



**Documento elaborado por la Docente Elizabeth Martínez Medina**  
**Programa: Técnico Laboral Auxiliar en Recursos Humanos**

## **RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL**

### **Tipos de motivación laboral**

#### 1. Mejora de las condiciones laborales:

Este tipo de motivación consiste en la mejora de algunos factores como los relacionados con la higiene y el salario. Permiten satisfacer necesidades básicas de los individuos e impiden la insatisfacción laboral.

#### 2. El enriquecimiento del trabajo:

Cuando el trabajador es simplemente una parte mecánica y rutinaria de la empresa, puede sentirse desmotivado. Es importante que el individuo pueda formar parte de la toma de decisiones, que tenga un papel en la planificación y el diseño de tareas y que sus horas de trabajo tengan un valor añadido para él.

#### 3. La adecuación de la persona al puesto que desempeña:

Este tipo de motivación laboral persigue incorporar a determinado puesto de trabajo a una persona concreta que tenga las habilidades necesarias para realizar el trabajo y que además, se sienta motivada por las características de éste. Cuando esto se cumple, se puede decir que la persona es adecuada para el puesto. La clara determinación de las funciones de cada puesto es algo muy importante para no cometer errores en este sentido, ya que el efecto será tener dentro de la organización a personas que no se sienten bien con lo que hacen.

#### 4. La participación:

Esta técnica indica que los trabajadores deben participar en la planificación de sus tareas diarias. Deben ser ellos mismos quienes conozcan cómo deben realizar su trabajo y por tanto, son ellos también quienes están en capacidad de proponer mejoras o modificaciones que hagan que los procesos sean más eficaces. Crear espacios para el debate y las nuevas propuestas es siempre una excelente manera de promover esta participación y aumenta la motivación de los empleados notablemente.

#### 5. Evaluar el rendimiento laboral:

Realizar de manera periódica evaluaciones del rendimiento laboral es un importante estímulo motivador ya que proporciona la información sobre los resultados de la conducta laboral de cada individuo, le permite conocer mejor sus fortalezas y debilidades y seguir creciendo.

#### 6. Establecer objetivos:

Este tipo de motivación laboral consiste en establecer acuerdos periódicos entre los subordinados y los jefes. Se delimitan los objetivos a alcanzar por periodos de tiempo concretos. Además, los resultados se analizan conjuntamente para ver el grado de cumplimiento de los mismos y se hace una evaluación de cómo ha ido evolucionando el equipo.



**Documento elaborado por la Docente Elizabeth Martínez Medina**  
**Programa: Técnico Laboral Auxiliar en Recursos Humanos**

## EMPLEO DEL RECONOCIMIENTO PARA MOTIVAR A LOS DEMÁS

Motivar a otros mediante el reconocimiento de sus logros y el elogio puede considerarse una aplicación directa del reforzamiento positivo. El reconocimiento es un factor de motivación muy importante. El reconocimiento es un potente motivador porque todos los seres humanos sienten necesidad de que se reconozca su labor. Asimismo, el reconocimiento es eficaz porque muchos trabajadores sienten que no se les presta la atención suficiente. Diversos estudios realizados en los últimos 50 años indican que los empleados agradecen tanto los elogios por un trabajo bien hecho como el salario que reciben cada mes. Sin embargo, este hallazgo no debe interpretarse como que el elogio es un buen sustituto del salario. Los empleados tienden a ver la compensación financiera como un derecho, en tanto que perciben el reconocimiento como un obsequio. Los trabajadores, incluyendo a sus compañeros de trabajo, desean saber que lo que hacen tiene alguna utilidad para alguien.

La motivación es el producto de tres factores esenciales, el valor (cuánto se desea la recompensa), la expectativa (lo que se estima que se conseguirá tras hacer un esfuerzo que conlleve a un desempeño exitoso, es el grado de convicción de que el esfuerzo realizado producirá un efecto positivo) y las herramientas (la estimación de que el desempeño conllevará a recibir la recompensa deseada). Cuando un trabajador tiene unas expectativas altas, aumenta su auto eficacia en el trabajo ya que cree que realmente tiene las capacidades necesarias para hacer bien dicho trabajo. Se dirá que la instrumentalidad es alta cuando el trabajador evalúa que las promociones que puede obtener en el trabajo son en base a su desempeño. De acuerdo a este interesante modelo, hay dos formas de motivar a la persona. La primera es reconocer y afectar la percepción de las recompensas, de la valencia y de la posibilidad de recibirlas. La segunda es fortalecer el valor de las recompensas y la conexión entre el esfuerzo y el desempeño y entre recompensas y desempeño.

Por otro lado, está el **clima organizacional** como factor determinante de la motivación laboral y en consecuencia, de la productividad de los trabajadores.

El clima organizacional es el conjunto de factores que determinan un entorno laboral. Tiene tres dimensiones: **la funcional**, que se refiere a las etapas en las que el individuo se puede ver implicado en la organización; **la jerárquica**, es decir el lugar o rol que ocupa dentro de la empresa y **la inclusiva**, que corresponde con el aumento o disminución de la centralidad del trabajador dentro de la misma.

El clima organizacional es muy importante porque puede afectar al **estrés** de la persona a nivel psicológico, fisiológico y conductual. También puede acarrear agotamiento, este se produce cuando el trabajador siente que ya no es capaz de dar más de sí. Además, influye en la ambigüedad de rol y la implicación en referencia a los valores que da el trabajador a su trabajo, si lo considera realmente importante o no.

Un tema adicional que afecta a la productividad del individuo es su **nivel de autoestima**. Cuando un trabajador se siente competente en el entorno laboral y sabe que es capaz de tener éxito en dicho entorno, es más fácil que tenga una conducta laboral positiva que le lleve a situaciones provechosas. En cambio, cuando una persona no se siente capaz de realizar las funciones que se le piden, es bastante probable que se rinda ante la dificultad y ofrezca una respuesta negativa o de bloqueo.



**Documento elaborado por la Docente Elizabeth Martínez Medina**  
**Programa: Técnico Laboral Auxiliar en Recursos Humanos**

Diversos estudios muestran la relación cercana entre la autoestima y la auto imagen con la capacidad de auto motivación, algo muy necesario en todos los niveles jerárquicos del entorno laboral.

**Fuente de datos: Varios autores**