Trabajo, Empresa

Abstract

The motivation is a very important topic but at the same time complex and that often is operate as a simple list of human want and needs, these issues should be important aspects in the company. The cognition and perception: cognition in Latin etymology means knowledge and know; the word to know is to have an idea of an object or thing, and with this to know it nature, qualities and relation through mental faculties.

Industry, Human Capital, Organization, Motivation, Human Relations, Work, Company

Citación: RODRÍGUEZ- AVITÚA, Christopher. Importancia de la motivación del capital humano y su desarrollo social, psicológico y personal en el crecimiento empresarial. Revista de Tecnologías Computacionales 2017. 1-1:21-27

† Investigador contribuyendo como primer autor.

* Correspondencia al Autor (email: christopher.rodriguez@ibero.mx)

Desarrollo

En una empresa se puede observar como el empleado se comporta en respuesta a diversos estímulos que tenga la misma; la conducta es un medio de comunicación que se puede manipular con base a un incentivo y/o metas, ya que la conducta puede ser dirigida por una meta, pero el logro de una meta puede causar un desequilibrio y/o un cambio en las acciones que realiza el empleado y este tipo de desequilibrio o motivos no pueden ser observables ni medidos directamente.

Existen diversas herramientas para poder descubrir las cualidades de cada persona. Los filósofos a menudo nos recuerdan que nada hay en el intelecto que no haya estado antes en los sentidos[1] ellos han descifrado que la obtención de datos de las ideas, es como una investigación no específica, es importante pero no necesaria. Acumular conocimientos relacionar, separar es una función cognitiva en la mente.

Antecedentes de la motivación en la empresa

Antes del mediados del siglo pasado, nadie se daba cuenta de la motivación de los empleados, ya que en ese tiempo, los mismos empleados eran dueños de sus herramientas porque existía mucho sistema para la producción y no había demasiada presión, el día laboral era de bastantes horas pero eran fáciles de manejar y la motivación y/o los esfuerzos humanos no era un factor importante para tomarlo en cuenta.

Durante la revolución industrial cambio esto ya que surgió la inversión en tierras, fábricas y maquinarias, entre otras, y esto influyo en la demanda y comenzó a crecer; por este motivo los propietarios comenzaron a presionar más a los empleados para poder tener más producción y poder satisfacer la demanda del consumidor.

Esto trajo consigo que el jefe se diera cuenta que el trabajador hacía sus labores fácilmente con medios y/o herramientas que le facilitarían sus actividades y aquí fue donde comenzó a dar más dinero como incentivo.

El padre de la administración científica Frederick Taylor implemento una estandarización lo cual llevaba consigo ingresos adicionales por aumento de producción. Como en todo había reacciones negativas y movimientos de relaciones humanas.

- Reacciones negativas. La mayoría de los dueños de las empresas tenían sus propias formas de pensar acerca de lo que valían los trabajadores y lo cual llevo a una resistencia al pago extra a sus trabajadores. Los empleados se dieron cuenta que era demasiado trabajo y comenzaron a demostrar esfuerzos negativos para disminuir la producción. Los jefes estaban de acuerdo a pagar incentivos, pero con un cierto límite.

- Movimiento de Relaciones humanas. Las empresas comenzaron a contratar expertos para analizar los puestos y establecer actividades en cada uno de estos para poder llegar a los incentivos. Sin embargo, esto trajo consigo al movimiento de empleados y descontento de los trabajadores.

Un sociólogo de Harvard Elton Mayo propuso darles descanso a los empleados para evadir la monotonía y estos descansos se podían aplicar como los trabajadores propusieran y gracias a esto se obtuvo menos movimientos de empleados y más producción. Como bien se sabe el ser humano no solo busca dinero, tiene distintas necesidades, familiares, sociales y personales.

Las complejidades motivacionales

- Identificación de los motivos: el poder identificarlos es difícil, el empleado puede trabajar muy arduamente para ganar dinero y aquí el motivo que se refleja sería el dinero. Pero tenemos que tomar en cuenta que para algunos trabajadores puede ser un incentivo, o para otros seguridad o bien un ahorro
- Configuración de motivos: muchas veces el tratar de cumplir una motivación tiene que ser haciendo que un empleado mas no lo cumpla y esto puede ocasionar conflictos o bien disputas entre los mismos. También el aceptar un ascenso puede ser satisfacer la necesidad.
- Diferencia entre los individuos: los incentivos son totalmente diferentes para cada uno de los empleados ya que no todos estos los ven del mismo modo, también las diferencias individuales como progresar en una jerarquía o bien ser el medio para lograr ingresos extras.
- Naturaleza de los cambios en los motivos después de alcanzar la meta: mientras un motivo es gratificante estos se vuelven insignificantes y esto se puede descifrar que la mayoría de los motivos el que lleguen a su alcance de la meta simplemente satisfacen el hambre del objetivo.

Motivos humanos

- Seguridad. Toda persona al verse en algún riesgo para sí mismo busca alguna alternativa para evitar algún daño. Existen diversas amenazas para el trabajador: condiciones que ponen en riesgo su vida en el trabajo, peligro físico, pérdida de su trabajo.

Mucho tiempo la seguridad en el trabajo fue la motivación para un empleado así fue como se lograron las pensiones, seguros de vida, protecciones por despido y cambios arbitrarios.

- Afiliación. Establecer y lograr mantener relaciones interpersonales, es importante tener un grupo donde se pueda socializar para así poder lograr escuchar y ser escuchados ya que es parte fundamental de un buen trabajo en equipo.
- Competencia y estimación. Todas las conductas que tenemos son aprendidas desde que éramos niños, poseemos fuertes impulsos por la curiosidad y la exploración, las personas siempre han preferido estímulos menos complejos o familiares y podemos tomar en cuenta que el investigar situaciones complejas o buscar nuevos estímulos, se pueden manejar como incentivos en el aprendizaje humano.
- Logro. En distintas instancias nos damos cuenta de que algunos parecen esforzarse de más para poder llegar a su meta. Sin embargo, hay personas que sin esforzarse y quizá sin darse cuenta llegan a sus objetivos muy rápido, como también existen los trabajadores que necesitan constante estimulación como si fuera una recompensa a sus obligaciones; hay que darse cuenta que el logro puede verse como un motivo fundamental en el ser humano. [2]

Medición de la motivación en el trabajo

Podemos decir que un empleado satisfecho en su trabajo es una expresión oral de lo que los trabajadores sienten de distintos aspectos laborales.

Se ha manejado una puntuación para poder medir la satisfacción del empleado en sus actividades laborales y después de ciertas pruebas se obtuvieron dos resultados, el primero es que cuando el jefe y compañeros del empleado reconocen el trabajo del mismo y es aquí cuando el grado de satisfacción llega a un nivel muy alto.

Otro caso es, cuando el empleado no necesita reconocimiento y es así como se siente satisfecho; de este modo nos damos cuenta que conforme pasa el tiempo se tienen que hacer mediciones para darse cuenta de cómo se ejecuta la relación entre el empleado, la productividad y la satisfacción en el trabajo y lo más triste es que aún sabiendo que o cual es el problema, no se toma en cuenta para evitar el fracaso.

La gran interrogante es si realmente le importa a la industria lo que sienten o piensan sus empleados, o bien, si lo toman en cuenta para resolver las inquietudes plasmadas.

Estudio de la motivación para trabajar

Este tipo de estudio se puede hacer mediante entrevistas para poder conocer la satisfacción o insatisfacción de los empleados y de esta manera se puede dar una idea de cómo puede la industria entender la motivación humana en la misma.

Una manera efectiva de poder indagar en sentimientos insatisfactorios es hacerle recordar al empleado alguna situación negativa o incómoda que haya tenido en el trabajo actual o anterior y así poder saber que sentimiento florece con base a esta situación. Como se sabe la motivación es lo que hace que el ser humano tenga conductas positivas o negativas, aún no se puede decir que la motivación puede ser medible y se puede decir que no solo se debe tomar en cuenta esto hay que ver que capacidades tiene cada persona para desempeñar el puesto para el que se contrató.

Hay que saber en primera instancia por que es importante estudiar la motivación para que de este modo sea más fácil llegar a posibles respuestas y poder tener el rendimiento máximo de los trabajadores y así poder llegar a las expectativas de la industria.

La industria y el ser humano

El empleado se desenvuelve toda una vida dentro de una organización en la cual existen diversas relaciones sociales, aunque también se enfrenta con ideas, sentimientos, intereses y aspiraciones, sin embargo, cada una de las organizaciones está formada por diversos grupos de personas para poder alcanzar un objetivo en común hacía la empresa, tomando en cuenta que si algún individuo modificara alguna actividad o simplemente se alterara su capacidad, no solo afecta sus labores, también, afecta a su grupo de trabajo.

Tomemos en cuenta que todos pertenecemos no solo a un grupo u organización sino a varias y nuestro estilo de vida es lo que nos ha hecho llegar a ellas como pueden ser los hábitos, experiencias, propósitos, planes entre otros.

El ser humano no actúa igual estando solo que estando dentro de un grupo de trabajo y la comunicación que se ejerce dentro de estos, es dependiendo de los niveles de necesidad de cada individuo y de cada organización

Una industria se puede manejar como un camino hacia un desarrollo profesional y personal para un bienestar fructífero y aquí es donde se desarrolla un desafío tanto para individuos como para la organización, lo cual es tener en cuenta cual es el deseo y las motivaciones que lo hacen que siga en la organización.

Necesidades que cubre la organización en la industria

- Proceso de comunicación y obstáculos.
- Motivación para el trabajo y la colaboración.
- Reeduación de las actitudes.
- Clarificación de valores.
- Desarrollo de autoestima.
- Selección del personal.
- Métodos de capacitación.
- Integración de equipos de trabajo.
- Desarrollo de habilidades para planear con claridad y realismo
- Relaciones de liderazgo, de colaboración y de sumisión.
- Manejo de conflictos.
- Relación entre la vida familiar y profesional.
- Necesidades humanas.
- Creatividad.
- Resistencia al cambio.
- Personalidad individual frente a las masas.
- Psicología de las muchedumbres.
- Vivencias típicas del subdesarrollo.
- Bienestar humano.

La organización ha marcado un camino que se basa en el pensamiento de cada persona con base a los comportamientos que se dan en las actividades laborales.

El darse cuenta de lo que ha sucedido en el pasado nos da una pauta para saber cuáles son las necesidades de cada persona en las cuales se han sentido satisfechas y las cuales han creado necesidades laborales, las características organizacionales son una gran influencia para ir de la mano con las necesidades de las personas en el aspecto laboral.

Teoría de la organización

La organización es un medio en el que se relaciona con el ambiente y como sistema ya que se establece con elementos que se mantienen con la cooperación para poder llegar a los objetivos establecidos por un grupo u objetivos propios.

Las organizaciones están conformadas por grupos de personas independientes e interactúan juntos para una meta en común.

- Búsqueda de eficiencia. Taylor siempre se preocupó por que aumentara la eficiencia de la industria a través del comportamiento del trabajo obrero. El observaba los estudios sobre el tiempo en que ejecutan y se paga su trabajo, y él quería aumentar la productividad por medio de la eficiencia y es aquí donde se hace una división de trabajo. Taylor manejaba principios que daban atribuciones y responsabilidades: Principio de planteamiento, principio de preparación, principio de control, principio de ejecución, estudiar y analizar el trabajo realizado por el obrero.
- Especialización, Extensión de Control: es la medida individual y organizada de manera que se pueda llegar a lograr las metas, además de comprender debe tener la capacidad de analizar, evaluar, tener alternativas, aplicar técnicas para encontrar soluciones, es decir, tomar decisiones.
- Cadena de Mando: autoridad y responsabilidad es la que se ejerce de un puesto de un nivel superior a uno menor y la responsabilidad es viceversa, cada nivel tiene que estar bien específico el grado de responsabilidad.

La tecnología como una variante organizativa

Hablando de tecnología es una herramienta que se implementa en una organización, en la cual, el empleado debe tener conocimiento, herramientas, información, habilidad, para que se puedan realizar las actividades dentro de la organización.

La tecnología sirve para producir servicios y productos; influye en procesos en los cuales que va adquiriendo diferentes necesidades personales para poder tener un escalafón en puestos de un nivel superior.

Las relaciones obrero – patronales

Es el medio por el cual los empleados interactúan con distintas organizaciones sindicales con el fin de mantener o proponer beneficios comunes en el trabajo. Los pasos que sigue este procedimiento se encuentra manipulado con un código de trabajo ya sea clasificado de forma reglada o semi reglada, la reglada se aplica a un grupo de empleados y la semi a trabajadores agrícolas por temporadas. Se debe tomar en cuenta:

- Donde se hace la negociación.
- Quienes hacen la negociación.
- Materias de la negociación.
- Fuero de los trabajadores.

Las tendencias en el procedimiento de la negociación colectiva son:

- Las huelgas se han vuelto más pacíficas.
- Los patrones usan menos tácticas emocionales al tratar con los sindicatos.
- Los trabajadores van a los sindicatos por las prácticas de regulación que la empresa y por los servicios que les prestan a ellos, mucho más ahora que antes.

- La toma de decisiones dentro de los sindicatos ha pasado de los miembros de base a los funcionarios sindicales de tiempo completo.

De este modo las negociaciones se han formado de una manera más apacible, y es un procedimiento para llegar a un acuerdo y para esto se han enumerado objetivos como para las organizaciones como para los sindicatos:

Empresa:

- Protección y fortalecimiento de la empresa
- Conservación del control efectivo
- Relaciones estables de trabajo
- Objetos sociales y económicos amplios
- Búsqueda de objetivos y ambiciones personales

Sindicato:

- Protección y fortalecimiento del sindicato como institución
- Promoción del bienestar económico de sus miembros.
- Adquisición de control sobre los trabajos
- Promoción de objetos sociales y económicos amplios
- Búsqueda de objetivos y ambiciones personales

Problemas de la negociación colectiva:

Hay veces que se presentan conflictos que van en direcciones opuestas, hay categorías que son consideradas como principales conflictos:

- Conflicto de rol múltiple: elegir lealtad hacia colegas o grupo de trabajo
- Escasos recursos: límite de tiempo, dinero y recursos para llegar a la meta

- Valores y prioridades diferentes: diferencia de valores ya que cambian con el tiempo, disputas entre grupos o individuos
- Diferencias de percepción de un problema: causas de problemas de la institución.

Con esto no se quiere decir que toda la responsabilidad de las conductas obrero patrones de un psicólogo, él simplemente dará sugerencias que para la organización puedan ser de gran utilidad en importantes conflictos que existan dentro de ella.

Referencias

- [1] Arnheim, Rudolf, El pensamiento visual, Paidós, 1986
- [2] Guth Alfredo, Reclutamiento-Selección e integración de recursos humanos, Trillas, 1994.
- [3] Katz, Daniel / Kahn, Robert, Psicología Social de las Organizaciones, Trillas, 1989
- [4] Rodríguez Mauro, Psicología de la Organización, Trillas, México, 1978.
- [5] Schank, Roger, Guiones, planes, metas y entendimientos, un estudio de las estructuras del acontecimiento humano, México, 1987