

El reconocimiento del desempeño en la motivación como factor psicosocial en los trabajadores de la ciudad de Manizales.

Universidad de Manizales
Facultad de ciencias contables económicas y administrativas
Programa de administración de empresas

Luz Adriana Bedoya Giraldo
Manizales, Mayo 2021

TABLA DE CONTENIDO

1. RESUMEN.....	3
2. INTRODUCCIÓN.....	4
3. JUSTIFICACIÓN.....	7
4. OBJETIVOS	
4.1 OBJETIVO GENERAL.....	8
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	8
5.1 PREGUNTA PROBLEMA.....	10
6. MARCO TEORICO.....	10
7. METODOLOGÍA.....	17
8. ANALISIS DE RESULTADOS.....	19
9. CONCLUSIONES.....	26
10. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	28

RESUMEN.

En este estudio se busca la relación entre el reconocimiento al desempeño del trabajador en diferentes empresas de la ciudad de Manizales y la motivación como condición psicosocial. Esta es significativa, por esta razón, nació la necesidad de indagar que tanto el reconocimiento al desempeño puede actuar como eje motivacional para las personas o por el contrario, puede ser una de las causas de insatisfacción laboral. Además, se describen los factores motivacionales en relación a la naturaleza y contexto del cargo de los colaboradores de algunas empresas de la ciudad de Manizales.

La metodología que siguió el estudio se circunscribió a un enfoque descriptivo e interpretativo. Con base en la teoría de Axel Honneth y William Ouchi se definieron variables y, consecuentemente, se construyó un instrumento estructurado para la recolección de datos en relación con los objetivos del estudio. En este mismo sentido, se definió una muestra aleatoria por Treinta y tres (33) personas empleadas de algunas empresas de Manizales, Bellota, Chec, Oncólogos, Arca Distribuciones.

El instrumento fue aplicado utilizando la herramienta formularios de Google.

O, importancia del reconocimiento al desempeño como factor psicosocial, siendo estos aspectos que estimulan un nivel alto de satisfacción en los empleados, en cambio los factores como la autorrealización y el crecimiento individual evitan la satisfacción.

Palabras Clave:

Reconocimiento, Motivación, factores psicosociales, satisfacción, Clima organizacional.

This study seeks the relationship between recognition of worker performance in different companies in the city of Manizales and motivation as a psychosocial condition. This is significant, for this reason, the need was born to investigate that both performance recognition can act as a motivational axis for people or, on the contrary, it can be one of the causes of job dissatisfaction. In addition, motivational factors are described in relation to the nature and context of the position of employees of some companies in the city of Manizales.

The methodology that the study followed was limited to a descriptive and interpretive approach. Based on the theory of Axel Honneth and William Ouchi, variables were defined and, consequently, a structured instrument was built for data collection in relation to the objectives of the study. In this same sense, a random sample was defined by Thirty-three (33) people employed by some companies in Manizales, Bellota, Chec, Oncologists, Arca Distribuciones.

The instrument was applied using the Google forms tool.

Or, the importance of recognition of performance as a psychosocial factor, being these aspects that stimulate a high level of satisfaction in employees, whereas factors such as self-realization and individual growth prevent satisfaction.

Keywords:

Recognition, Motivation, psychosocial factors, satisfaction, Organizational climate.

1. INTRODUCCIÓN.

El ser humano es un universo compuesto de diversas partes que se complementan entre sí, en especial en el mundo del trabajo. El análisis del reconocimiento del desempeño laboral con sus relaciones personales, requiere, en cualquiera de los casos que en cada organización del análisis del proceso y de los elementos constitutivos, ya sea de un ambiente laboral o de un

entorno personal, sobre todo si se tiene en cuenta que se depende de la capacidad de desarrollar las competencias laborales y que en ese desarrollo se materializa el bienestar no solo del trabajador, sino de la empresa misma.

El desarrollo de un individuo o de un conglomerado social, es importante para el ejercicio de cualquier oficio o profesión. Este expresa el talento humano, con potencialidades que luego definen el desempeño, que en muchos casos está asociado a la falta de importancia de los administradores para identificar aquellos factores psicosociales que siendo esenciales en el marco de las necesidades individuales, repercuten como un riesgo en la empresa lo que obliga a un análisis minucioso de las condiciones laborales y su relación con la calidad, el desempeño y la productividad. Así mismo, forma parte de los factores de riesgo y del ambiente contraproducente que a largo plazo disminuye motivación con detrimento de calidad laboral y de vida.

Cabe aclarar que la empresa es un organismo vivo y vital, alimentado de las relaciones sociales y productivas, las cuales dan como resultado el desempeño de los empleados y que es en ellos, es donde se deposita la responsabilidad de que esta sea exitosa o en su defecto sea condenada al fracaso. El liderazgo en la organización, en perspectiva del recurso humano, no solo la capacidad de responder a una serie de tareas, sino a la integralidad de la correspondencia que debe existir en las relaciones contractuales entre un empresario y sus empleados, asumiendo que el trabajo es un elemento vital del desarrollo humano y que por tanto debe ser visto como tal, de manera que quien lo ejecuta esté en condiciones óptimas.

En este estudio se considera reconocimiento como posibilidad hacia la motivación, que visibiliza las relaciones. El Honneth(1992), destaca en sus aportes que “los seres humanos (...) están necesitados del reconocimiento intersubjetivo de sus capacidades y obras para lograr así una relación satisfactoria consigo mismo” (p. 88). Además, expone más adelante que los seres humanos tenemos dependencia de nuestra propia persona con las percepciones de los (p. 90)

y que “estamos obligados a realizar los reconocimientos que corresponda a nuestro tipo de relación social” (Honneth, 1998, p. 35).

Así mismo, en la organización en palabras de Díaz y González (2015), quienes retoman a Honneth comentan que “el reconocimiento pasa por ser reconocido, reconocerse a sí mismo y reconocer a los otros como seres valiosos en sí mismos” (p. 387). En esta misma línea las personas necesitamos de otros porque es con ellos con quienes construimos una singular manera de habitar.

Ahora bien, estos conceptos aportan a que el reconocimiento sea valorado y en lo posible determinar, al margen de los incentivos económicos, la capacidad productiva del trabajador, teniendo en cuenta que se vuelve motivación y así mismo, factor psicosocial. Es decir, estos factores inciden directamente en las condiciones de vida laboral del individuo; desde el componente de las relaciones con los colaboradores.

Siendo estos los generadores a través del desempeño de la estabilidad de la organización. Más aun, en contexto de globalización, el intercambio económico prioriza la dignidad humana, que afecta directamente a aquellos individuos encargados de construir sociedad, debido precisamente a que sus proyecciones y en últimas sus condiciones cambian, desde lo laboral en sus propósitos y desde lo personal en sus metas a alcanzar. En virtud de ello la afectación del ambiente laboral bajo la perspectiva del reconocimiento, incide directamente, sobre las relaciones con los otros, incluso sobre aquellos a los que va proyectada su labor y de aquellos con los que comparte los espacios laborales. (Viveros, 2016, p 43). La integración de la vida laboral y personal del ser humano es un resultado que procura la humanización de las condiciones de trabajo aumentando así la autoestima de los trabajadores. Se trata de una nueva cultura empresarial donde los empleados gracias a su plena composición en la

organización, son capaces de auto superarse a diario e ir demostrando sus capacidades, favoreciendo así el desarrollo de la empresa y su crecimiento personal. (Carlos, 2001).

El trabajo se desarrolla en tres apartados que recogen la articulación entre los postulados sobre reconocimiento del desempeño como generador de motivación y los resultados de la consulta a los trabajadores.

2. JUSTIFICACIÓN.

Las organizaciones se interesan en dar explicaciones, desde el mundo del trabajo por eso personas encargadas de todas las áreas y comprometidas con asuntos laborales, describen, reseñan, clasifican y estudian, todos aquellos elementos constitutivos del medio ambiente laboral y lo hacen desde sus especialidades, buscando con ello crear el contexto idóneo, para que aquellas personas que se dedican a producir, realicen su labor de manera eficiente y eficaz.

Entonces en el afán de desenmarañar ese universo productivo, pululan en el ambiente académico, en universidades, en institutos de investigación social, entre profesionales de salud ocupacional, toda una gama de estudios, de posturas, de teorías, tendientes a buscar o más bien a encontrar, elementos que fortalezcan el desempeño laboral, optimizándolo o en su defecto en las causas de la ineficiencia, que sin duda afectan la calidad laboral.

La apuesta en estudio por la motivación desde el reconocimiento del desempeño, que considera desde los factores psicosociales la correlación existente entre factores intrínsecos u extrínsecos; se integran las diversas motivaciones humanas para la realización de una labor en correspondencia con mundo sacudido por ideologías globalizadoras, y teniendo en cuenta esto,

se propone una investigación, que atendiendo las circunstancias de modo tiempo y lugar, indaga en las necesidades para darles ese atributo de factor que compromete ese rendimiento que se espera de alguien contratado para desempeñar una actividad determinada.

4. OBJETIVOS.

4.1 OBJETIVO GENERAL.

Identificar el reconocimiento del desempeño en la motivación como factor psicosocial en los trabajadores de la ciudad de Manizales

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Evidenciar las relaciones entre pares y superiores en el sentido del reconocimiento del desempeño óptimo, teniendo como referente la motivación como factor determinante.
- Describir los aspectos concordantes asociados a la relación del reconocimiento y la motivación desde la percepción de los empleados.
- Reconocer el desempeño como logro colectivo que induce la motivación por parte de colegas, superiores y subalternos para el clima laboral

5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En una organización, al margen de la maquinarias, equipos, insumos y recurso económico, la superioridad está dada en la labor y en sus resultados y ella está íntimamente ligada al individuo y al equipo como soporte que conjuga todos esos recursos potencializándolos, a pesar inclusive de la sistematización que puede ofrecer las tecnologías modernas.

Entonces se trata de no marginar y menos subestimar dentro de este ciclo productivo, la integralidad del recurso humano, que no solo se limita en los estipendios económicos a recompensar su labor, sino que se extiende hasta analizar necesidades mucho más intangibles, pero igual de importantes en el desarrollo humano, sobre todo si se tiene en cuenta que las motivaciones evitan riesgos psicosociales en la perspectiva laboral .

Además, por lado, en la clasificación de las necesidades humanas se ha ampliado considerablemente gracias al incremento de los estudios sobre factores psicosociales y por otro lado, el reconocimiento del desempeño como necesidad y como factor incide poderosamente en la actitud de la persona, sobre todo a la hora de ejecutar alguna actividad, toda vez que con ello refuerza su capacidad de actuar o en su defecto le impide el bienestar y motivación.

La idea de reconocimiento posee un vínculo privilegiado con la de identidad, ya se trate como en el primer estudio, de reconocimiento-identificación de un algo en general, o, en la parte del presente estudio consagrada a las capacidades individuales, de reconocimiento-atestación. Se dirá que es grande la diferencia entre las identidades que implican capacidades personales y las identidades que se refieren a la instauración del vínculo social, esto aborda un aspecto preponderante en el reconocimiento que tiene que ver con la identidad y como se puede colegir, por esa condición autónomamente colectiva de seres humanos, la identidad se provee precisamente de ese reconocimiento y en simbiosis que se genera en el sujeto social en su interacción con los otros, precisamente en el aporte personal y colectivo que puede hacerse en el trabajo.

En ese orden de ideas, preguntarse por las reivindicaciones laborales que se reconocen en el desempeño, hacen de las capacidades y sus metas, puedan dar posicionamiento que garantiza una productividad mucho más prolija en dinámicas organizaciones.

5.1 PREGUNTA PROBLEMA

¿Cuál es el reconocimiento al desempeño laboral que se hace en las organizaciones a través de las relaciones interpersonales e interlaborales en las motivaciones como factor Psicosocial?

6. MARCO TEORICO

Un modelo conocido popularmente como “la pirámide de Maslow”, constituyó un límite fundamental en la evolución de la psicología de la motivación y Maslow definió cinco categorías de necesidades; de más a menos básica, donde se trata de las necesidades del reconocimiento (autoconfianza, éxito profesional) y de autorrealización (creatividad, espontaneidad, moralidad). Después aparecieron múltiples planteamientos parecidos como la 3 teorías de las necesidades de McClelland que enmarcan la psicología del ser humano para su crecimiento personal y la motivación ha sido poco frecuentada, ya que se enfocaban en un comportamiento notorio, desde ese punto de vista lo más usual es conceptualice la motivación como un incentivo que se gana a un esfuerzo. (Figueroba, 2019)

Es decir, una relación entre el factor motivacional, la posibilidad de poder suplir las necesidades y la oportunidad de desarrollar las aptitudes y destrezas, es evidente lo concerniente al recurso humano organizacional es fundamental tener en cuenta dicha relación, porque es a través de esta que se hace posible identificar aquellos factores que inciden en el rendimiento del trabajo y por ende en la productividad de la empresa, con la aclaración que puede conllevar el hecho de que esa productividad esta indefectiblemente ligada a la utilidad de la empresa, pero el análisis que se puede originar en esta razonamiento, se surte en una coyuntura de la cultura del mercado que se quiera o no se puede volver expedita y en función de la mera productividad, sin

fijar en ello contemplaciones apenas perceptibles, por lo menos en la práctica de las particularidades del ser humano. Los atributos asignados a la actividad laboral, solo son válidos conforme estos representan productividad y no en aras del bienestar, indica esto que es notable el bienestar del recurso humano, si este no conduce al rendimiento óptimo.

Sostiene entonces la definición que son unos fines comunes lo que construyen un grupo, en ellos por supuesto hay afinidad y esa afinidad debe mantenerse en torno a ese grupo de personas, porque conforme a su actividad el grupo ideal debe contar con las siguientes características.

Características fundamentales de un grupo de trabajo Un grupo que funciona de manera armoniosa tiene las siguientes características

Cohesión: Unión física y emocional al enfrentar diferentes situaciones y en la toma de decisiones de las tareas cotidianas.

Roles: Es decir tareas aceptadas por cada uno de los miembros del grupo.

Adaptabilidad: Que se refiere a la habilidad del grupo para cambiar de estructura de poder, relación de roles y reglas ante una situación que lo requiera.

Permeabilidad: Que se refiere a la capacidad del grupo para brindar y recibir experiencias de otras instituciones

Comunicación: Que se refiere a la capacidad de los integrantes del grupo para transmitir sus experiencias de forma clara y directa

Afectividad: Que se refiere a la capacidad de los integrantes del grupo para vivenciar, demostrar sentimientos y emociones positivas unos a los otros.

Armonía: Que se refiere a la correspondencia entre los intereses y las necesidades individuales con los del grupo en un equilibrio emocional positivo. (Aguilar y Vargas, 2010, p 3).

Las características organizacionales asociadas al carácter individual, independientemente del desempeño que puedan proporcionar en el ámbito laboral; porque estas se podrían asociar a la cúspide de la pirámide de Maslow de las necesidades humanas; según plantea éste:

...las necesidades de autorrealización o meta necesidades pertenecen al segundo bloque de necesidades superiores o más subjetivas en la gradiente establecida por Maslow. Son difíciles de describir, puesto que varían de un individuo a otro, e incluye la satisfacción de la individualidad en todos los aspectos. Para que una persona inicie su proceso de autorrealización debe haber satisfecho muchas necesidades previas, para que éstas no interfieran ni utilicen energías que están abocadas a este desarrollo. Las personas que desean auto realizarse desean ser libres para ser ellas mismas. Las personas que se auto realizan siguen las normas y modelos de conductas dictadas por la cultura en acuerdo con su sentido del deber, pero si éstas interfieren con su desarrollo, fácilmente reaccionan contra ellas. Entre ellas se encuentran las necesidades de satisfacer nuestras propias capacidades personales, de desarrollar nuestro potencial, de hacer aquello para lo cual tenemos mejores aptitudes y la necesidad de desarrollar y ampliar los motivos (descubrir la verdad, crear belleza, producir orden y fomentar la justicia). (Elizalde, Martí y Martínez; 2006, p 6)

Pero resulta que el "desarrollo de las capacidades personales", se da en el otro o en los otros, es decir; si bien ese desarrollo parte de una habilidad intrínseca se proyecta hacia afuera, de manera tal que quien la posee y no la da a conocer, o no la explota es como si careciera de ella. Pero si se retoma las características de los grupos y se relaciona con esta necesidad, se observará que en una y otra existe un vínculo entre la necesidad humana de autorrealización y la interrelación con el grupo, debido precisamente a que en ese grupo se consolidan todos los instrumentos que hace posible la autorrealización.

Sin embargo, para esa concepción de mercado coyuntural las necesidades humanas son irrelevantes, en tanto están no representen utilidad, entonces aquellas características asociadas al grupo se reutilizan dándole significado económico al grupo y la satisfacción como gestor de

satisfacción de las esas necesidades. Por otra parte, y como un complemento, entre las habilidades que surgen del individuo y la sumatoria de ellas que se construyen en el grupo, surge por parte del individuo un sentimiento de respeto que inspirado en la satisfacción que le proporciona, facilita aún más la eficacia del mismo, lo que indiscutiblemente se quiera o no; representa mayor y mejor productividad desde cualquier nivel.

Ahora bien, si los empleados de una empresa cumplen satisfactoriamente con las exigencias laborales y por supuesto se ajusta al grupo, para ello; pero si vida personal no marcha; esto también es irrelevante; precisamente por lo que se mencionó anteriormente; que la en la medida que se cumpla o se supere los márgenes de producción exigidos; las condiciones del individuo desde su ámbito personal; no tiene trascendencia dentro del clima organizacional actual. Lo paradójico de todo este asunto es que, desde la perspectiva del creador de esta pirámide, es que aquellas personas que están "auto realizadas", según lo indica la el documento consultado y citado con anterioridad; tiene una cantidad de características que los identifican:

16 características propias de las personas autor realizadas: (a) Deben presentar un punto de vista realista ante la vida; (b) aceptación de ellos mismos, de los demás y del mundo que les rodea; (c) espontaneidad; (d) preocupación por resolver los problemas más que pensar en ellos; (e) necesidad de intimidad y un cierto grado de distanciamiento; (f) independencia y capacidad para funcionar por su cuenta; (g) visión no estereotipada de la gente, de las cosas y de las ideas; (h) historia de profundas y excepcionales experiencias espirituales; (i) identificación con la humanidad; (j) relaciones profundamente amorosas e íntimas con algunas personas. (k) valores democráticos (l) habilidad de separar los medios de los fines; (m) vivo sentido del humor sin crueldad; (n) creatividad, (ñ) inconformismo; (o) habilidad para elevarse por encima de su ambiente más que adaptarse a él; (p) necesidades de trascendencia: es el grado final de motivación, se refiere a un sentido de la comunidad y a la necesidad de contribuir a la

humanidad; también incluyen las necesidades asociadas con un sentido de obligación hacia otros, basada en nuestros propios dones. (Elizalde, Martí y Martínez; 2006, p 6).

Estas características son esenciales al ser humano en un contexto social y las mismas son la garantía de un desempeño idóneo, por lo menos, si la prioridad ente este proceso, fuera la persona humana y no la persona producción.

Sucede entonces en lo que respecta a aquellos atributos que encierran “La relación con los colaboradores”, “el reconocimiento” que el ser humano recibe por su desempeño, por parte de sus pares, es fundamental, no solo en el desarrollo laboral, que finalmente lo que espera un proceso de producción basado en la políticas organizacionales, sino que desde la visión humanista el reconocimiento es un estímulo que permite una evolución integral, ya que éste consolida la identidad del individuo, por eso cuando existe una aprobación y aceptación de una tarea cualquiera, por parte de un congénere, el individuo afecta de manera positiva su autoestima.

La identidad como un concepto general afecta al individuo desde su propia esfera, pero también, desde su papel en el grupo sea este laboral, social, etc.; por esa razón ambos conceptos no entran en conflicto; se complementan para proporcionar crecimiento personal y porque no, socialmente se constituye para empezar un concepto psicológico, con ayuda del cual se trata de comprender una dimensión importante de la conciencia de sí. Pero la palabra es sobre todo importante en nuestros días en el discurso social y poético, y a menudo aparece en un contexto reivindicativo. Además, es evocada tanto en el plano del individuo (mi identidad), como en el plano del grupo (la identidad quebequesa, canadiense). El término posee un significado ligeramente diferente en cada contexto. Pero no se trata de verdadera variedad, y todavía menos de una confusión, pues los diferentes usos están estrechamente ligados entre sí. (Roli, 2019, p 2).

Pero en el caso de este trabajo específico, se parte de un contexto laboral, donde el individuo como parte de una unidad laboral; se construye en la aprobación que sus compañeros hacen

de su trabajo, partiendo de la idea que ese reconocimiento representa mayor desempeño. Por lo menos desde las ideas que inculca la cultura del mercado.

En ese sentido el reconocimiento al desempeño es una reafirmación de la propia identidad, la identidad se concreta que el otro reconoce que algunos atributos especiales, lo hacen diferente de la otra persona y el ámbito laboral le da sentido a esa identidad, por eso es importante cuando se dice que es mucho más eficaz aquel sujeto que disfruta su trabajo, porque además una de las razones de que lo disfrute, surge de un conjunto de causalidades; que incluyen las capacidades del individuo., pero también la aprobación de las acciones que sus atributos le permiten hacer, es decir aquellas personas dotadas de capacidades y destrezas, sino reciben aquellos estímulos de sus colegas, tienden inevitablemente a desanimarse y a perder entusiasmo en su labor; reacción que repercute en este caso en aquellos a quien va dirigida la labor.

Es importante destacar que el reconocimiento al desempeño, está íntimamente ligada al concepto de satisfacción, ya que en el entendido que su labor es reconocida, sea por parte de un superior, o de un par, o porque no, de un subalterno, pero trasciende la esfera de lo corriente, cuando esa satisfacción se transforma en más entusiasmo al realizar su labor; así las cosas el individuo y la labor reconocida tienen una tendencia a la mejora continua; lo que evidentemente no va suceder si el individuo en cuestión a pesar de los esfuerzos realizados y la eficiencia de su labor, pasa desapercibido ante su grupo de trabajo; salvo contadas excepciones, éste en un momento determinado bajará su rendimiento.

Sucede además que el reconocimiento asociado a una respuesta de satisfacción, da como resultado inevitable una afectación del estado anímico y en esta coyuntura de mercado, todos los factores son susceptibles de análisis y cambio en el requerirlo, con tal de que los individuos involucrados en un proceso productivo rindan al máximo.

Las actuales tendencias de la promoción de la seguridad e higiene del trabajo ya no sólo tienen en cuenta los riesgos físicos, químicos y biológicos del medio ambiente, sino también diversos

factores psicosociales inherentes a la empresa que pueden influir considerablemente en el bienestar físico y mental del trabajador. El medio ambiente de trabajo es considerado cada vez más como un grupo de factores interdependientes que actúa sobre el hombre en el trabajo. (Oficina Internacional del trabajo, 1984, p 9).

Pero como en ocasiones anteriores y como una relación simbiótica, todos aquellos que propenden por el mejoramiento de las condiciones del trabajo en aras de aumentar la productividad afectan al individuo en su esfera personal y esa afectación puede ser o no positiva. El asunto aquí es que como se habla de un aspecto laboral, este inevitablemente, el espacio personal del individuo y viceversa, siendo así que esos aspectos personales que afectan el desempeño extra laboral del individuo, repercuten en el aspecto laboral, sobre todo en ese atributo que convoca a los compañeros en una relación más amplia y en la mayoría de los casos supera el límite de lo laboral.

Obviamente en estos aspectos o atributos no se descarta en ningún momento el entorno personal del individuo, pero sí se analiza conforme a la integralidad del ser humano, donde un aspecto laboral equilibrado, permite un mejor desarrollo personal; pero a su vez, una situación personal estable y armoniosa incide en el rendimiento laboral. Especialmente cuando el compañero se vuelve el amigo o la cónyuge o el cónyuge; que es lo que termina sucediendo cuando el trabajo absorbe la mayoría del tiempo de la persona.

Si se asume el ser humano como un ser dotado de razón y componentes afectivos; las relaciones sociales, como uno de los elementos a controlar tiene vital importancia; así como la disposición de maquinaria, materia prima, infraestructura adecuada; marcan la calidad, la eficiencia y la eficacia en la producción; la capacidad de construir experiencia a base de compartir con su entorno le da seguridad y capacidad; precisamente porque si se establecen unas relaciones apropiadas, basadas en un ambiente de compañerismo y reforzadas con reconocimiento, el respeto por el grupo y por sí mismo da como resultado una comunicación más fluida y en consecuencia un mayor rendimiento laboral.

Entonces si todos estos aspectos confluyen en un solo componente, tal como las relaciones con los colaboradores, cuyos atributos afectan directamente el desempeño laboral, la integralidad del desarrollo humano, se ve socavada por la injerencia de métodos que niegan esa integralidad y con ello niegan la necesidad de relaciones entre compañeros armónicas, el reconocimiento de la labor individual como una necesidad humana que propende por su crecimiento y el respeto que se suscita de los atributos anteriores, por cuanto especialmente, en aquellas labores asociadas a una labor, el apoyo del otro o de los otros es indispensable.

7. METODOLOGÍA.

La presente la investigación se orientó desde el reconocimiento del desempeño como determinante del factor psicosocial "motivación"; desde un enfoque descriptivo e interpretativo.

Este análisis permitió comprender del complejo mundo de la experiencia vivida desde el punto de vista de las personas que la viven (Taylor y Bogdan, 1984). Se requirió de la selección y análisis documental que complementó las variables propuestas; cuyo contenido de atributos corresponde al reconocimiento del desempeño al propio trabajo por parte de los pares, subalternos y superiores.

Así mismo tuvo una condición de la investigación, ya que se cotejaron los resultados de las variables evaluadas en la encuesta, con la información bibliográfica existente al respecto y con base en las necesidades de la globalización. De igual manera tiene una condición de descriptiva.

DISEÑO

La encuesta será realizada en la escala de Likert, esta es una herramienta de medición que, a diferencia de preguntas dicotómicas con respuesta sí/no, nos permite evaluar actitudes y conocer el grado de conformidad del encuestado con cualquier afirmación que le planteemos. Resulta especialmente útil emplearla en situaciones en las que queremos que la persona ajuste su opinión. Dicha encuesta se realizara a los trabajadores de distintas empresas en la ciudad de Manizales junto con ello la intención de analizar el compañerismo laboral.

UNIDAD DE ANÁLISIS.

La encuesta se diseñó teniendo en cuenta directrices que visibilizan la gestión de los subordinados en el reconocimiento al desempeño que orienta la motivación como factor psicosocial en el propio trabajo.

Comentado [u1]: DISEÑO DE LA ENCUESTA. ANEXO

POBLACIÓN

Se eligieron 33 empleados de las diferentes empresas de la ciudad de Manizales, empresas como: Bellota, Chec, Arca Distribuciones, Oncólogos, empresas con enfoques diferentes donde lo que se busca es verificar la percepción y su grado de conformidad del empleado con su organización ante los reconocimientos a su labores.

EMPRESA	TOTAL DE EMPLEADOS
Bellota	12
Chec	8
Oncologos	7
Arca Distribuciones	6

INSTRUMENTO

Encuesta estructurada con diseño escala Likert con análisis descriptivo e interpretativo de las condiciones de trabajo en relación con el reconocimiento al desempeño del propio trabajo por los colegas, y el compañerismo.

8. ANALISIS DE RESULTADOS

El desempeño es un determinante de las condiciones organizacionales en el trabajo, por eso las relaciones interpersonales e interlaborales forma parte del resultado y sentido de las dinámicas en los espacios laborales considerados en este trabajo

En los trabajadores de las empresas de Manizales consultadas, se permite visibilizar los intereses y sentidos de los reconocimientos ante el desempeño y las relaciones que garantizan su resultado. Los trabajadores consideran que tienen formación, que las relaciones afectan el desempeño y que el reconocimiento por parte de los compañeros es importante.

Así mismo, en la consulta plantean que sus problemas personales no interfieren con el trabajo, estando sus responsabilidades bien claras y definidas y que su desempeño también sea un resultado de la dinámica de la organización siendo apropiados los criterios de su evaluación en el desempeño con el enfoque de del líder para alcanzar los objetivos con una buena comunicación asertiva con el fin de llegar a pensar en una nueva oportunidad de trabajar en la misma empresa y no dudarlo siendo feliz en ella y sintiéndose importante y valorado por el jefe con un intereses por el estado del empleado.

Como es de interés aterrizar la teoría a la práctica, a continuación, se evidencia los resultados obtenidos del instrumento aplicado a las diferentes empresas de la ciudad de Manizales (Bellota, Chec, Oncólogos, Arca Distribuciones).

Comentado [u2]:

Comentado [u3R2]: REV. FORMA DE PRESENTAR LOS RESULTADOS.
PROCESO DE SISTEMATIZACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN-

En los resultados, se muestran resultados que a la luz del objetivo principal permite visibilizar los intereses y sentidos de los reconocimientos ante el desempeño y las relaciones que garantizan su resultado.

Este instrumento está dividido en 3 sesiones:

1. Percepción a la empresa, Se buscó ahondar en el sentir y pensar de los empleados sobre su escenario y dinámicas laborales.
2. Naturaleza del cargo, Se buscó analizar acerca de la satisfacción o insatisfacción de las actividades que realiza de acuerdo a al cargo.
3. Contexto del cargo, Se buscó profundizar en los aspectos relacionales dentro del escenario laboral.

Grafica N°1.

Formación en los trabajadores



En sus respuestas se encuentra que el 42% de las personas que están en acuerdo con que recibe formación para actualizar conocimientos, le sigue un 30 % que expresa que está completamente de

acuerdo con la actualización de conocimiento el 12% está en neutro y el 13 % está en desacuerdo

lo que quiere decir que la gran parte recibe una capacitación para sus conocimientos de trabajo lo cual es indispensable para el crecimiento en conocimientos y el incentivo de la motivación.

Grafica N° 2

Las relaciones afectan su desempeño.



Con base a la pregunta, el 42 % de las personas respondieron que están de acuerdo cuando hay una mala relación con un compañero puede afectar el desempeño laboral, con un 27 % responder la

mayor parte de mujeres responden que están completamente de acuerdo, se puede concluir que es afecta un mal ambiente laboral para el desarrollo del trabajo

Grafica No. 3

Reconocimiento por parte de los compañeros es importante.



De acuerdo con la pregunta anterior el 48 % de las personas respondieron que están de acuerdo con manifestarle a su compañero de trabajo un reconocimiento en un logro alcanzado. El 12% son

indiferentes.

Grafica No. 4

Los problemas personales no afectan el desempeño laboral.



En lo interpersonal se considera que lo personal no afecta el desempeño. En este caso se encuentra en un punto de equilibrio en las personas que respondieron que los problemas

personales afectan el desempeño laboral entre el 33% en desacuerdo y otro 33% en neutro.

Grafica No. 5

Los trabajadores reconocen que sus responsabilidades están definidas.

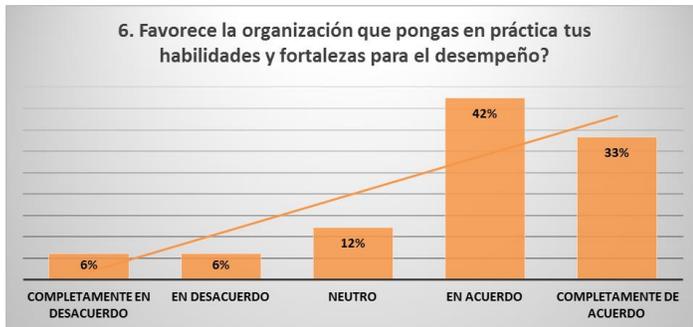


En un 39% y 33% nos responden que están de acuerdo que tienen sus responsabilidades claras en su cargo laboral, lo que quiere decir que el resto que sería el 27% de personas se encuentran con poca comunicación el cargo y sus funciones no han sido

claras ni bien manifestadas.

Grafica No. 6

El desempeño también es resultado de la dinámica organizacional.



Base a la respuesta a la pregunta, el 42% y 33% respondieron que están de acuerdo que con sus habilidades y fortalezas favorece la organización. De todas maneras es

interesante analizar el 24% que se valore poner en práctica habilidades y fortalezas para el desempeño

Grafica No.7

Se considera apropiados los criterios de evaluación del desempeño



De acuerdo con la respuestas de las personas que realizaron la encuesta, un dato relevante es que el 30% y 33% considera adecuado los criterios de evaluación

de la organización lo que quiere decir que el resto de las personas no tiene la satisfacción de ser bien calificados por empleadores.

Grafica No. 8

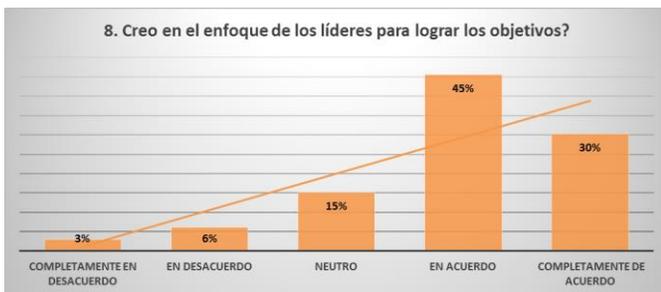
Se cree en el enfoque y liderazgo de los líderes de la compañía



De acuerdo con la gráfica visualizamos que en un 75% creen en el enfoque de los líderes para cumplir los objetivos y con un 9 % no creen en esa orientación profesional para la finalidad de sus logros

Grafica No. 9

Es asertiva la comunicación en la empresa.



En general, en esta respuesta el 42% expresan que la comunicación es asertiva, Esto quiere decir que existe un grupo

significativo que se cuestiona y se mueve en la respuesta que no se generan vínculos, el porcentaje fue alto, del 36%, nos dicen que la comunicación asertiva es neutra. Además, el 21 % dice que está en desacuerdo lo que nos manifiesta que no es clara la información que se les da a este porcentaje de personas lo que lleva a muchas inconformidades en el área

Grafica No. 10

Aplicarían nuevamente a su puesto de trabajo



En esta importante pregunta, nos refleja que el 48% y 24% de las personas que respondieron nos dicen que aplicaría nuevamente a la empresa lo que quiere decir que aceptan las diferencias y situaciones

no gratificantes en la empresa. De acuerdo con las respuestas manifiestan en porcentajes bajos como los 3% 6 % y 18 no están convencidos de hacerlo nuevamente.

Grafica No. 11

Los trabajadores se encuentran felices en su trabajo.



De acuerdo con esta respuesta nos manifiesta la conformidad en la empresa, dicen que un 39% y 27% son felices en su puesto de trabajo y el 33 % se encuentran en neutro y siendo coherentes estas

mismas personas nos dicen en la pregunta anterior que en realidad no se presentarían nuevamente en la empresa.

Grafica No 12

No se demuestra preocupación del jefe directo por los intereses por el trabajador.



Podemos sacar varias hipótesis ya que con esta pregunta define realmente la comodidad de la empresa por su respaldo y valor su trabajo y a ser humano como tal que

está realizando la labor. Se encuentra en las respuestas que un 30 % las personas consideran que su jefe directo tiene una respuesta que no aporta al reconocimiento. Mientras que un 27 % consideran que a los jefes si les importan los trabajadores, por eso están de acuerdo y completamente de acuerdo de ello.

9. CONCLUSIONES

De acuerdo a estas reacciones como respuesta a un gesto por parte de una organización sirva como medio para la toma de decisiones y que consoliden relaciones sanas, duraderas y efectivas entre los colaboradores y las organizaciones para una buena productividad y beneficio mutuo; teniendo en cuenta el reconocimiento al desempeño como factor psicosocial, se considera fundamental ya que permiten conocer las necesidades para un empleado entre sus relaciones interpersonales e interlaborales que garantizan una motivación y buenos resultados en sus labores y una satisfacción personal por lo que hacen.

Preguntas de la encuesta que generan Motivación	Resultado a un Desempeño
<ol style="list-style-type: none"> 1. Recibo formación para actualizar mis conocimientos de trabajo? 2. Consideras que tus responsabilidades son claras? 3. Favorece la organización que pongas en práctica tus habilidades y fortalezas para el desempeño? 4. Considero adecuados los criterios de evaluación de mi desempeño en la organización? 5. Creo en el enfoque de los líderes para lograr los objetivos? 6. Mi jefe directo se preocupa por conocer mis necesidades e intereses? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La respuesta es están De acuerdo, con un 72%, y esto responde a una motivación porque esto genera una reacción hacia un resultado sobresaliente por su amplio conocimiento y su retroalimentación constante. 2. La respuesta es están De acuerdo con un 72%, ya que esto ocasiona un orden y sentido de pertenencia en su cargo y labores a desempeñar. 3. La respuesta es están De acuerdo, CON UN 75% porque esto produce una satisfacción personal y profesional por realizar algo importante donde se puede demostrar sus talentos. 4. La respuesta es están De acuerdo con un 63%, Se demuestra coherencia de un bien colectivo. 5. La respuesta es están De acuerdo con un 75%, Sentirse direccionados por un buen líder y sentir que está haciendo bien las tareas para un mismo fin. 6. La respuesta es están De acuerdo, Causa un impacto emocional en el trabajador de ser valorado como persona.

Adicional a esto, se logra concluir que para la mayoría de los trabajadores la percepción que tienen sobre la empresa donde laboran es buena, de lo contrario no se postularían nuevamente a ella; por otra parte, diferente a lo que piensa una mínima parte de los trabajadores, esto puede ser algo subjetivo debido a que, lo que para unos está bien, para otros no tanto.

Por lo tanto, las capacitaciones y la formación para la retroalimentación del conocimiento de su trabajador son importantes para el crecimiento personal y profesional, ya que esto los motiva e incentiva a su desempeño laboral como resultado a esa inversión de la empresa.

También, podemos ver que la comunicación asertiva, un buen liderazgo y un buen compañerismo hacen que se encuentren feliz en el cargo estipulado y que respondan a que nuevamente se postularían allí, esto como reacción satisfactoria.

Además, el trabajador de ser reconocido por su desempeño y por sus buenas labores va obteniendo un sentido de pertenencia por sus responsabilidades ya que esto le da valor agregado como la confianza, autonomía, trabajo en equipo, y auto superación que alimenta su crecimiento personal y profesional.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Bolívar, Á. J. & Lozano Torres, D. M. (2013). Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral. Universidad del Rosario. Maestría en Administración en Salud Facultad de Administración. Bogotá.
- Honneth, A. (2010). Teoría del Reconocimiento, una aproximación a la diversidad cultural. Universidad de los Andes
- Ouchi W. (2016). Teoría Z modelos de gestión: teoría z, empoderamiento de los trabajadores con base en la confianza.
- Acosta Fernández, M; Aldrete Rodríguez, M. G.; Alvarado Hernández, C. M.; Aranda Beltrán, C.; Arellano Pérez, L. G.; Bermúdez Tirado R. D.; Carrión G., M. Á.; Franco Chávez S. A.; Franco Ramírez S. A.; et al. (2006). Factores psicosociales y salud mental en el trabajo.
- Aguilar Morales, E. & Vargas Mendoza, J. E. (2010). Trabajo en equipo. Network de Psicología Organizacional. Oaxaca.
- Aguilar Quevedo, V. H.; Cruz Muñoz, D. M. & Jiménez Rodríguez, D. C. (2007). Bienestar social laboral desde la perspectiva de calidad de vida a partir de la producción escrita y la percepción de docentes especialistas. Periodo 1995 – 2005 en Bogotá D.C.
- Boxó Cifuentes, J. R.; Aragón Ortega, J., et al. (2012). Teoría del reconocimiento: aportaciones a la psicoterapia.
- Cabrales Salazar, O. (2009). La gerencia del Talento Humano bajo la perspectiva de la Ciencias Económicas.
- Chaparro Espitia, E. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones (factores diferenciadores entre las empresas pública y privada). Rev. INNOVAR. Vol. 16. No. 28. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.

- Chóliz Montañés, M. (2004): Psicología de la Motivación: el proceso motivacional. Universidad de Valencia. Psicología de la Motivación. El proceso motivacional. Valencia. España.
- Cloninger, S. C. (2003). Teorías de la personalidad. Russell Sage College. Ed. Pearson Educación. Tercera Edición. México D. F.
- Cubas Medina, N. R. (2016). La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E- ADEU deportivo SAC- Chiclayo.
- De la Cruz Giraldo, G. N. (2016). Contextualización de las relaciones de trabajo y del contrato de trabajo en el Estado Social de Derecho. Revista Ambiente Jurídico N° 18. Universidad Libre de Cali.
- Diazgranados Quimbaya, L. A. (2018). Derecho Laboral en Colombia. Laboral 8. Universidad Católica de Colombia. Bogotá.
- Elizalde Hevia, A.; Martí Vilar, M. y Martínez Salvá, F. A. (2006). Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el Enfoque Centrado en la Persona. Polis, Revista de la Universidad Bolivariana, Santiago.
- Fernández Mejía, M.; Alderete Rodríguez, M. G.; Alvarado Hernández, C. M.; Aranda Beltrán; C. Arellano Pérez, L. G.; et al. (2006). Factores Psicosociales y salud mental en el trabajo. Universidad de Guadalajara. Guadalajara.
- Garza Treviño, J. G. y Patiño González, S. M. (s f). Conocimiento Personal Autorrealización y Valores. Maestría en Desarrollo Pedagógico.
- Giraldo Henao, C. P. (2004). Creación de un modelo de evaluación de desempeño bajo la teoría de las competencias. Monografía para optar al título de Psicóloga. Universidad de Antioquia. Medellín.
- Gouveia, V. V.; Santos, W. S.; Milfont, T. L.; Fischer, R.; Clemente, M.; Espinosa, P.. (2010). Teoría Funcionalista de los Valores Humanos en España
- Izquierdo Juárez, J. M. (2006). Las personas en las organizaciones: Trabajo y Realización personal. Revista Capital humano Nro. 203.
- Jaén Díaz, M. (2010). Predicción Del Rendimiento Laboral a Partir De Indicadores de Motivación, Personalidad Y Percepción de Factores Psicosociales. Memoria para optar al grado de Doctor. Universidad Complutense de Madrid.

- Lagos Cortes, V. (2015). La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas COPELEC. Universidad del Bío-Bío, Facultad de Ciencias Empresariales. Chillán. Chile..
- León Jaramillo, L. M.; Mendez Solarte, L. V. & Ruiz Gutiérrez, A. (2015). El Engagement y su relación con las condiciones del trabajo bajo la nueva gestión pública en algunas instituciones del sector educativo colombiano. Universidad de Manizales. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas.
- Maggi, R. (2000). Teoría del Desarrollo Humano. Desarrollo Humano.
- Maslow, A. H. (1991). Motivación y Personalidad. Editorial Ediciones Díaz de Santos S. A. Tercera Edición. Madrid.
- Maslow, A. H. (2007). El Hombre Autorrealizado. Hacia una psicología del Ser. Editorial Kairós, SA. Segunda Edición. Barcelona.
- Medina, C. Y. Rodríguez, H. P. y Morales C. S. (2011). Estudio Comparativo del Bienestar Psicológico y tipos de contratación en una empresa. Facultad de Psicología. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá
- Montoya Agudelo, C. A. y Boyero Saavedra, M. R. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. Revista Científica "Visión de Futuro", vol. 20, núm. 2. Universidad Nacional de Misiones. Misiones, Argentina.
- OIT – OMS. (1984). Factores Psicosociales en el Trabajo. Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra
- Olarte Vargas, M. L. (2011). Los determinantes de la satisfacción laboral: Una revisión teórica y empírica. Universidad Jorge Tadeo Lozano. Facultad de Ciencias Económicas. Bogotá. Recuperado
- Olarte Vargas, M. L. (2011). Los determinantes de la satisfacción laboral: Una revisión teórica y empírica. Universidad Jorge Tadeo Lozano. Facultad de Ciencias Económicas. Bogotá.
- Olvera Zapata, Y. (2013). Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos. Tesis de grado para optar por el título DE Psicóloga Industrial. Universidad de Guayaquil. Facultad de Ciencias Psicológicas. Guayaquil.

- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO – ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. (1984). Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo. Novena reunión Ginebra.
- Orozco Sepúlveda, S. (2013). El concepto de reconocimiento en Hegel: un principio de justicia social. Revista Versiones Segunda Época. Número 3. Medellín.
- Peña Sánchez, J. N.; Delgado, A.; Lucena Muñoz, J. J. y Morales Asencio, J. M. (2013). Adaptación y validación al español del cuestionario Rio4CornerSAT para la medida de la satisfacción profesional del personal médico de atención especializada. Rev Esp Salud Pública 2013; 87:181-189. España.
- Prieto Lozano, A. (2014). La importancia de la evaluación del desempeño, como proceso sistemático generador de cambios y herramienta de gestión gerencial. Universidad Militar Nueva Granada. Facultad de Estudios a Distancia (FAEDIS). Programa de Administración de Empresas. Diplomado en Gerencia del Talento Humano. Washington, D.C.
- Restrepo Escobar, F. E. y López Velásquez, A. M. (2013). Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo. Artículos de Investigación. Medellín.
- Rivera Porras, D. A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. Revista Espacios. Bogotá.
- Rodríguez Sosa, J. (2003). Manual de incidencia política. Proyecto PARTICIPA PERÚ. Centro Amazónico de Antropología y Acción Práctica – CAAAP. Lima.
- Schultz, D. P. Y Schultz, S. E. (2010). Teorías de la personalidad. Novena Edición. Ed. Editorial Cengage Learning. México D.F
- Seelbach González, G. A. (2012). Teorías de la personalidad. Editorial Red Tercer Mundo. Primera Edición. México D.F..pdf
- Taylor, C. (1996). Identidad y reconocimiento. Universidad McGill, Montreal, Canadá.
- Tena Monferrer, S. (2016). Motivación de compra: un estudio comparativo entre el pequeño comercio y los grandes centros comerciales. Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas. Departamento de Administración de Empresas y Marketing. Doctorado en Administración de Empresas y Marketing. Castellón de la Plana.

Todaro, R.; Godoy, L. y Abramo, L. (2001). Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios.

Toro Álvarez, F. y Sanín Posada, A. (2013). Gestión del clima organizacional. Intervención basada en evidencias. Cincel Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional. Medellín.

Valencia Rodríguez, M. (2005). El capital humano, otro activo de su empresa Entramado, vol. 1, núm. 2. Universidad Libre. Cali.