



Motivación laboral

Realizada por
Lizeth Roncancio

UNICISO
WWW.PORTALUNICISO.COM

¿Qué es la motivación?

Chiavenato afirma que la motivación se relaciona con la conducta humana, y es una relación basada en el comportamiento en donde este es causado por factores internos y externos en los que el deseo y las necesidades, **generan la energía necesaria que incentiva al individuo a realizar actividades que lograrán cumplir con su objetivo.**

(Chiavenato, 2000).



Motivación laboral

La motivación laboral se puede entender como el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e **incentiven al empleado a lograr un objetivo. Es la voluntad que caracteriza al individuo a través del esfuerzo propio a querer alcanzar las metas de la organización ajustado a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades.**

(Coromoto & Villón 2018).

UNICISO
WWW.PORTALUNICISO.COM





La motivación laboral es el impulso de satisfacer las necesidades presentes en el empleado, la autorrealización, la mejora continua de las condiciones laborales, y **la satisfacción de las necesidades personales, las cuales vienen a ser el detonante que producirá la reacción en el empleado a fin de lograr esa máxima sensación de confort que produce la realización de una meta planteada.**

Quando el trabajador haya experimentado esa sensación de haber culminado **su meta con éxito, sentirá haber logrado su objetivo y buscará otra necesidad que satisfacer.**

(Coromoto & Villón 2018).



Factores que intervienen en la motivación laboral



01

Presencia de una relación laboral donde figure la satisfacción, motivación y desempeño.

02

Clima laboral positivo en donde el trabajador encuentre el confort.



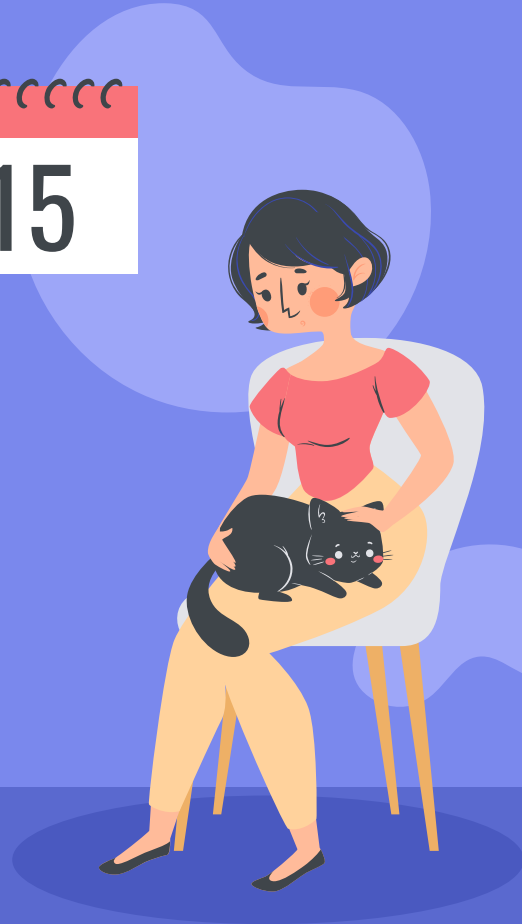
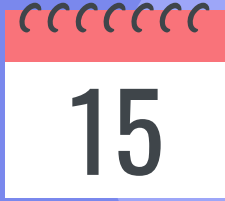
03

Predominio de las expectativas y las compensaciones en cuanto a la satisfacción laboral.

04

Resultados de **la satisfacción laboral**.

(Coromoto & Villón 2018).



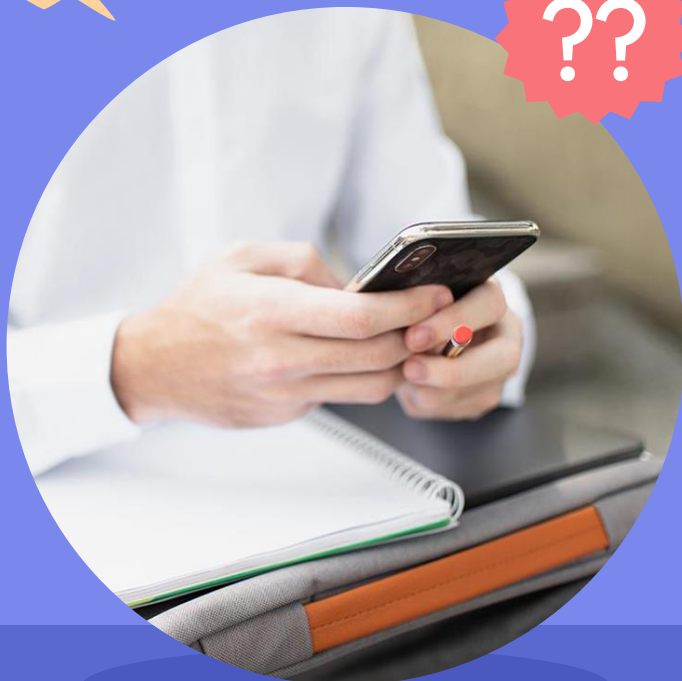
El desafío esencial que afrontan diferentes empresas en la actualidad es la demanda para implementar estrategias que permitan **una acertada** motivación laboral. El resultado final será la creación de un vínculo significativo de los elementos necesarios para establecer la armonía y el equilibrio entre la organización y sus empleados.

(Coromoto & Villón 2018).



Para motivar a los empleados se debe lograr compensar necesidades básicas, de esta manera la persona sentirá la satisfacción de ser útil y valorado, sentir que su trabajo es un valor agregado a la organización; **creando sentido de pertenencia y a su vez atmosfera de trabajo favorable que establece patrones de conducta, los cuales harán grata la convivencia en el creciente proceso social del individuo.**

(Coromoto & Villón 2018).



¡El desempeño laboral de un individuo desmotivado repercute de forma negativa en el éxito de la organización!

(Coromoto & Villón 2018).



La motivación se puede lograr mediante: Incentivos, elogios, ascensos, aumentos; de tal forma que el empleado logre sentirse cómodo y satisfecho en su ambiente laboral, que sienta que se le toma en cuenta y que se le brindan oportunidades para surgir, de esta manera el empleado será más productivo y se sentirá con mayor disposición de cooperar en todas las actividades que la organización requiera.

(Coromoto & Villón 2018).



IMPORTANCIA DE UNA COMUNICACIÓN EFECTIVA EN EL LUGAR DE TRABAJO PARA LA MOTIVACIÓN



Una buena comunicación organizacional, elimina barreras, y a la vez ayuda a la construcción para que las relaciones de trabajo sean más fuertes y tengan una mayor productividad.

(Ceron, 2015).



31



La motivación de los empleados es fundamental para mantener la productividad. Hay varios factores que influyen en la motivación, incluyendo salarios, oportunidades de carrera y relaciones positivas con los compañeros de trabajo. Los dueños de negocios y gerentes también necesitan entender el papel de la comunicación en la motivación de los empleados, ya que a veces pueden cometer los errores básicos de comunicación que conducen a la insatisfacción de los empleados.

(Ceron, 2015).



Barreras



Supuestos:

Los supuestos suelen hacerse para acelerar un proceso o una tarea.

Preguntas ineficaces:

Debemos asegurarnos de utilizar preguntas abiertas para obtener las respuestas correctas adecuadas.

01

No Escuchar:

Una de las barreras más comunes de la comunicación es la falta de capacidad de escucha a los empleados.

02

Supuestos:

Los supuestos suelen hacerse para acelerar un proceso o una tarea.

03

Lenguaje corporal:

Las señales no verbales tienen el potencial para bloquear la comunicación efectiva en el lugar de trabajo.

04

Preguntas ineficaces:

Debemos asegurarnos de utilizar preguntas abiertas para obtener las respuestas correctas adecuadas.

(Ceron, 2015).

05

Sobrecarga de información

La comunicación efectiva en el lugar de trabajo está bloqueada por la abrumadora cantidad de información.

06

Distracciones emocionales

Las emociones juegan un papel importante en la forma de enfocar y lograr cosas.

07

Mensajes Contradictorios

La comunicación puede ser a veces contradictoria, y esto causará una ruptura en el mensaje esperado.

08

Barreras Físicas

Para dar ejemplos: temperaturas, teléfonos, o incluso el edificio en sí pueden ser una distracción.



09

Percepción

Una forma de evitar las barreras de percepción es recordar que hay otros puntos de vista y opiniones.

10

El estrés en el trabajo

Pueden ir desde el cambio de actitud, falta de concentración, etc. Estos problemas pueden tener raíz en plazos que faltan por cumplir, disminución de sueldo, etc.

Conclusiones



Las habilidades de comunicación efectiva en el lugar de trabajo mejoran su capacidad para ser un líder.



La motivación es la herramienta con la que cuentan las organizaciones para poder alcanzar sus metas y objetivos.



Es claro que la motivación es parte esencial de cada persona, y todo lo que se necesita es un entorno que permita que una persona se sienta motivado en su puesto de trabajo.



Un recurso humano motivado es una empresa próspera, mejores ingresos y mejor preparación a sus trabajadores, llevando a que los empleados que sean fieles y capaces de adaptarse a los cambios.



Referencias

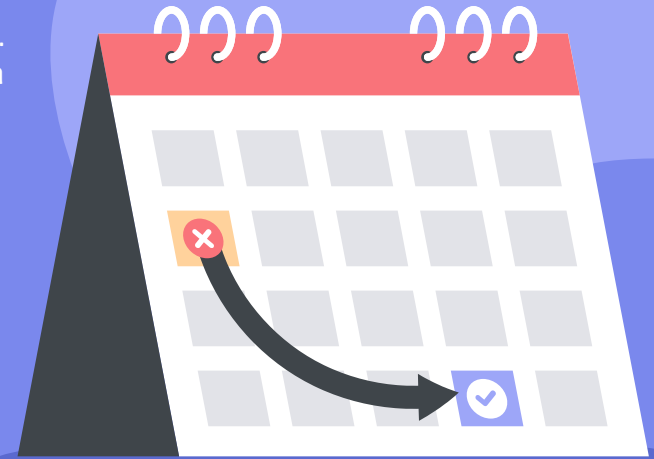
Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos humanos. Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill. Quinta edición.

Coromoto, H & Villón S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional . Universidad Estatal Península de Santa Elena, UPSE. La Libertad, Ecuador.

Ceron, J. (2015). La importancia de la motivación en las empresas. Universidad Militar Nueva Granada facultad de estudios a distancia (FAEDIS). Bogotá, Colombia.

CREDITS: This presentation template was created by **Slidesgo**, including icons by **Flaticon**, infographics & images by **Freepik**

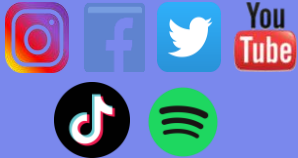
Please keep this slide for attribution



CITA DE LA GUÍA

Roncancio, L. (2023). Motivación Laboral. UNICISO. Disponible en: www.portaluniciso.com

SÍGUENOS:



CREDITS: This presentation template was created by Slidesgo, including icons by Flaticon, and infographics & images by Freepik.

UNICISO
WWW.PORTALUNICISO.COM

© - **Derechos Reservados UNICISO**