



Agosto 2018 - ISSN: 1696-8360



## **LOGRAR ESTABLECER MOTIVACIÓN E INCENTIVOS NO ECONÓMICOS PARA LOS TRABAJADORES DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN**

**Carlos Bladimir Moreano, Ingeniero**

moreanocarlos@hotmail.com

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Carlos Bladimir Moreano (2018): "Lograr establecer motivación e incentivos no económicos para los trabajadores dentro de una organización", Revista Contribuciones a la Economía (julio-septiembre 2018).

En línea: <https://eumed.net/ce/2018/3/motivacion-trabajadores-organizacion.html>

### **RESUMEN**

Este trabajo se lo realiza palpando la necesidad de la implementación de motivación e incentivos no económicos en los trabajadores de una organización para que de esta forma encontrar satisfacción y bienestar para ellos. Es transcendental también mencionar la importancia que tiene el departamento de talento humano, dejando claro que el trabajador es el valor fundamental y más importante en la empresa antes que lo económico. Por medio del análisis realizado se quiere llegar a determinar cuáles podrían ser las técnicas que logren motivar a los empleados y de la misma forma cuales sería los incentivos no económicos que permitan al trabajador sentirse a gusto en la organización.

### **ABSTRACT**

This work is done by feeling the need for the implementation of motivation and non-economic incentives in the workers of an organization so that in this way find satisfaction and welfare for them. It is also important to mention the importance of the human talent department, making it clear that the worker is the fundamental and most important value in the company before the economic. Through the analysis carried out, we want to determine which techniques could motivate the employees and, in the same way, the non-economic incentives that would allow the worker to feel comfortable in the organization

### **Palabras clave**

Talento Humano, motivación, incentivos

### **INTRODUCCION**

Hoy en día el mundo empresarial está expuesto a varios cambios estratégicos para lograr permanecer en el mercado cambiante y lograr establecerse en el mercado teniendo en cuenta que la competencia cada vez es más grande. Aunque es un hecho que muchas organizaciones no se detienen a pensar que los cambios la innovación es muy necesaria varias si lo hacen y tienen muy claro que ser competitivo y productivo será el éxito en para lograr una estabilidad.

Como es de conocimiento lograr en las organizaciones establecer mayor productividad laboral no es sencillo puesto que necesita de mucho trabajo de varios departamentos los cuales se involucran directamente con el departamento de recursos humanos y es aquí donde la motivación laboral es muy importante en el desarrollo de las persona en las organizaciones y si

esto no es manejado de manera oportuna y encaminada los resultados en el desempeño se verán afectados.

Es por esto que una vez realizadas y analizados varios estudios pertinentes y evidenciar cual es el clima laboral en la organización dando como resultado la insatisfacción emocional del trabajador, la falta de motivación, mala relación con los jefes inmediatos y la rotación del personal, es por esto que se desea plantear maneras para buscar optimizar costos, tiempos, procesos, resultados y especialmente al capital humano para que de esta manera se llegue a encontrar un éxito empresarial manejando un buen ambiente laboral con empleados motivados que logren desarrollar sus habilidades y sean productivos.

Para llegar a desarrollar este proyecto de investigación “Logra establecer motivación e incentivos no económicos para los trabajadores dentro de una organización” se ha considerado algunos enfoques teóricos literarios a cerca de recurso humano, cultura de recursos humanos, los profesionales de recursos humanos, el capital humano como liderazgo, planes de incentivos, incentivos económicos y no económicos en el desempeño.

## **DESARROLLO**

### **Recursos Humanos**

Muchas de las personas hoy en día en la organizaciones no tienen claramente establecidas lo que significa la palabra recurso humano para esto nos explica Chiavenato y nos manifiesta

“Personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, en cualquier nivel jerárquico o tarea. Los recursos humanos están distribuidos en el nivel institucional de la organización (dirección), en el nivel intermedio (gerencia y asesoría) y en el nivel operacional (técnico, auxiliar y operativo, además de los supervisores de primera línea). El recurso humano es el único recurso vivo y dinámico de la organización y decide el manejo de los demás, que son físicos y materiales. Además, constituye un tipo de recurso que posee una vocación encaminada hacia el crecimiento y desarrollo”. Las personas aportan a la organización sus habilidades, conocimientos, actitudes, comportamientos, percepciones etc. Sin importar el cargo que ocupen – director, gerente, supervisor, operario o técnico-, las personas cumplen diversos roles dentro de la jerarquía re autoridad y responsabilidad existente en la organización.” (Chiavenato, 2007, pág. 128)

Es por esto que ya una vez aclarado y detallado el significado de recurso humano el empleado en la organización conoce perfectamente qué significa él para la empresa es decir la importancia y el valor que puede dar a la empresa. Una vez establecido este concepto es de suma importancia indicar cuál es la principal función de talento humano dentro de la organización puesto que muchos empleados sienten algo de pánico el momento en el cual son llamado a este departamento ya que se lo asimila de una u otra manera que esto sería siempre para un llamado de atención lo cual nos aclara Claudia Esmeralda Pardo Enciso y Olga Lucia Díaz Villamizar y nos indica

“En la sociedad del conocimiento y en el desarrollo de la administración moderna, la capacitación puede ser entendida como uno de los procesos de talento humano que facilita adquirir y perfeccionar habilidades, destrezas, actitudes y conocimientos con respecto a actividades laborales, desarrollo de su labor, las oportunidades de crecimiento dentro y fuera de la organización para el mejoramiento de su calidad de vida. Es por esta razón que la inversión que realizan las empresas en capacitación y desarrollo de su talento humano, redundando directamente en los resultados de la misma, la optimización de los procesos y la imagen que esta proyecta dentro y fuera de ella como employer branding, garantizando un aprendizaje continuo a la vanguardia de los cambios del entorno de la organización.” (Claudia & Díaz, 2014)

Con esto se quiere indicar que hoy en día las organizaciones se dedican más al bienestar del empleado ya sea de una u otra manera siendo conscientes que si el recurso humano es bien tratado y entrenado esto hará fortalecer a la empresa y por ende dará un gran valor agregado a cada uno de los departamentos donde existan equipos de trabajo de alto rendimiento y de esta manera se logrará cambiar ese paradigma que tiene los empleados sobre el área de talento humano dentro de la organización. Es muy necesario también indicar que en recursos humanos se debe tener una cultura muy bien establecida a la cual se deben acatar cada uno de los miembros de la organización y también debe existir en el grupo de talento humano un

buen liderazgo de la persona encargada la misma que deberá implementar planes de incentivos como nos indica Dessler "El reconocimiento es uno de los diversos tipos de incentivos no económicos. El termino programa de reconocimiento se refiere a programas formales, como el del empleado del mes. Un programa de reconocimiento social influye intercambios más formales entre gerentes y empleados, como elogios, aprobación o expresiones de aprecio por un trabajo bien hecho. El reconocimiento (que va de frases como "buen trabajo" hasta recompensas de tipo material) produce un efecto positivo sobre el desempeño, ya sea que se utilice solo o en conjunto con recompensas económicas" (Dessler, 2009)

Es de esta manera que se puede indicar que las empresas hoy en día pueden lograr establecer reconocimientos no monetarios u económicos para que los empleados puedan trabajar por el logro de los objetivos siempre buscando el bien común.

Según algunas fuentes en el sector privado no es muy tomado en cuenta el brindar incentivos a los trabajadores y esto está dando problemas a la empresa puesto que los mismos empleados no tienen las ganas ni la necesidad de ir forjando un camino dentro de la misma organización lo que genera que la producción disminuya para lo que se podría indicar los siguiente "aquellas recompensas que no se relacionan con los salarios, y que ayudan a motivar al trabajador haciéndose evidente su aumento de esfuerzo" (Morillo, 2011, pág. 43) nos ayudaría inmensamente al cumplimiento óptimo dentro de las actividades establecidas por lo que el talento que posee será aprovechado al máximo.

### **La motivación**

Es necesario también indicar que los empleados en varias organizaciones no tiene una motivación necesaria para ir cumpliendo cada vez un trabajo encomendado que debe realizar y considerando lo expuesto por Dessler que "Federick Hezberg dijo que la mejor forma de motivar a alguien consiste en organizar el trabajo de manera que proporcione la retroalimentación y el desafío que sirvan para satisfacer las necesidades "de nivel más alto" del individuo por cuestiones como el logro y el reconocimiento. Según Hezberg, dichos requerimientos son relativamente insaciables, de forma que el reconocimiento y un trabajo desafiante constituyen un generador de motivación intrínseca. El hecho de satisfacer las necesidades "de nivel más bajo" por cuestiones como un mayor salario y mejores condiciones laborales solo evitan que la persona se sienta insatisfecha" (Dessler, Admiración de Recursos Humanos, 2009, pág. 473) con esto se puede decir que la idea de motivar ofrece un sin número de formas técnicas y científicamente probadas de hacerlo y que solo dependerá su efectividad de la predisposición que tenga la organización ejecutar estas ideas, desde entregar reconocimientos monetarios hasta objetos representativos para los colaboradores y evitar un bajo desempeño.

Se puede deducir ahora que la necesidad de adoptar modelos de incentivos no económicos o emocionales, el personal tiene una falta de conocimiento siendo este, parte importante de la dinámica laboral donde los empleados se sientan motivados desarrollando así una satisfacción personal y profesional dando resultado visibles como nos explica las características de Maslow resumidas

**Necesidades fisiológicas:** son de origen biológico y están orientadas hacia la supervivencia del hombre; se consideran las necesidades básicas (Simons & Irwin, 2008)

**Necesidades de seguridad:** cuando las necesidades fisiológicas están en su gran parte satisfechas, surge un segundo escalón de necesidades orientadas hacia la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección (Simons & Irwin, 2008)

**Necesidades de amor, afecto y pertenencia:** cuando las necesidades de seguridad y de bienestar fisiológico están medianamente satisfechas, la siguiente clase de necesidades contiene el amor, el afecto y la pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y están orientadas, a superar los sentimientos de soledad y alienación (Simons & Irwin, 2008)

**Necesidades de estima:** cuando las tres primeras clases de necesidades están medianamente satisfechas, surgen las llamadas necesidades de estima orientadas hacia la autoestima, el reconocimiento hacia la persona, el logro particular y el respeto hacia los demás;

al satisfacer estas necesidades, las personas se sienten seguras de sí misma y valiosas dentro de una sociedad; cuando estas necesidades no son satisfechas, las personas se sienten inferiores y sin valor. (Simons & Irwin, 2008)

**Necesidades de auto-realización:** son las más elevadas y se hallan en la cima de la jerarquía; Maslow describe la auto-realización como la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona "nació para hacer", es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica; de esta forma una persona que está inspirada para la música debe hacer música, un artista debe pintar, y un poeta debe escribir. (Simons & Irwin, 2008)

Es decir que reconocer la labor de los colaboradores permite que estos se sientan más comprometidos con la organización, así mismo adquieren mayor estabilidad emocional y por lo tanto laboral sin embargo ofrecer reconocimiento a los trabajadores no resulta eficaz si no están cubiertas las necesidades básicas laborales. A través del reconocimiento se espera tener una mayor autoestima y capacidad de desempeño de los empleados, lo que permite cumplir los objetivos organizacionales mediante el compromiso individual y en equipo permitiendo desarrollar y satisfacer las necesidades que requiere el empleado ya que "un colaborador motivado se convierte en un colaborador comprometido, se transforma en una persona que participa y aporta en soluciones que se presenten dentro de la compañía, logrando, así impulsar grandes cambios dentro del ámbito laboral" (Fisher, 2005)

Conocer lo que motiva al empleado, permite que este se sienta a gusto en su puesto de trabajo lo que de alguna forma asegura su permanencia logrando un mejor desempeño. En la parte operativa es donde más rotación existe por lo tanto es necesario incentivar al empleado de manera eficaz a fin de que exista la suficiente motivación de trabajar en la organización mancomunadamente con su equipo de trabajo "es importante promover una cultura de reconocimiento a los pares es de alto valor para impulsar una cultura positiva y en donde los colaboradores den la "milla extra" (Gorman, 2014)

El empleado trata de satisfacer en la empresa las necesidades de cualquier índole siempre y cuando este se sienta identificado con su trabajo lo realizará con mucha energía e ilusión.

### **Técnicas para motivar en la organización**

La motivación es un elemento fundamental para que cualquier empresa logre el éxito y una mayor productividad y competitividad, ya que de ella depende en gran medida la consecución de los objetivos de la organización. Incluso, en muchas ocasiones el rendimiento depende más de la motivación y la actitud que de la aptitud, por eso es que este tema requiere bastante atención y que se le atribuya la importancia que amerita (Verde, 2008)

Para esto es necesario determinar que el empleado es lo más importante para la organización puesto que él tiene el conocimiento de los procesos que se llevan en la organización por lo tanto debe ser tratado como un ser humano siempre tomando en cuenta sus necesidades. Ciertas técnicas que se utilizan para motivar a los empleados son que los incentivos compensen los logros propuestos con esto el trabajador se siente útil, la comunicación debe ser primordial para que exista armonía en la labor encomendada y que el ambiente laboral cree rivalidad positiva entre los empleados y que el trato debe ser amable y cordial para cada uno.

### **Incentivos no económicos**

Los incentivos no monetarios deberían ser fuente motivadoras en la organización donde se reconozca el trabajo de los empleados para que de esta forma mejoren su desarrollo, su moral y su ética, como se manifiesta anteriormente cualquier incentivo no monetario debería tratar de programas que reconozcan y certifiquen el trabajo realizado para que de esta manera logre manifestar su interés y mejore la responsabilidad por el trabajo muy bien ejecutado y llegar a una estabilidad laboral en la organización.

Es necesario indicar que todo tipo de beneficio está relacionado siempre con la motivación y esto genera en el empleado un síndrome de retroalimentación es decir que si por alguna actividad bien realizada se lo incentiva de una u otra forma se estimula su repetición. Se debe tener en cuenta que dentro de la organización siempre es necesario mantener un excelente clima de comunicación indicándoles a los empleados como va su desempeño en las actividades encomendadas y claro fundamentales que el aspecto económico es decir su salario debe ser satisfactorio el que se ajusta al trabajo que realiza.

Otro incentivo laboral no monetario que tienen a mano las instituciones, son los períodos de vacaciones que pueden incluir, además de los días que manda la ley, los recesos de navidad y de semana santa. Con una buena coordinación es posible considerar algunos días adicionales de descanso que pueden servir de incentivo siempre y cuando se asignen de una forma equitativa y justa para todo el personal. Entre otros incentivos se pueden mencionar el año sabático (en universidades), el escalafón, los apoyos para la investigación, los estímulos sociales y el apoyo para cursos aislados (Caro, 2004, pág. 9)

Con lo indicado anteriormente y con la literatura analizada se puede definir premios informales, premios formales y premio por logros los que se detallan a continuación:

#### Premios informales

- Elogios. puede ser privado o público de la empresa
- Reconocimiento profesional. pueden ser diplomas, trofeos, placas
- Celebraciones. Reuniones, almuerzos, fiestas

#### Premios formales

- Cursos
- Beneficios
- Programas formales
- Aniversarios

#### Premios por logros

- Mejor empleado
- Mejor equipo de trabajo
- Buen servicio al cliente
- Mejor productividad

### **Conclusión**

Teniendo en cuenta que el artículo tiene como objetivo realizar una revisión bibliográfica que no contenga resultados de investigación cualitativos se puede indicar que en la actualidad es algo complejo mantener al recurso humano de las organizaciones contentas en el ambiente de trabajo donde se desempeñan por diferentes inconvenientes que se presentan, pero no obstante por medio de la motivación y los incentivos se puede mejorar de manera formidable el ambiente laboral de cada uno de los departamentos de la organización.

### **Lista de Referencias**

- Arias, F., & V, E. (1999). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. México: Trillas.
- Caro, J. (2004). *EXPERIENCIAS SOBRE SISTEMAS DE INCENTIVOS A LA COMUNIDAD DE INVESTIGADORES PARA FAVORECER LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA*. Colombia, Instituto Interamericano para la agricultura.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill.
- Claudia, P., & Díaz, O. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. *ELSEVIER DOYMA*, 9.
- Dessler, G. (2009). *Admiración de Recursos Humanos*. México: Pearson Educación.

- Dessler, G. (2009). *Admiración de Recursos Humanos*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Fisher, J. G. (2005). How To Run Successful. *Leader Summaries*, 8.
- Gorman, C. (19 de noviembre de 2014). *Great place to work*. Obtenido de Reconocimiento entre pares: <http://www.greatplacetowork.com.ve/publicaciones-y-eventos/blogs-y-noticias/765>
- Morillo, A. (2011). *Gestión del equipo de trabajo de almacén*. España: España: Paraninfo S.A.
- Simons, J., & Irwin, D. &. (2008). *Maslow's Hierarchy of Needs from*. New York: West.
- Verde, E. (2008). *Motivación de personal*. España: Vértice.