

**Monografía**  
**Desmotivación Laboral en las Organizaciones**

**Ana Cecilia Saldarriaga Puentes**

**Liceth Lorena Hernández Pachón**

**Viviana Castaño Marín**

**Tutor: Paola Andrea Serna**

**Fundación Universitaria Del Área Andina**  
**Facultad De Ciencias Administrativas, Económicas y Financieras**  
**Tecnología En Gestión De Talento Humano.**  
**2022**

## Tabla de contenido

Introducción	3
Planteamiento del problema	4
Objetivos	7
Objetivos Específicos.	7
Desmotivación laboral en las organizaciones	8
Categorización Variables	10
Conclusiones	16
Referencia Bibliografía.	17

## Introducción

Con la presente monografía se analiza las posibles causas de la desmotivación laboral, la cual es un fenómeno que afecta a las organizaciones en Colombia, con base a esta investigación se busca observar el comportamiento que pueden presentar las personas como signo de alarma de la desmotivación laboral. Es por eso que Maslow (1943) la define a lo largo de sus investigaciones como “el impulso del ser humano para satisfacer sus necesidades, dividiendo las mismas en necesidades básicas (relacionadas con la supervivencia y la seguridad) y superiores (referentes con la autorrealización personal y social” (Aguilar Montes de Oca, Valdes Medina, & López Fuente, 2015.p.336) para este humanista la desmotivación en el trabajo viene involucrando el clima organizacional, el compromiso y además factores psicosociales que han degradado el sentido de pertenencia, la permanencia y la estabilidad laboral en las organizaciones.

Entre tanto se tiene un clima organizacional cambiante en las diferentes organizaciones relacionado con el tamaño, jerarquía y mercado siendo variante y flexible.

## Planteamiento del problema

En las diferentes organizaciones sociales y económicas se discurre de ambientes propicios en las relaciones personales e interpersonales. De ahí la necesidad de conocer e identificar la prestancia de la alta gerencia, en la aplicación de programas en fortalecer esa dinámica, hacia un ambiente acorde al engranaje de un área de talento humano y comprometido con el desarrollo productivo en las organizaciones.

Según Méndez (2006) acerca de este tema manifiesta que el origen del clima organizacional está en la sociología; en donde el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo y por su participación en un sistema social.

Citado por (Iglesias Armenteros & Torres Esperón, 2018.p.12)

Ahora en el ámbito laboral se evidencia una desmotivación en las organizaciones, la cual es un problema que afecta tanto a los empleados como a las organizaciones; afirma Mondy & Noe (1997), señala que,

*para el buen ejercicio de las funciones de los empleados, es necesario que estos se encuentren satisfechos respecto al compromiso que tiene el empleador para con la prestación de sus servicios. Como mínimo se les debe garantizar lo establecido por la ley. (Manjarrez Fuentes, Mendoza Vargas, & Boza Valle, 2020.p.365)*

Dentro de las causas, el salario o remuneración desmotivan al colaborador en las organizaciones con llevando a un bajo desempeño laboral, además para chiavenato (2017) en los índices de insatisfacción laboral se tiene:

- Condiciones de trabajo bienestar.

- Política de la organización y administración.
- Relaciones con el supervisor.
- Competencia técnica del supervisor,
- Salario y remuneración,
- Seguridad en el puesto.
- Relaciones con los colegas. (Chinchay Tisoc, Cucicanqui Savaleta, Martinez Quintanilla, & Valdiviezo López, 2020.p.80).

Encuanto a estos indicadores, las condiciones negativas de trabajo y relaciones con los compañeros con llevan a un malestar emocional propiciando a un riesgo psicosocial; tambien en la seguridad en el puesto de trabajo, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala que

La seguridad social es una expresión clara de la importancia que una sociedad le otorga a la protección de sus integrantes frente a las contingencias económicas y sociales derivadas de la pérdida de ingresos a consecuencia de enfermedades, maternidad, riesgos de trabajo, invalidez, vejez y muerte. (Medina Gómez & López Arellano, 2019.p.2486)

En materia de seguridad en el trabajo, la exposición del ser humano en su entorno laboral, genera confianza, para Alvarez Contreras, Araque Geney, & Jiménez Lyons, (2022) “Los entornos laborales seguros contribuyen a un mejor desempeño de los colaboradores en sus actividades en la empresa. De allí, la importancia de contar con sistemas de gestión en seguridad laboral conforme a la normatividad vigente” (p.201) las organizaciones con un programa de seguridad y salud en el trabajo, se identifica

una mejor productividad y competitividad hacia estándares de calidad. Por consiguiente, estos factores son causantes de desmotivación en los trabajadores y de rotación de talento no ven cumplidas sus expectativas con respecto a lo que esperan desempeñar a través de sus funciones.

También se debe incluir las competencias de los líderes, coordinadores de las diferentes áreas organizacionales por eso “el negocio tiene que ser dirigida por un líder, dicha persona motiva a las personas, saben organizar y poner disciplina, y esto se ve evidenciado en el progreso de la empresa y de las personas que están bajo su responsabilidad” (Mayne Martínez, 2022.p.3) en las buenas relaciones con sus líderes de jeraquía, la motivación es un ingrediente de satisfacción en el ámbito laboral, debido a la confianza, respeto y empatia que debe poseer un jefe, atributos insoslayables en ese ser humano.

Finalmente la motivacion esta dada por la convergencia en la relación de las políticas, prestos en el manual de funciones y competencias laborales, documento que se circunscribe las diferentes acciones que permiten el funcionamiento en la organización hacia una cultura endémica. Esta ha sido construida en la alta gerencia y con el aporte de las diferentes dependencias.

¿Será que la desmotivación laboral afecta la productividad de las organizaciones?

¿Las empresas que trabajan mediante un programa de evaluacion del desempeño del colaborador, tienden a permanecer en el tiempo?

¿El area de talento humano con un plan de beneficios adecuado a las organizaciones SI aporta a la motivación de estos?

## **Objetivos**

Identificar las causas de la desmotivación laboral en las diferentes organizaciones

### **Objetivos Específicos.**

- Identificar las causas de la desmotivación laboral
- Determinar los síntomas de desmotivación laboral en los colaboradores y las principales teorías existentes

## **Desmotivación laboral en las organizaciones**

Se busca analizar el estudio de la problemática planteada, la desmotivación laboral, la cual afecta el compromiso laboral y la relación con el comportamiento y los resultados de las personas, Es importante conocer si los colaboradores poseen la suficiente motivación laboral para enfrentar diversos problemas en el trabajo y esto sirva como vínculo de compromiso e identificación con la organización, para obtener un nivel óptimo de productividad.

Según la investigación realizada en La República (2019), encontramos lo siguiente: “Ocho de cada Diez personas en Colombia están insatisfechas con su empleo aproximadamente, 35% de la población laboral actual va a ser FreeLancer en 2025, según la consultora Plurum” (p.13) este grado de insatisfacción es producto de la contratación, siendo FreeLancer un trabajo independiente y disponen de su tiempo. Por lo tanto, este tipo de contrato requiere de elementos contractuales indirectos, dependiendo de su labor a realizar.

Por otro lado, esta proyección también se relaciona con “un indicador alarmante de insatisfacción laboral, pues según un informe de la misma firma, los empleados que no se sienten a gusto llegan a 80%” (Periódico La República, 2019.p.13) esta cifra se relaciona por su gusto en la labor, ambiente por los líderes de empresas, salarios, oportunidad de crecer en las mismas organizaciones entre otros.

De acuerdo a este estudio en el grado de satisfacción según Ochoa (2014) manifiesta

El rol que juega la equidad en la motivación, los colaboradores comparan lo que aportan a sus empleos con lo que obtienen de ellos en relación con los de otras personas. Percibimos lo que obtenemos de un trabajo en relación con lo que aportamos después comparamos nuestra razón insumo-producto con la



de otros que ni importan". (Bohorquez , Pérez, Caiche, & Benavides Rodríguez, 2020.p.358)

En cuanto al rol que juega la motivación en los colaboradores de las organizaciones, esa forma de las comparaciones en su desempeño, con lleva a identificar la competencia del ser humano y como debe fortalecer mediante capacitaciones, autoconocimiento y paso por la academia para ser destacado por sus jefes en estas empresas. Estos aportes dependen de las necesidades según Chiavenato (2011) "hace mención de las necesidades humanas que Maslow categoriza en una pirámide de acuerdo con su importancia respecto a la conducta humana" (Dolores Atlahua, Luna- Cruz, & López Guzman, 2021 .p.68) con respecto a las necesidades se tienen un numero de necesidades que respaldan al ser humano en su cotidianidad por eso Maslow y asi Dolores Atlahua, Luna- Cruz, & López Guzman, (2021) "En la base de la pirámide están las necesidades más bajas y recurrentes (las llamadas necesidades primarias); mientras que en la cúspide están las más sofisticadas e intelectuales (las necesidades secundarias)" (p.68) por eso esta investigación "la desmotivación laboral"

Utilidad: el interés de esta investigación es identificar los problemas psicosociales en las empresas, para conocer las teorías que con llevan a la desmotivación de los colaboradores y tengan un mejor: sentido de pertenencia, comprometerse con las tareas, mayor rendimiento, clima laboral y las relaciones interpersonales.

Novedad: en cuanto las teorías existentes de Maslow, Mcgregor, McClelland, Herzberg. Hacer una clasificación y se determine las causas de la desmotivación laboral y Con base en lo anterior se puede evidenciar que las organizaciones en

Colombia deben apostarles a programas de bienestar con el propósito de incentivar a los colaboradores para que no se vea afectada la productividad.

## **Categorización Variables**

Una de las formas de ser contratado en las organizaciones está en saber identificar el colaborador con su formación profesional, educación, experiencia laboral y datos personales entre otros. Dentro de esta selección se debe hacer un análisis en aspectos físicos y mentales para fortalecer la dirección, organización, planificación entre otros en ellas se con lleva a tener una empresa con los máximos estándares en las competencias laborales.

- **Motivación:**

Desde la perspectiva social Allen Norman & Flores Sandi (2020) “Un motivo es aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o que origina una propensión hacia un comportamiento específico” (p.17) este impulso proviene de los reflejos dados de los procesos mentales de los sujetos, estos radican en las necesidades in situ mediante comportamiento y conducta.

Ahora con respecto al empleado; Una de las cualidades sobresalientes en el colaborador se aborda en la actitud hacia el despliegue de cumplimiento en las tareas de las organizaciones y el cumplimiento en el rol del colaborador; de acuerdo a Chiavenato (2016) “En lo que atañe a la motivación, las personas son diferentes: las necesidades varían de individuo a individuo y producen diversos patrones de comportamiento. Los valores sociales y la capacidad individual para alcanzar los objetivos también son diferentes” (Gutierrez Iriart, 2018.p.17) entonces los valores

sociales (respeto, responsabilidad, solidaridad y justicia social) es algo motivacional consecuente en el desempeño laboral, calificado en los principales indicadores a la hora de valorar al colaborador.

Con respecto a las diferentes síntomas de la desmotivación del colaborador en las empresas se presentan los síntomas

Síntomas de la desmotivación Laboral:

Falta de iniciativa: Cuando deja de tomar la iniciativa en ocasiones obvias, frecuentes o se empieza a evidenciar la falta de interés en lo que se hace.

Baja Productividad: Disminuye ostensiblemente la ejecución del desempeño laboral en un tiempo especificado, va más allá de un mal día o un día de poco rendimiento.

Negativismo Constante: pensamientos nefastos y negativos tanto en el entorno laboral como personal, quejas permanentes de las condiciones laborales.

Aislamiento: Se abstrae de compartir con sus compañeros dentro y fuera del sitio de trabajo.

Desconcentración: Perdida de concentración e interés en su trabajo, retraído, pensativo constantemente.

Impuntualidad e incumplimiento: Es notoria en la entrega o ejecución de lo asignado, en las llegadas tardes o salidas muy temprano del sitio de trabajo con algún pretexto, ausencia por motivos banales. (Montero Gómez, 2020.p.2).

De esta forma se identifica los síntomas de la desmotivación laboral, prototipo de un colaborador de una organización que ha ido fragmentando su actitud, mediante compromiso y sentido de pertenencia; por estas formas de enfrentar la realidad en la

interacción organizacional. Además estos factores psicosociales son estrepitosos para la productiva y competitiva en los mercados.

- **Compromiso organizacional:**

Antes de identificar el compromiso organizacional se configura un entorno que debe contener una motivación hacia obtener resultados y metas que adornan la misión, visión y principios corporativos de la organización.

Entonces las causas de la desmotivación del colaborador, con su ejercitamiento potente en el individuo y para Montero Gómez (2020) se identifican

- Rutina o estancamiento: Los objetivos propuestos cuando se inició el trabajo ya se cumplieron o fueron mal establecidos, cayendo en un círculo vicioso que conlleva a una rutina tediosa.
- Problemas personales: Tener bienestar, hábitos de vida saludable, una vida en familia estable, garantizan de cierta forma que el empleado pueda cumplir sin mayores distracciones los objetivos de la empresa donde labora.
- Problemas económicos: De los factores que más desmotivan a los empleados, tener problemas financieros conlleva a replantearse si lo que está recibiendo como salario o prestación es lo adecuado para entregar todo su potencial, estará en constante insatisfacción personal.
- Problemas de comunicación en el trabajo: cuando no existe una efectiva comunicación Horizontal y vertical en la empresa, cuando los objetivos y metas a alcanzar en conjunto, el equipo de trabajo se desconecta y esto puede llegar a influir en la motivación de algunos.

- Falta de identidad con la empresa o falta de empatía con el jefe Cuando los objetivos del empleado y su filosofía de vida no están alineados con la los de la empresa o el jefe inmediato difícilmente se encontrará la motivación para continuar, es una relación que está destinada a una corta vida. (p.3)

Es así como estos factores psicosociales determinan la falta de voluntad a trabajar sin compromiso en las diferentes organizaciones e inhiben el desarrollo y progreso de los pueblos, debido a las repercusiones que se genera un colaborador; estos de carácter económicos y sociales. Además, se tiene involucrado la respuesta de un líder de la empresa para (Zaccaro, 1995) “Los líderes construyen la naturaleza de los problemas de la organización, desarrollan y evalúan las soluciones potenciales, y planean e implementan las decisiones tendientes a resolver dichas problemáticas” (Pedraja Rejas, Rodríguez Ponce, & Rodríguez Ponce, 2006.p.382) por lo tanto se requiere un jefe líder que refresque la motivación del colaborador con sentido proactivo, constructivo, empatia y otros.

Finalmente en la psicología organizacional el compromiso depende de afirmaciones que cuenta con tres aspectos importantes en el desarrollo de una persona, los cuales se clasifican de la siguiente forma Hernández Bonilla, Ruiz Reinoso, Ramírez Cortés, & Sandoval Trujillo, (2018)

- Compromiso afectivo: adhesión emocional del empleado hacia la empresa, adquirida como consecuencia de la satisfacción por parte de la organización de las necesidades y expectativas que el trabajador siente.

- Compromiso de continuación: consecuencia de la inversión de tiempo y esfuerzo que la persona tiene por su permanencia en la empresa y que perdería si abandona el trabajo.
- Compromiso normativo: deber moral o gratitud que siente el trabajador que debe responder de manera recíproca hacia la empresa como consecuencia de los beneficios obtenidos. (p.820).

En este compromiso del colaborador se abstiene de conflictos internos, avizorando cambios en los procesos y dinámica; además las normas leyes en su cultura organizacional, el sentido de pertenecer y agradecer a una empresa que se le ha entregado con el fin de cumplir con sus pagos, planes de incentivos y ser una familia.

- **Clima laboral:**

En el contexto organizacional se vive en un entorno direccionado hacia una integración del cliente interno, externo, una asamblea, directivos administrativos, operativos y otros. Entre tanto el clima laboral según el clima organizacional es un tema estudiado desde la década de 1930 y surgió como consecuencia directa de la clara influencia del estado de ánimo de los trabajadores en el desempeño de las empresas.

Con respecto al estado de ánimo de las personas, se vislumbra la necesidad de trabajar por un ser integro que sea una imagen destacada en un mercado de competidores, proveedores y consumidores. Debido a las mismas circunstancias exigidas se requiere de un cliente interno, colaborador que cumpla con unas normas,

reglas contempladas en un reglamento interno, manual de funciones y un sistema de calidad.

Entonces el clima organizacional se define como “un conjunto de propiedades medibles acerca del espacio de trabajo percibido, directa o indirectamente, por los individuos que trabajan en este ambiente y que influencia su motivación y comportamientos” (Sotelo Asef & Figueroa Gonzales, 2017.p.123) por eso esta definición vivifica la interacion de los trabajadores, su convivencia, conflictos referenciados en el clima organizacional.

Dentro de ese clima laboral paternalista se caracteriza por ser en empresas mejor estructuradas y el autoritario se concluye en empresas jerárquica y sin flexibilidad. Para ello el clima se dilucida en esa relación autoritaria y flexible; debido al tamaño de la organización y su cultura organizacional.

## Conclusiones

La desmotivación se inicia en un ambiente de trabajo bajo estructuras organizacionales flexibles, autoritarias que emanan una serie de responsabilidades y exigencias al colaborador. También una persona desmotivada no fluye en las organizaciones siendo tóxicas y negativas hacia los procesos generando conflictos y además el líder de la organización poco receptivo con el colaborador incide en el clima laboral

Una de las formas de influir en las relaciones personales e interpersonales ha sido la preparación por medio de áreas de talento humano fortalecidos y competentes con la voluntad de la alta gerencia.

Una de las posibles soluciones es trabajar por un talento humano que su comunicación sea fluida y gire entorno en una comunicación asertiva y propositiva. Se coincide en la forma como los salarios, planes de beneficios e incentivos integran una fuerza humana hacia una prospectiva y estable de las organizaciones en el mercado teoría de Michael Porter y sus cinco fuerzas.



## Referencia Bibliografía.

- Aguilar Montes de Oca, Y. P., Valdes Medina, J. L., & López Fuente, N. I. (2015). APATÍA, DESMOTIVACIÓN, DESINTERÉS, DESGANO Y FALTA DE PARTICIPACIÓN. Xalapa- M-exico: Enseñanza e Investigación en Psicología, vol. 20, núm. 3, septiembre-diciembre, 2015.
- Allen Norman, A. M., & Flores Sandi, G. (2020). Análisis de la motivación del recurso humano. Comparación entre los servicios de cirugía del hospital Dr. Calderón Guardia y patología forense del Organismo de Investigación Judicial. Heredia-Costa Rica: Med. leg. Costa Rica vol.15 n.1-2 Heredia Dec. 1998.
- Alvarez Contreras, D. E., Araque Geney, E. A., & Jiménez Lyons, K. A. (2022). SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, MIPYMES DE SINCELEJO, COLOMBIA. Pasto- Colombia: Tend. vol.23 no.2.
- Bohorquez , E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Cienfuegos- Cuba: Universidad y Sociedad vol.12 no.3.
- Chinchay Tisoc, L. A., Cucicanqui Savaleta, I. S., Martinez Quintanilla, R. F., & Valdiviezo López, R. (2020). Propuesta de mejora de la satisfacción laboral en el área administrativa de una empresa importadora en Lima (2020). Lima-Perú: INNOVA Research Journal Vol. 7, No.1.
- Dolores Atlahua, A., Luna- Cruz, W. R., & López Guzman, E. F. (2021). Motivación laboral, un factor influyente en la reactivación Economica durante la pandemia. México: V6-N6-1 (dic) 2021,.
- Gutierrez Iriart, O. R. (2018). La motivación en los niveles jerárquicos. Mendoza-Argentina: Universidad Nacional de Cuyo.
- Hernández Bonilla, B. E., Ruiz Reinoso, A. M., Ramírez Cortés, V., & Sandoval Trujillo, S. J. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizaciona. Guadalajara- México: RIDE. Rev. Iberoam. Investig. Desarro. Educ vol.8 no.16 Guadalajara ene./jun. 2018.
- Iglesias Armenteros, A. L., & Torres Esperón, J. M. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. Cienfuegos- Cuba: Rev Cubana Enfermer vol.34 no.1.
- Manjarrez Fuentes, N. N., Mendoza Vargas, E. Y., & Boza Valle, J. A. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el

Cantón Quevedo, Ecuador. Cienfuegos- Cuba: Universidad y Sociedad vol.12 no.1.

Mayne Martínez, N. E. (2022). EL LIDERAZGO: SU INFLUENCIA Y RELACIÓN CON EL DESARROLLO DE PLANES DE FORMACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES. Bogotá- Colombia: Fundación Universidad de América.

Medina Gómez, O., & López Arellano, O. (2019). Informalidad laboral y derecho a la salud en México, un análisis crítico. México: Ciênc. saúde colet. 24 (7).

Montero Gómez, M. (2020). LAS 5 CAUSAS MÁS FRECUENTES DE DESMOTIVACIÓN LABORAL. Madrid- España: One 2 Crédit.

Pedraja Rejas, L., Rodríguez Ponce, E., & Rodríguez Ponce, J. (2006). LIDERAZGO Y DECISIONES ESTRATÉGICAS: UNA PERSPECTIVA INTEGRADORA. Caracas- Venezuela: INCI v.31 n.8 Caracas ago. 2006.

Periódico La República. (2019). La combinación de diferentes generaciones puede ser benéfica para los procesos en una empresa. Bogotá- Colombia: La República.com.

Sotelo Asef, J. G., & Figueroa Gonzales, E. G. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. Guadalajara- México: RIDE. Rev. Iberoam. Investig. Desarro. Educ vol.8 no.15 Guadalajara jul./dic. 2017.

Arciniegas Ortiz, J. A. (2018). Gestión del recurso humano en las organizaciones.

Ecoe

Ediciones.<http://www.ebooks7-24.com.proxy.bidig.areandina.edu.co/?il=6470>

Gan Bustos, F. (n.d.). *Manual de recursos humanos*.

<https://books.google.com.co/books?id=xTaAvxr2yPQC&pg=PA173&dq=clima+laboral+definicion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi-x8eCy4H6AhW9mYQIHxwNAhcQ6AF6BAGFEAI#v=onepage&q=clima%20laboral%20definicion&f=false>

Montero Gomez, M. (2020, Abril 15). *Las 5 causas mas frecuentes de desmotivacion laboral*. ONE 2 Credit. Retrieved Septiembre 06, 2022, from <https://one2credit.com/las-5-causas-mas-frecuentes-de-desmotivacion-laboral>

/

Montes, S., & González, J. I. (2019, February 20). *Ocho de cada 10 personas en Colombia están insatisfechas en su empleo*. LaRepublica.co. Retrieved September 6, 2022, from <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/ocho-de-cada-10-personas-estan-ins-atisfechas-en-su-empleo-2830069>