



**El Comité Científico del I Congreso Científico
Internacional**

“Impacto de las Investigaciones Universitarias”

Ambato, 23 de noviembre del 2012

Ing. Rosendo Gil Avilez, MBA
UNIANDES Babahoyo

De nuestras consideraciones.-

Le informa que la Ponencia presentada por usted, con el Título: “LA DESMOTIVACIÓN LABORAL UN PROBLEMA DE AYER Y DE HOY”, **es aceptada para su presentación** en la Comisión de Ciencias Empresariales, en el Primer Congreso Científico Internacional “Impacto de las Investigaciones Universitarias”, a desarrollarse los días 11, 12 y 13 de diciembre del presente año en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, además se pone en su conocimiento que será publicada en las memorias recopiladas de dicho congreso.

Atentamente;



COMITE ORGANIZADOR

I CONGRESO CIENTÍFICO INTERNACIONAL DE LA UNIVERSIDAD
REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES "UNIANDES"

"IMPACTO DE LAS INVESTIGACIONES UNIVERSITARIAS"

11,12 y 13 de Diciembre del 2012



UNIVERSIDAD DE LAS
"ALTURAS"



"La inteligencia consiste no sólo
en el conocimiento, sino también
en la destreza de aplicar los
conocimientos en la práctica."

Aristóteles

TEMA: LA DESMOTIVACIÓN LABORAL UN PROBLEMA DE AYER Y DE
HOY

Autor: Ing. Rosendo Gil Avilez, Mba

Email: rosendogil@yahoo.com

Babahoyo – Ecuador

2012

Resumen

Este artículo pretende analizar lo que está sucediendo en el campo laboral en la actualidad. ¿Cuál es razón de la baja productividad de los trabajadores en las empresas e instituciones de países en vía de desarrollo y en muchos países desarrollados?, ¿Dónde se tiene el criterio que todo es mejor que en los países pequeños?

Desde la Revolución Industrial (Siglo XIX), la producción ha sido un factor importante para los empresarios, sin embargo desde entonces ha sido motivo de preocupación estar pendiente de las necesidades del trabajador, sus inquietudes, sus problemas que por un u otro motivo han sido creados por una sociedad materialista y consumista que pretende hacer máquinas de producción automatizadas, bajándose los costos a cualquier precio; pero que resulte rentable económicamente para las organizaciones.

Con la globalización y la tecnología comunicacional se acortaron los caminos y se tiene que ser más competitivo, aunque ello repercute en la explotación laboral en búsqueda de rendimientos superiores a los alcanzados. En este sentido, se destaca que siempre existe una demanda mayor de trabajo con respecto a la oferta de los empresarios, dada la crisis económica que golpea a las empresas.

Este artículo no esta en contra de las prácticas empresariales, solo pretende dar alternativas de que las cosas se pueden hacer mejor si se practica una cultura más humanista, y se busca estrategias empresariales para solucionar problemáticas existente sin degenerar valores y motivaciones de los empleados en busca de mejoras salariales y niveles superiores de dirección.

INTRODUCCIÓN

La motivación laboral surge por el año de 1700, en el viejo mundo europeo, cuando los antiguos talleres de artesanos se transformaron en fábricas donde decenas y centenares de personas producían operando máquinas, y donde los contactos simples y fáciles entre el artesano y sus auxiliares se complicaron.

Había que coordinar innumerables tareas ejecutadas por un gran número de personas y cada una de ellas pensaba de manera distinta, dadas las interpretaciones que tenía cada cual de sus funciones y capacidades para producir, influyendo de esta manera en la baja productividad y desinterés en el trabajo.

Surge como alternativa ante los conflictos creados, la falta de entendimiento entre las personas, la desmotivación, la baja rentabilidad y el desinterés, por lo cual fue necesario estudiar los comportamientos y las percepciones de los individuos con respecto a su relación con los empresarios y las necesidades o expectativas de los trabajadores.

Frederick Taylor en sus libros de defensa de organización científica del trabajo por el año 1911, fijó las reglas que permitían aumentar el rendimiento de las máquinas y herramientas. Se trata del primer autor que propone una organización del trabajo y que habla sobre la motivación.

Taylor propone una serie de acciones para incrementar la productividad:

- Crear recompensas económicas.
- Contratación de trabajadores hábiles y diestros.
- Realización de un análisis científico; estudiar las tareas detalladamente, y su tiempo de ejecución.
- Profundizó en la ritmicidad que debían mantener los obreros para producir con eficiencia.

Y aunque muchos opinaban que al tratar de cronometrar el tiempo de trabajo y de controlar los movimientos, no dejaba en libertad la creatividad del individuo para su mejor productividad, en mucho de sus libros se notó la defensa efusiva de la clase laboral.

Los empresarios de ayer no creían en estas teorías de motivación y siempre pensaban que la mejor forma de lograr que la clase obrera produzca era por medio de la amenaza, de la multa, del amedrentamiento hacia sus obreros. Los despidos, la baja de sueldos y una innumerable formas de represión laboral se ponían en práctica para conseguir los objetivos de producción que los jefes se proponían.

Esta práctica se llevó por mucho tiempo y aunque muchos estudiosos como *Henry Fayol*, el psicólogo *Frederick Herzberg*, *Mc Gregor* escribieron sobre la motivación y lo mucho que esto ayudaba a las empresas a ser más productivas, solo quedaba en las aulas de las universidades ya que los empresarios creían en sus métodos tradicionalistas.

Los empresarios no les importaba el trabajador como persona, su entorno que no sea laboral no tenía nada que ver con la empresa, se practicaba el viejo adagio de que los problemas personales se debían quedar desde la garita de la empresa hacia afuera de la misma, y el que entraba a su puesto de trabajo solo debía pensar en los problemas propios de la empresa, esto quería decir que ese individuo debía ser otra persona totalmente diferente una vez comenzaba a laboral.

Esto ha sido una de las piedras de tope más grande de la fuerza laboral, el trabajador a través del tiempo ha venido reclamando su espacio, una atención a sus necesidades que logren mejorar su rendimiento en el puesto de trabajo. La teoría de la motivación nació de las necesidades creadas por los propios trabajadores por ejemplo: dada su superación profesional, salarial, de condiciones de trabajo, o sea, desde sus reclamos para no ser ignorado de su realidad como obrero, trabajador o profesional, sino que al contrario que la empresa entre en su realidad y se sienta parte ellos mismos, de la cual influye en la posibilidad de mejorar las condiciones laborales.

DESARROLLO

1. INTERPRETACIÓN DEL CONCEPTO DE RECURSO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN

El recurso humano como algunos autores y empresarios llaman a sus trabajadores es considerado como una frase deshumanizante, ya que se refiere a la persona pero en un sentido materialista o de materia prima, viéndolo o apreciándolo solo como fuerza de producción sin importar el complemento del ser humano. Esto solo puede sugerir que aún las prácticas motivadoras de bienestar laboral que tanto en teoría se han promulgado, está muy distante de que se haga realidad.

Mientras se siga pensando de manera egoísta, y las empresas o instituciones piensen en el trabajador como una máquina de producción y no se le de la categoría humana, en la que se trate de solucionar sus problemas personales de manera factible, sus resultados nunca serán totalmente eficientes, efectivos ni eficaces, generándose un comportamiento de poco compromiso con la organización y de mantenimiento de sus puestos laborales.

En tal sentido, existe la interrogante siguiente:

¿Tiene que ver la remuneración con la calidad del trabajo? Según una encuesta realizada por la web de empleo "Laboro", el 9,7% de los empleados sólo trabajan bien si cobran en correspondencia con el trabajo que realizan. Asimismo, el estudio recoge que el 34,9% de los encuestados, necesitan que le traten bien para desempeñar sus labores en plenas condiciones.

Por tanto, de las casi 3.000 personas que participaron en esta encuesta laboral en el 2009, ambas opciones arrojaron que un 44,6% de los trabajadores no trabajan bien, si no son tratados adecuadamente o cobran lo necesario por la realización de sus tareas. Sin embargo, un 55,5% asegura que trabajan bien independientemente de las condiciones que tengan.

Además, el estudio recoge también la visión de los empleados sobre el servicio que sus empresas dan a los clientes finales. Así un 56,4% piensa que su empresa da a los clientes un servicio de mala calidad o que su precio no es bueno. Es importante reflexionar al respecto, que el servicio que reciben los clientes externos son productos del comportamiento y de los resultados del cliente interno, en este caso del propio trabajador de la empresa, dado el grado de motivación que tienen para producir bienes o prestar servicios.

Consecuencia de las dos premisas anteriores puede ser el resultado de otra de las preguntas que hace 'Laboro' a sus lectores. De modo que asegura que un 16,5% de los trabajadores españoles desea o no les importa que se hunda su empresa.

Para 'Laboro' estos resultados muestran que las empresas que tratan bien a sus empleados tienen muchas más posibilidades de sobrevivir a la crisis. "Tratar bien al empleado no es sólo pagarle puntualmente a final de mes, es

hacerle sentir parte de la empresa, porque así no tirará piedras contra su tejado, porque sentiría que el tejado es suyo".

Otra encuesta que aparece en la *Web*, indica una serie de parámetros que tienen que ver con la motivación laboral y que rebela una serie de incertidumbres para los empresarios tradicionalistas que creen que pueden seguir con una cultura organizacional antigua y caduca, sin creer en la verdadera revolución que acompañada a la tecnología para hacer de la empresa una organización más productivas cada día.

La encuesta fue contestada por 1.440 personas entre noviembre del 2009 y enero del 2010, de las cuales el 82% proceden de España, mientras que el 18% restantes fueron respondidas por personas de países como: México, Colombia, Perú, Argentina, Ecuador, Chile, Guatemala, Venezuela, entre otros, y se concluyó que los 10 comportamientos nocivos empresariales son:

1. La mala comunicación interna (62%).
2. La desmotivación de los empleados (51%).
3. La mala organización del trabajo (49%).
4. La incompetencia como líderes de los directivos (39%).
5. La deficiente distribución de tareas (39%).
6. La desconfianza de los jefes hacia los empleados (35%).
7. El salario igual, sin tener en cuenta el rendimiento individual (35%).
8. El conformismo o apoltronamiento de los empleados (34%).
9. La imposibilidad de desarrollar una carrera profesional (33%).
10. Los rumores (32%).

Los resultados expresados tienen que ver de alguna manera no solo con la motivación de los trabajadores, sino también con la personalidad de los mismos y sus niveles de percepción.

Los resultados no pueden ser más elocuentes, el 62% de encuestados opinan sobre la mala comunicación interna o inexistencia de esta en el ambiente laboral organizacional, siendo el principal comportamiento nocivo que perjudica a las instituciones. Se denota también que el resto de comportamientos

guardan estrecha relación con la ausencia de una adecuada gestión de la comunicación interna.

2. ¿CÓMO LA FALTA DE MOTIVACIÓN LABORAL POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS Y EMPRESARIOS INFLUYE EN LA BAJA PRODUCCIÓN?

En este contexto el área de estudio se enmarca en la administración de empresa teniéndose como campo de acción la motivación laboral. En la que se trata de dejar muy sentado el criterio de que esta problemática no se trata de una situación del pasado sino que al contrario cobra vigencia hoy en un mundo competitivo que busca satisfacer las necesidades de avanzar al mismo ritmo de los países que han tomado la delantera en la investigación de la ciencia y en el desarrollo tecnológico, sin tratar de ir quemando etapas (respetándose procesos), que permitan tomar experiencias necesarias de la realidad empresarial.

En tal sentido, los empresarios deben contribuir a mejorar el trato de sus empleados, logrando motivarles para que realicen con calidad su trabajo. Para ello, deben preocuparse por la superación, por sus condiciones laborales y de vida, por sus problemas personales y profesionales, en fin por un conjunto de factores que demuestren fidelidad del empresario a sus trabajadores.

En su comparación de las personas con las máquinas, Adam Smith llegó a decir: "cabe esperar que el trabajo que aprende a realizar, por encima del nivel habitual de la faena corriente, repondrá todo el gasto de su educación, al menos con los beneficios ordinarios de un capital igualmente valioso". En otros términos, dice Smith, "El individuo opera como un inversor". Acumula un capital personal (destreza y habilidad extraordinarias mencionadas en la primera parte de su pensamiento) y conservándolo, trata de invertirlo cuidadosamente, para obtener el máximo partido" (Davenport, 2000).

Todo lo anteriormente expuesto, ha conllevado que hoy el capital humano sea considerado como el valor intangible más valioso que tiene una organización y es denominado como capital intelectual.

Para corroborar los resultados del análisis, el trabajo se fundamenta en fuentes secundarias, en la cual se tiene una investigación previa relacionada al tema y

se deja un punto de vista claro del comportamiento no solo de los empleados sino también de los empresarios.

En la actualidad, en el Ecuador hablar de satisfacción laboral es muy comprometedor y al entrevistar a muchos trabajadores sus respuestas típicas es que no hay muchas plazas de trabajo, y que por lo tanto, hay que mantener el puesto de trabajo que ocupan, ya que esto les permite llevar el alimento a sus hogares por lo tanto están agradecidos de aquello; pero esto suena más a conformismo que a una realidad palpable de que sienten bien.

Esto se demuestra quizás en la estadística del INEC., que se muestran a continuación.

Pero antes es preciso definir algunos términos según el INEC.

Ocupados.-Son aquellas personas de 10 años y más que trabajaron al menos una hora en la semana de referencia o pese a que no trabajaron, tienen trabajo del cual estuvieron ausentes por motivos tales como: vacaciones, enfermedad, licencia por estudios, etc. Se consideran ocupadas también a, aquellas personas que realizan actividades dentro del hogar por un ingreso, aunque las actividades desarrolladas no guarden las formas típicas de trabajo asalariado o independiente.

Ocupados Plenos.-La población con ocupación plena está constituida por personas ocupadas de 10 años y más, que trabajan como mínimo la jornada legal de trabajo y tienen ingresos superiores al salario unificado legal y no desean trabajar más horas (no realizaron gestiones), o bien que trabajan menos de 40 horas, y sus ingresos son superiores al salario unificado legal y no desean trabajar más horas (no realizaron gestiones).

Subempleados.-Son las personas que han trabajado o han tenido un empleo durante el período de referencia considerado, pero estaban dispuestas y disponibles para modificar su situación laboral a fin de aumentar la duración o la productividad de su trabajo. Este conjunto se divide en: subempleados visibles y en otras formas de subempleo.

Ocupados No Clasificados.-Son aquellas personas ocupadas que no se pueden clasificar en ocupados plenos u otras formas de subempleo, por falta de datos en los ingresos.

Desempleo.-Es la suma del desempleo abierto más el desempleo oculto, como están definidos a continuación:

Desempleo Abierto.- Personas de 10 años y más, que en el período de referencia presentan simultáneamente las siguientes características:

- * Sin empleo, no ocupado en la semana pasada.
- * Buscaron trabajo, realizaron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores.

Desempleo Oculto.-Personas de 10 años y más, que en el período de referencia presentan simultáneamente las siguientes características:

- * Sin empleo, no ocupado en la semana pasada.
- * No buscaron trabajo (no hicieron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores), por algunas de las siguientes razones:
 - Tiene un trabajo esporádico u ocasional.
 - Tiene un trabajo para empezar inmediatamente.
 - Espera respuesta por una gestión en una empresa o negocio propio.
 - Espera respuesta de un empleador o de otras gestiones efectuadas para conseguir empleo.
 - Espera cosecha o temporada de trabajo.
 - Piensa que no le darán trabajo o se cansó de buscar.
 - No cree poder encontrar.

- * Disponible para trabajar.

Aunque a este trabajo interesa en función a la definición de los subempleados, esto no quiere decir que los ocupados plenos u otra clasificación de trabajadores estén completamente satisfechos en su desempeño laboral, mirándolo desde una perspectiva netamente intuitiva.

Algunos resultados de lo expuesto hasta el momento, se aprecian en la tabla siguiente:

	2007	2008	2008	2009	2010	2010	2011	2011 (Diciem)	2012
QUITO	35,9 0%	37,7 0%	41,7 0%	40,1 0%	37,8 0%	31,9 0%	33,1 0%	35,50 %	33,7 6%
GUAYAQUIL	48,9 0%	47,5 0%	45,9 0%	46,9 0%	47,8 0%	44,3 0%	42,9 0%	39,60 %	36,9 8%
CUENCA	40,2 0%	35,7 0%	34,9 0%	39,2 0%	47,2 0%	38,0 0%	43,6 0%	34,20 %	36,2 4%
MACHALA	58,2 0%	53,4 0%	47,6 0%	53,6 0%	56,3 0%	51,6 0%	44,0 0%	41,90 %	41,7 8%
AMBATO	50,9 0%	53,5 0%	50,3 0%	55,8 0%	54,2 0%	46,7 0%	45,8 0%	40,80 %	43,9 6%
NACIONAL URBANO RURAL	59,8 0%	59,0 0%	58,1 0%	60,1 0%	59,9 0%	56,8 0%	57,4 0%	54,70 %	54,1 1%

Tabla 1. Tasa de subempleo bruta. Fuente: tomado del INEC, 2012

La tabla anterior, expone el comportamiento de la tasa de subempleo bruto nacional, y aunque la tendencia disminuir los porcentajes hasta junio del 2012 (54.11%), continúa siendo muy alta, y si se compara con la tasa de ocupados se tendrá:

	2007 (Diciem)	2008 (Junio)	2008 (Diciem)	2009 (Diciem)	2010 (Junio)	2010 (Diciem)	2011 (Junio)	2011 (Diciem)	2012 (Junio)
QUITO	56,10	55,20	51,60	42,20	52,10	59,40	57,40	58,60	54,51

	%	%	%	%	%	%	%	%	%
GUAYAQUIL	42,90	43,30	44,60	40,70	40,10	47,50	46,80	53,40	55,44
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
CUENCA	53,30	58,90	60,50	54,60	48,30	59,30	52,30	61,50	59,45
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
MACHALA	37,00	40,20	43,50	37,40	36,10	44,00	48,40	53,00	53,25
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
AMBATO	41,50	39,80	45,70	36,40	41,80	49,60	49,70	56,00	51,80
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
NACIONAL	34,20	34,90	35,80	31,50	32,60	37,30	36,70	40,50	40,45
URBANO	%	%	%	%	%	%	%	%	%
RURAL									

Tabla 2. Tasa de ocupados plenos. Fuente: tomado de INEC, 2012

Como se puede observar en la tabla, la tasa de ocupados plenos muestra porcentajes menores que la de subempleo bruto con una leve tendencia al alza.

En aras de establecer una comparación para explicar mejor la realidad de lo que ocurre, se procede a combinar ambos indicadores en el gráfico siguiente:

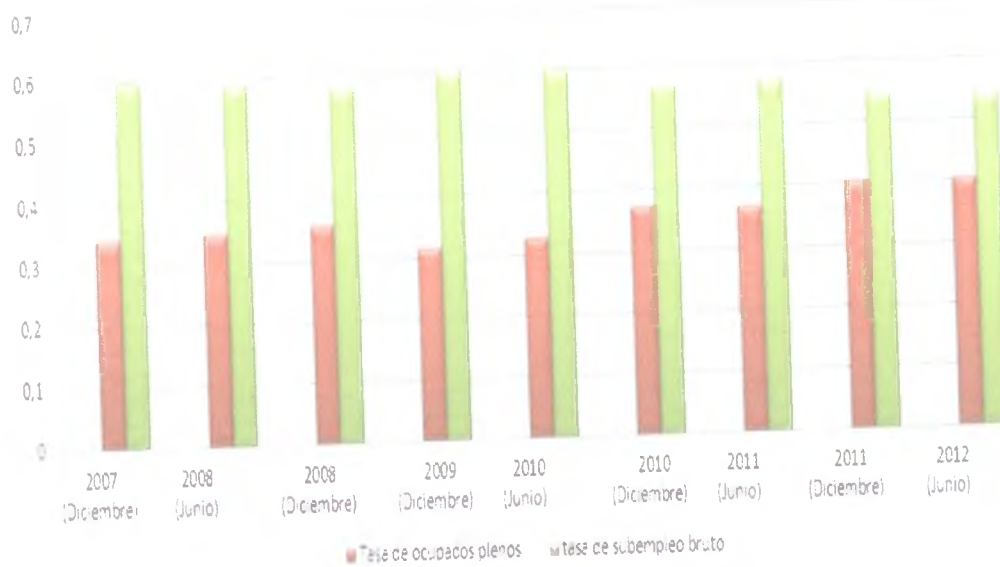


Gráfico 1. Comparación de tasa de ocupados y tasa de subempleo. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INEC.

Se puede notar claramente que la mayoría de los trabajadores del Ecuador trabajan bajo la modalidad de subempleados, definidos anteriormente, siendo evidente que esta modalidad no es una relación laboral motivante.

CONCLUSIONES

1. El problema de la desmotivación en los trabajos puede ser un problema mundial y podría aumentar el subempleo o el trabajo informal en muchos casos, ya que no todas las personas están dispuestas a desgastarse laboralmente por entidades o empresas que no saben apreciar lo que se hace o no saben aprovechar de manera coherente el talento de sus trabajadores.
2. Las personas que emigran hacia la informalidad se debe a factores exógenos por los que atraviesan las economías mundiales, no es menos cierto de la existencia de este problema y que muchos autores de libros de talento humano o capital humano lo mencionan permanentemente.

BIBLIOGRAFÍA

1. Benjamin, W. N.: Ingeniería Industrial Métodos, tiempo y movimiento, tercer edición Alfaomega 1988.
2. Claude Levy-Lebayer, la motivación en la empresa, gestión 2000

3. González López, I.: Satisfacción y motivación en el trabajo. Ediciones Díaz de Santo. S.A. (2001)
4. Thomas O. Davenport, Capital Humano, creando ventajas competitivas a través de las personas ediciones Gestión 2000.



LA UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES "UNIANDES"

Confiere el presente
CERTIFICADO

A:

GIL AVILES ROSENDO ARNOLDO

Por su Participación,
como **PONENTE**, en el:

I Congreso Científico Internacional UNIANDES "Impacto de las Investigaciones Universitarias"

Ponencia: LA INSPIRACIÓN LABORAL EN PROBLEMAS DE LA VIDA

Realizado en la ciudad de Ambato, del 11 al 13 de diciembre del 2012
con una duración de 40 horas académicas.

Ambato, 13 de diciembre del 2012.



Doña Corina L. Gómez Acuña
Doña Corina L. Gómez Acuña
Rectora de UNIANDES

Edo. John Alvar Pérez
Edo. John Alvar Pérez
Director de Investigación de UNIANDES