

IV MOSTRA DE TRABALHOS ACADÊMICOS

Emanuel dos Santos Machado¹

Dra. Fernanda Brandt²

La Motivación Laboral

Work Motivation

El presente trabajo pretende abordar la motivación³ en las relaciones de trabajo, porque se entiende que constituye una herramienta innovadora que incide de forma positiva en los trabajadores.

Generalmente se asocia al trabajo como una actividad realizada exclusivamente como una obligación, tediosa y abrumadora.

Por otro lado, existen pensadores como Bauman (2000)⁴ que nos hablan del trabajo como una actividad de prosperidad y de entusiasmo propio.

Este trabajo tiene como finalidad demostrar que una adecuada motivación puede lograr que los trabajadores cambien su óptica sobre el mismo, generando efecto positivo en su rendimiento y productividad.

Al hablar de motivación nos referimos al proceso mediante el cual los esfuerzos de una persona se ven estimulados, dirigidos y sometidos hacia el logro de una meta.

Es uno de los elementos más importantes en la administración de personal por lo que se requiere conocerla, y más que ello dominarla, de este modo la empresa estará en condiciones de formar una cultura organizacional sólida y confiable.

¹Estudiante en Facultad de Derecho -Universidad de la República-Uruguay, emanueldoss17@gmail.com

²Maestría en Derecho en Universidade de Santa Cruz do Sul-Brasil, Profesora na Faculdade Dom Alberto, abogada. fernandabrandt.adv@globomail.com

³Se adopta el concepto de Robbins e Couler, 2010.

⁴Zygmunt Bauman sociólogo y filósofo de origen judía.



Apoio Programa de
Pós Graduação em Direito
Mestrado e Doutorado

UNISC
UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL

IV MOSTRA DE TRABALHOS ACADÊMICOS

Permite que los individuos estén en una búsqueda continua de mejores situaciones a fin de realizarse profesionalmente y personalmente.

Al lograr que los trabajadores estén motivados, estaríamos logrando una mejora en la relación de trabajo, pues un trabajador motivado es sinónimo de eficacia y satisfacción para la empresa.

El impulso más intenso es la supervivencia en estado puro, es cuando se lucha por la vida, seguido por la motivación que deriva de la satisfacción de las necesidades primarias y secundarias (hambre, sed, abrigo, seguridad, protección, etc.). Necesidades que acoge nuestra carta como derechos fundamentales artículo N° 7: “Los habitantes de la República tienen derecho a ser protegidos en el goce de su vida, honor, libertad, seguridad, trabajo y propiedad [...]”.

Maslow⁵ (1994) en su teoría presentó una forma muy sencilla de concebir las necesidades de las personas, mediante una jerarquía de necesidades, organizadas estructuralmente con distintos niveles de poder, de acuerdo con una determinación biológica dada por nuestra construcción genética como organismo de la especie humana.

Siguiendo la teoría de Maslow (1991) los individuos una vez satisfecha una necesidad básica, tratarán de satisfacer una necesidad secundaria.

Es aquí donde vemos como es importante para los trabajadores mejorar sus condiciones de trabajo, si bien ya tienen un medio de subsistencia no es lo único que es necesario para ellos.

⁵ Abraham Harold Maslow; Nueva York, 1908 - California, 1970) Psiquiatra y psicólogo estadounidense.



Apoio Programa de
Pós Graduação em Direito
Mestrado e Doutorado

UNISC
UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL

IV MOSTRA DE TRABALHOS ACADÊMICOS

Y aquí viene la importancia de las empresas en las relaciones de trabajo, y como ésta puede lograr el éxito empresarial partiendo de un buen trato con su planta de trabajadores.

Si una empresa decide invertir en sus trabajadores y motivarlos en diferentes ámbitos logrará que el trabajador se sienta entusiasta con su labor y quiera dar lo mejor de sí, de este modo ambas partes están obteniendo buenos resultados.

El derecho del trabajo tiene como misión la protección del trabajador en las relaciones de trabajo y su confort en el mismo (artículo N° 54 de nuestra carta lo establece).

Siendo este un derecho progresivo que ha evolucionado paulatinamente en la historia, cuando analizamos la legislación de los derechos del trabajo pueden parecer un poco absurdas algunas leyes que han sido el punto de partida de este derecho tan nuevo.

La evolución histórica del Derecho laboral, desde aquel incipiente derecho que surgía de la “cuestión social” en el periodo de la “Revolución Industrial”, pasamos a la actualidad donde se habla del bloque de constitucionalidad y supraconstitucionalidad de derechos humanos laborables, donde el centro de todo es la dignidad de la persona humana, hacen ineludible el compromiso con la “Motivación Laboral”, relacionada con la salud del ambiente laboral, la remuneración, el tiempo de trabajo, la carrera funcional etc.

Nuestro país ha sido un pionero en materia de derecho laboral, siendo uno de los primeros países de América que ha desarrollado normativa a nivel



Apoio Programa de
Pós Graduação em Direito
Mestrado e Doutorado

UNISC
UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL

IV MOSTRA DE TRABALHOS ACADÊMICOS

nacional y ratifico convenios internacionales con la OIT⁶. Como han sido los CIT⁷: N°98 "Libertad Sindical", N°100 "Igualdad de Remuneraciones", N°105 "Abolición del trabajo forzoso" y N° 111 "Discriminacion y leyes N° 18.561 "Acoso sexual" y N° 16.613 "Seguridad y Prevención Social".

Existen cuatro teorías sobre la motivación estas son: Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, Teoría X y Teoría Y de McGregor⁸, Teoría de los factores de Herzberg⁹ y Teoría de las necesidades de McClelland¹⁰, Aunque existen teorías más válidas acerca de la motivación, estas primeras teorías son de suma importancia para lograr comprender como se han desarrollado los cimientos de las teorías contemporáneas.¹¹

Abraham Maslow (1991) presentó una forma muy sencilla de concebir las necesidades de una persona. La Jerarquía de las Necesidades ordena las necesidades desde los niveles más bajos y más básicos, hasta las de niveles más altos.

Maslow (1991) plantea entonces, dentro de su teoría de la personalidad, el concepto de jerarquía de las necesidades, en la cual las necesidades se encuentran organizadas estructuralmente con distintos niveles de poder, de acuerdo con una determinación biológica dada por nuestra constitución genética como organismo de la especie humana.

La jerarquía está organizada de tal forma que las necesidades de pérdida se encuentren en las partes más bajas, mientras que las necesidades

⁶ La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales

⁷ Convenio Internacional de Trabajo

⁸ Douglas McGregor (Detroit, 1906 - 1964) fue un economista de Estados Unidos.

⁹ Frederick Irving Herzberg (1923 – 2000) fue un renombrado psicólogo que se convirtió en uno de los hombres más influyentes en la gestión administrativa de empresas.

¹⁰ David Clarence McClelland (Mt. Vernon, Estado de Nueva York, 1917 – 1998), psicólogo estadounidense

IV MOSTRA DE TRABALHOS ACADÊMICOS

de desarrollo se encuentran en las partes más altas de la jerarquía; de este modo, en el orden dado por la potencia y por su prioridad, encontramos las necesidades de pérdida, las cuales serían las fisiológicas, de seguridad, las de amor y pertenencia, las de estima; y las de desarrollo, las cuáles serían las necesidades de auto actualización¹² (self-actualization) y las de trascendencia.

Dentro de esta estructura, cuando las necesidades de un nivel son satisfechas, no se produce un estado de apatía, sino que el foco de atención pasa a ser ocupado por las necesidades del próximo nivel y que se encuentra en el lugar inmediatamente más alto de la jerarquía, y son estas necesidades las que se buscan satisfacer.

Bauman (2000) plantea que el conformismo es algo malo que perjudica al ser, una vez alcanzado la satisfacción es imposible conformarse.

La teoría de Maslow (1991) plantea que las necesidades inferiores son prioritarias, y, por lo tanto, más potente que las necesidades superiores de la jerarquía; "un hombre hambriento no se preocupa por impresionar a sus amigos con su valor y habilidades, sino, más bien, con asegurarse lo suficiente para comer" (DICAPRIO, 1989). Solamente cuando la persona logra satisfacer las necesidades inferiores - aunque lo haga de modo relativo-, entran gradualmente en su conocimiento las necesidades superiores, y con eso la motivación para poder satisfacerlas; a medida que la tendencia positiva toma más importancia, se experimenta un grado mayor de salud psicológica y un movimiento hacia la plena humanización.

Los individuos siempre están buscando una mejora en su condición de vida y esto no es algo nuevo, pues desde los comienzos el hombre ha buscado evolucionar.

¹² Realización del máximo potencial personal, actualización personal.



Apoio Programa de
Pós Graduação em Direito
Mestrado e Doutorado

UNISC
UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL

IV MOSTRA DE TRABALHOS ACADÊMICOS

El derecho laboral ha tenido muchas etapas para lograr este punto de llegada que hoy usufructuamos, pero han sido muchas las reivindicaciones para lograr desde normas tan necesarias como la limitación de la jornada de trabajo, seguridad social y condiciones de higiene.

Sin lugar a duda los derechos del trabajo han ido evolucionando y de forma simultánea las relaciones de trabajo, tanto en el ámbito nacional como internacional. Los trabajadores no pueden solo satisfacer o conformarse con la satisfacción de las necesidades básicas. Pues si esto ocurre el trabajo será visto como una actividad abrumadora y exclusivamente obligatoria para la subsistencia.

El trabajo es más que una actividad que genera lucros, es una actividad de superación, aprendizaje y crecimiento.

Es por este motivo que tanto las empresas como el estado deben motivar a los trabajadores a dar lo mejor y así lograr un resultado eficaz y eficiente.

Un trabajador con condiciones de trabajo satisfactorio es un trabajador con mejor rendimiento.

En definitiva, luego de investigar la importancia de la motivación en las relaciones de trabajo, concluimos que esta es una herramienta de gran utilidad.

Pues si se la utiliza de forma adecuada se podrá obtener buenos resultados. Es de suma importancia que día a día busquemos mejorar las condiciones de trabajo. La motivación va desde cosas sencillas como felicitar a un trabajador por su buena labor a establecer, nuevas normas de trabajo. Un ejemplo de esto son los países nórdicos como Suecia que ha probado reducir la jornada de trabajo a 6 horas en vez de 8 horas, pues creen que es más importante el bienestar de los trabajadores. Esta reducción del horario de



Apoio Programa de
Pós Graduação em Direito
Mestrado e Doutorado

UNISC
UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL

IV MOSTRA DE TRABALHOS ACADÊMICOS

trabajo llevó a menos licencia por enfermedad, reportó mejores condiciones de salud y aumentó su productividad.

No podemos olvidar que las relaciones de trabajo son bilaterales y ambas partes son de suma importancia para que esta se celebre.

Las empresas deben fomentar que sus trabajadores estén motivados y así puedan desarrollar sus actividades con compromiso y dedicación, dejando de ver al trabajo como una actividad abrumadora.

Para finalizar es importante destacar que la adecuada motivación no constituye una dadiva del empleador, sino que debe ser vital como el cumplimiento de los derechos humanos, esto se logra con la actuación de varios actores, por un lado, el Estado a través de su legislación y demás instrumentos normativos y por otra parte los empleadores y trabajadores a través de la negociación bipartita y tripartita.

Agradecimientos:

Mi agradecimiento en especial a la Universidade de Santa Cruz do Sul – Brasil por la posibilidad de participar en la elaboración de este resumen expandido, a mis padres Luis Gabriel dos Santos y Manuela Machado por su incondicional apoyo, a la Dra. Fernanda Brandt por orientarme, a la Dra. Alejandra Scavarelli quien me incentivó a investigar sobre la temática y al Dr. Federico de la Peña, Sra. Melecia Rial, Sra. Estela Argimón, Sra. Soledad Enriquez, Sra. Molly Barker, Leland Smith, Patrick Goodrich y a la Mtra. Maira Oliva quienes contribuyeron de forma muy especial en mi trabajo.

Referencias:



Apoio Programa de
Pós Graduação em Direito
Mestrado e Doutorado



IV MOSTRA DE TRABALHOS ACADÊMICOS

BAUMAN, Zigmunt. Trabajo, consumismo y nuevos pobres. Editorial Gedisa, 2000.

Constitución de la República Oriental del Uruguay. Artículos Nº 7 y 54. 1967

CHIAVENATO, Idalberto. Introducción a la teoría general de la administración. México: Graw-Hill, 1991

DICAPRIO, Nicholas S. Teoría de la personalidad. México DF: Mcgraw-Hill, 1989

Ley Nº18.56.Acoso Sexual. Registro Nacional de Leyes y Decretos. Poder Legislativo, Montevideo, Uruguay, septiembre de 2009.

MASLOW, Abraham. Motivation y personalidad. Madrid: Kairós, 1991.

_____, _____. La personalidad creadora. Barcelona: Editorial Kairós, 1994.

ROBBINS, S.P y COULTER, M. Administración. México: Printed, 2010.



Apoio Programa de
Pós Graduação em Direito
Mestrado e Doutorado

UNISC
UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL