

Una visión contemporánea de la motivación en el contexto de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez: Núcleo Valles del Tuy

A contemporary vision of motivation in the context of the Simón Rodríguez National Experimental University: Núcleo Valles del Tuy

Autora

Zulay Margarita Torres Hernández¹ 
torreszulay@gmail.com

RESUMEN

Este artículo representa una sistematización de experiencias, donde el capital humano es el valor productivo de las habilidades profesionales que actúa para cumplir objetivos. En esta construcción se pretende dejar un registro que parte del día a día entre los docentes a la hora de llevar a cabo un trabajo académico, que supone un cambio cualitativo. La metodología es de carácter crítico y reflexivo, con elementos biográficos, el objetivo de esta investigación, es analizar las destrezas motivacionales para mejorar el desempeño laboral de los facilitadores de las diferentes áreas del conocimiento de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, como conclusión se demuestra que la motivación es un elemento importante del comportamiento organizacional que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta del trabajador, permitiéndole sentirse mejor respecto a lo que hace y estimulándolo a que trabaje más para el logro de los objetivos que interesan a la institución, vinculado con la propia satisfacción por cada tarea realizada, partiendo desde el bienestar que produce el conjunto de sentimientos que involucran el conocimiento, la experiencia y la eficiencia de realizar el desempeño de actividades laborales, bajo un gran ambiente de trabajo

Palabras clave: Capital Humano, Desempeño Laboral, Motivación

ABSTRACT

This article represents a systematization of experiences, where human capital is the productive value of professional skills that acts to meet objectives. In this construction it is intended to leave a record that starts from the day to day among teachers when carrying out academic work, which implies a qualitative change. The methodology is of a critical and reflective nature, with biographical elements, the objective of this research is to analyze the motivational skills to improve the work performance of the facilitators of the different areas of knowledge of the Simón Rodríguez National Experimental University, as a conclusion is shown that motivation is an important element of organizational behavior that allows channeling the effort, energy and behavior of the worker, allowing him to feel better about what he does and encouraging him to work harder to achieve the objectives that interest the institution, linked to one's own satisfaction for each task performed, starting from the well-being produced by the set of feelings that involve knowledge, experience and the efficiency of carrying out work activities, under a great work environment

Keywords: Human Capital, Labor Performance, Motivation

¹ Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez
Santa Teresa del Tuy. Venezuela

Recepción: 19/12/2022
Revisión: 25/01/2023
Publicación: 05/07/2023

1. Presentación

He vivido situaciones que me han fortalecido como persona, muchas son las razones que me motivan para cumplir con alegría mi rol profesional, pues siempre tomo con una actitud positiva las cosas y al enfrentar dificultades asumo el impulso, estímulo y ánimo como el trampolín para continuar subiendo, cada propulsión es una motivación al logro y seguir avanzando en lo personal y profesional. Así pues, la motivación me lleva cada vez con más fuerza al proceso laboral en todas sus fases, evidenciando la dependencia cada vez mayor de las personas hacia las organizaciones en que trabajan, para alcanzar sus objetivos personales e individuales. De allí, que la motivación como elemento fundamental de la capacidad humana es un factor primordial para el desarrollo y buen funcionamiento de las organizaciones, al respecto Gray (2008) citado por Ochoa (2014) explica que:” la motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo” (p.8).

Por lo tanto, para que el personal se sienta motivado, también debe existir un ambiente laboral adecuado que genere confianza al momento de desempeñar las labores, es decir que cuente con las condiciones aptas para realizar un buen trabajo, para esto debe estar enfocado en el bienestar y la seguridad de los mismos, las organizaciones que tengan la convicción que el talento humano, juega un papel muy importante para que una institución alcance los éxitos deseados. En este sentido Ochoa (2014) menciona que las empresas u organizaciones que sufren de baja productividad laboral, es porque no le dan la importancia necesaria a las causas que lo producen, aunque fácilmente desde afuera de la organización se observa, que no existe otro motivo mayor que la motivación de los trabajadores.

En virtud de lo anterior, considero que la motivación ha constituido un proceso de gran relevancia tanto desde la perspectiva de la investigación como de la gestión organizacional, desde este punto de vista, se han generado un gran número de teorías al respecto a lo largo de la historia, en busca de la clave definitiva motivacional. Al respecto Naranjo (2009), señala que una teoría de la motivación es útil en la medida que permite demostrar que estímulos o elementos aportan energía

y dirección al comportamiento del trabajador, es decir, el motivo por el cual un sujeto elige llevar a cabo una opción que en circunstancias diferentes rechazaría, incidiendo de esta manera en la conducta y voluntad de las personas.

Por consiguiente, la motivación es generada en los individuos por medio de motivos o necesidades que impulsan a la búsqueda de una satisfacción a éstas, la estrecha relación que existe entre la motivación y el medio laboral son de gran importancia para mantener una conducta motivada, en este análisis se pudo conocer que la motivación es una actitud importante para poder lograr nuestras expectativas de vida, mejorar el rendimiento de nuestras actividades ya sea cotidianas, laborales o académicas y que la conducta motivada se debe a la necesidad de satisfacer motivos personales prioritarios como lo es el hambre, la sed, el sexo, entre otras, así también motivos secundarios como lo es el logro a la afiliación y poder, es bueno conocer que la conducta busca la autorrealización, en esta perspectiva, la motivación es un estado positivo que nos impulsa a alcanzar el pleno potencial.

Ahora bien, con el propósito de efectuar mi trabajo de investigación desde una visión contemporánea de la motivación específicamente en el desempeño laboral, se puede concebir desde sus orígenes, como el desarrollo de ciertos impulsos motivacionales provenientes del ambiente en el que viven, y que afectan la manera en que consideran su trabajo y enfrentan la vida, también la motivación no se presenta de una forma aislada, sino por medio de factores que inyectan buena actitud en el individuo, adquiriendo propiedades motivantes a través del proceso efectivo de satisfacción, haciendo referencia a la capacidad que tiene una Institución, para mantener involucrados a sus trabajadores para ofrecer el máximo rendimiento y conseguir los objetivos de la Organización.

2. Contextualización

2.1. Motivación para proteger la estabilidad del capital humano.

Como Coordinadora de la carrera de administración, aprecio la importancia de las buenas relaciones interpersonales, el trabajo en equipo es sumamente

importante para los empleados, ya que un entorno saludable incide directamente en el desempeño que estos tengan y su bienestar emocional. Las relaciones interpersonales se pueden dar de diferentes formas. Muchas veces el ambiente laboral se hace insostenible para los empleados, pero hay otras en que el clima es bastante óptimo e incluso se llegan a entablar lazos afectivos de amistad que sobrepasan las barreras del trabajo. De acuerdo a lo antes dicho, Alles (2004), comenta que el trabajo en equipo es la "...habilidad para participar activamente de una meta en común, incluso cuando la colaboración conduce a una meta que no está directamente relacionada con el interés personal" (p. 210). Esta habilidad se fundamenta en la colaboración y cooperación con los demás, por lo cual es necesario poseer facilidad para la relación interpersonal, así como capacidad para comprender la repercusión de las propias acciones en el éxito del desempeño del equipo.

Cuando cada individuo considera que aporta al grupo, se siente motivado, esto puede generar mayor relación entre individuo y grupo para sea más estrecha. Para la unión de los grupos podemos mencionar directamente a la cohesión social que está referido a la interacción entre las personas de un grupo y la cohesión en las tareas encargadas, podemos mencionar las habilidades que se pueda mostrar en equipo y de qué manera el trabajo sea óptimo.

De acuerdo a lo anterior, Incluir la comunicación para que las tareas se efectúen adecuadamente, contribuye a que los equipos lleguen a la eficiencia que a su vez les permitirá crecer como personas y profesionalmente, para poder generar un cambio en la organización, es importante formar grupos similares en funciones u objetivos, estos conjuntos no siempre son similares en características personales y profesionales, pero practicando la comunicación por medio de reuniones de trabajo, será un excelente aliado para la motivación del personal.

El capital humano es incluyente, por lo que el desempeño laboral es un término que, cobra valor en relación al giro de cualquier institución, ya que el mismo desempeño en dos diferentes contextos organizacionales, pueden ser medidos de

diferente modo, o en una puede constituirse como un desempeño laboral excelente, pero en otra puede ser deficiente, a pesar de que sea el mismo desempeño.

2.2. La motivación en el desempeño laboral

Yo considero que el desempeño laboral, en todos los ámbitos de la existencia humana, interviene la motivación como mecanismo para lograr concluyentes objetivos y alcanzar determinadas metas, ya que representa un fenómeno humano universal, de gran transcendencia para los individuos y la sociedad. Una persona satisfecha, que estima su trabajo lo disfruta atendiendo la tarea que desempeña, con entusiasmo y sentido de pertenencia; la motivación también consiste en mantener culturas y valores, que conduzcan a un alto desempeño, de manera que se logren resultados para la organización y el de los trabajadores involucrados.

Ahora bien, con el propósito de efectuar un trabajo de investigación referido a la Visión Contemporánea de la Motivación en el contexto del Núcleo Valles del Tuy, de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, desde una perspectiva del área de conocimiento vinculado al quehacer de quien escribe, considero el tema de la motivación en el desempeño laboral, específicamente en el deber ser y la realidad del desempeño en esta Institución.

Como autora de esta investigación y desde repetidas conversaciones con facilitadores de las diversas áreas, equilibre el comportamiento de los mismos en su día a día y el tipo de cambio de ánimo que mostraban, era la desmotivación en cada puesto de trabajo, de cada individuo. Sentí preocupación, pero me invente maneras de hacerles ver lo valiosos que eran, haciéndoles ver que juntos podemos hacer progresar el cambio organizacional, la comunicación, las relaciones interpersonales, trabajo en equipo, las recompensas, la remuneración no salarial, la recreación, el adiestramiento, si mis ideas se logran implementar, la realidad de los resultados podrían ser buenos, esto podrá permitirnos ver el progreso juntos en el cambio organizacional óptimo.

El desempeño laboral es un término que, cobra valor en relación al giro de la empresa, ya que el mismo trabajo en dos diferentes contextos empresariales

pueden ser medidos de diferente manera, o en una puede constituirse como un desempeño laboral excelente, pero en otra puede ser deficiente, a pesar de que sea el mismo desempeño. Ninguna organización puede surgir sin capital humano, pues este equipo ayuda al empuje positivo o negativo de una organización, que requiere de ellos el cumplimiento de los objetivos que se tengan planificados.

Sera importante tener en cuenta que un capital humano con habilidades y competencias optimas, pueden ayudan a fortalecer el sentido de pertenencia en una organización, para este caso, área educativa, que será ingrediente imprescindible para alcanzar el éxito en el compartir y desarrollo de los saberes, es reencontrar al facilitador con el participante en una relación afectiva, donde el escenario se pueda llenar de energía, motivación e interés hacia el logro, de todo lo relacionado con los procesos académicos. De esta manera el facilitador se siente importante dentro del proceso de la enseñanza, sabe que es capaz e enfrentar retos con entusiasmo, responsabilidad, manejando sus emociones con seguridad y aun más, amplía sus relaciones con todo el entorno laboral.

2.3. La motivación y su influencia en la enseñanza

Desde mi apreciación el origen de la motivación que se genera a partir de factores internos de la persona, en síntesis, es lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera, es una combinación de procesos intelectuales fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con que vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía como puede ser cuando estamos señalando la relación dada entre empleador y empleados. En este tipo de motivación, la institución no puede influir, mientras que la motivación extrínseca, se trata de aquella motivación laboral que es inducida por elementos externos al sujeto, como un aumento de salario o un reconocimiento. De tal manera se puede observar, en cuanto al carácter del estímulo, la motivación positiva, se configura como un premio o recompensa, mientras que la negativa, el factor motivador es asociado a una amenaza o castigo.

Sin duda alguna, es bueno mencionar que para todas las organizaciones, el talento humano representa un elemento indispensable, sin este recurso, no sería posible operar y llevar a cabo el cumplimiento de los proyectos establecidos; destinados a impartir clases en las diferentes instituciones, por lo tanto, es necesario crear un clima organizacional idóneo e implementar estrategias que permitan que el individuo se sienta satisfecho e identificado con los objetivos institucionales y a nivel personal.

Es responsabilidad de todos los integrantes de una institución, principalmente de los líderes; organizar y orientar las actividades que desarrolla el personal que está a su cargo. Por otro lado, estos deben determinar las necesidades del personal y proponer tácticas que mantengan una actitud positiva comprometida ante cada una de las responsabilidades inherentes a la labor que realizan. No obstante, existen organizaciones que evidencian deficiencias en las estrategias motivacionales que conducen efectivamente los procesos administrativos y procuran la atención indispensable que amerita el recurso humano.

Se pueden presentar obstáculos, los cuales pueden impedir dar inicio a los cambios que se esperan, entre ellos: La poca preparación para asumir compromiso de trabajo, la representación, la desconfianza, practicas individuales y la desmotivación laboral, siendo esta última de suma importancia, quizás la de mayor notabilidad al hacer referencia al ámbito de interacción social, ligado a esas actividades que se llevan dentro de las organismos, en las que se tiene presencia permanente, caracterizadas por la incapacidad de escuchar acuerdos laborales o instrucciones ligadas a tareas a desempeñar para el cumplimiento de los objetivos académicos.

Al respecto, Rubio (2016), en concordancia a lo anterior, señala que la motivación es un impulso interior que activa la predisposición de un individuo a realizar cualquier actividad o comportamiento, orientado a una meta, en dirección al logro de un objetivo determinado. Por lo expuesto, se pueden mencionar, factores que influyen en la motivación laboral, siendo los más visibles: el puesto de trabajo,

la autonomía, ambiente de trabajo y condiciones laborales, con dichos factores se encaminan los trabajadores a estar motivados.

Ante lo expuesto puedo agregar, que las técnicas para implementar e impulsar las mismas, para que los individuos se sientan motivados observando las normas laborales, donde se aplique el reconocimiento para ascender en los puestos de trabajo y mejoras salariales, la política de incentivos es la premiación recreacional y económica que le otorga la institución a los trabajadores, la información de los objetivos y funciones para cada trabajador, la promoción laboral del empleado, ya que es una técnica muy útil para motivar a los equipos de trabajo.

Para la enseñanza se puede también añadir, que el contexto debe ser amoroso, afectivo, no competitivo, un espacio en el que se discierne al ser y no al hacer, donde la mirada reflexiva le permita ver sus propias emociones y donde el facilitador solo puede contribuir a generar un compartir de saberes, desde su propia capacidad de hacer y desde su libertad de reflexionar acerca del quehacer. Algunos planteamientos sobre el quehacer en los escenarios académicos, tienen la esencia de una relación de afecto, pues es la obra de arte que se construye con el vivir rutinario, en el ambiente de trabajo, donde la enseñanza sea lo más importante de mantenerse en el tiempo, para la formación constante del hombre.

3. Reflexiones finales

Como conocedora de la carrera de administración de recursos humanos y en cuanto a la motivación, reflexiono como la fuerza que actúa en un organismo o en su interior, para que inicie o dirija la conducta en general permitiendo canalizar los esfuerzos para el logro de los objetivos que guían a una Institución, el talento humano no es considerado como factor primordial en el funcionamiento de las Instituciones, debido a que para que el individuo se sienta motivado a realizar las actividades asignadas en condiciones aptas, debe auto motivarse para encontrar bienestar, seguridad reconocimiento personal y profesional. Las organizaciones que sufren de bajo rendimiento laboral, es porque no le dan la importancia necesaria a las causas que lo producen, aunque se observa que no existe otro motivo mayor,

que la falta de motivación de sus trabajadores, la motivación es útil en la medida que permite demostrar que estímulos o elementos aportan energía y dirección al comportamiento del trabajador.

En este análisis puedo conocer que la motivación es una actitud importante para poder lograr nuestras expectativas de vida de manera general, por lo que se puede señalar, que un adecuado grado de motivación, influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores. Por lo antes expuesto, se debe tener claro que entre los factores externos que pueden influir para que un docente no cumpla con un proceso de formación, se encuentra la motivación como causa impulsiva de la que se determina la voluntad para realizar o llevar a cabo algo aunada a la falta de incentivos económicos, ausencia de apoyo institucional, tiempo disponible entre otros, en este sentido, se razona que los facilitadores de cualquier institución educativa bien podrían no seguir un programa de capacitación y solo asumirían el trabajo de manera rutinaria donde solo asistirá a cumplir un horario.

Ante esta situación, es oportuno hacer la siguiente interrogante: ¿Como motivar e incentivar al personal docente para el seguimiento de un proceso de capacitación? Se responde que las instituciones deben crear conciencia de la situación, estando claro de que todo educador necesita una actitud renovadora, por lo que es fundamental encontrar estrategias que permitan motivar. Si la motivación es el centro de todo trabajo, entonces el docente se convierte en la piedra angular para alcanzar una labor de calidad.

De acuerdo a lo planteado anteriormente, es pertinente sugerir la destreza de elaboración de una tarea, que significa preocuparse por el resultado que se obtenga y no por el proceso que se realice, por ello, para las personas que se orientan hacia la ejecución, lo realmente importante es ganar y consideran que la felicidad es el resultado que produce el hecho de apoderarse. Aun así, si no llegan a conseguir el éxito, enfrentándose al problema de haberlo intentado y haber fracasado, asumen ese fracaso como una evidencia de su poca habilidad. Si no realiza ningún intento, si buscan una explicación más aceptable sobre el motivo de

su fracaso, esta situación, puede llevar a la persona a exteriorizar comportamientos y actitudes que la resguardan de tener una imagen de incompetencia.

En la búsqueda de alternativas en la fase final de las conclusiones, se propone de manera prioritaria, estrategias de motivación a cargo del área de académico con una planificación de capacitación en diversas actividades que puedan influir en los facilitadores, para poder lograr el comienzo emocional, con fines conductuales a la motivación, que los lleve a satisfacer y cumplir sus labores con entusiasmo con el fin de compensar a plenitud su necesidad de motivación personal, vinculado con el eficiente cumplimiento laboral, que logre desarrollar el máximo potencial de los facilitadores, con la finalidad de mejorar radicalmente los niveles de desempeño y motivación dentro de la institución.

Al analizar, el capital humano, el desempeño laboral y la motivación del personal de facilitadores de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, Núcleo Valles del Tuy, puedo concluir que se deben adecuar cada uno, con el propósito que se incrementen los niveles de satisfacción de parte de los facilitadores para mejorar la eficiencia y productividad en la tareas encargadas; con el fin de obtener logros laborales con éxitos afines al desempeño de sus funciones ; crecimiento de la motivación con calidad hacia la institución.

El nivel de trabajo en equipo será una de las estrategias de la cotidianidad, en la búsqueda de que a corto plazo sea una característica del gran equipo que hace vida en el núcleo, por tanto, para mantener y mejorar el trabajo en equipo se debe considerar los siguientes aspectos: Mejorar el compromiso del personal para lo cual, se deben interrelacionar los objetivos institucionales con los personales, Impulsar la participación, la creatividad, la innovación para impulsar incentivos directos al reconocimiento de labores para que impacten en el bienestar de cada individuo, fortaleciendo el ánimo y compromiso por la organización, en función de hacer equipo de trabajo para el cumplimiento de las metas comunes.

Como recomendación concluyente, desde el cargo que desempeño y con el apoyo de mi superior, voy a encaminar charlas informativas, para que todos conozcan las metas logradas, los cambios institucionales, las nuevas promociones

de cargos y públicamente felicitare a los meritorios, coordinando con las áreas de entrenamiento, serán planificados diferentes talleres, charlas, encuentros, con la finalidad de que los facilitadores, tengan actividades distintas a las labores académicas y administrativas.

De esta forma, previo cronograma se dictaran entrenamientos para los facilitadores de nuevo ingreso, quienes también estarán incluidos con el resto del personal de facilitadores, para ser parte de la programación de adiestramiento, donde se analizaran de acuerdo a las necesidades, cuales talleres y charlas se puedan ofrecer que incrementen la motivación, el bienestar y el desempeño de todos los facilitadores de nuestra institución.

Como inicio una charla, donde se le permita a todos los asistentes expresar cómo se siente laboralmente, que le gustaría que la universidad le ofreciera para sentirse más cómodo en sus tareas académicas y administrativas, que sugiere para ayudarlo a que el ambiente laboral le sea más grato, en esa misma apertura que manifieste su capacidad no solo intelectual, también cultural, debido que en el transcurso del tiempo hemos descubierto que contamos con talentos culturales en el personal de facilitadores, con habilidades inclusive para tocar instrumentos, por lo que será interesante crear grupos de cantos y musicales como parte de la para la recreación.

Por otra parte, abrir espacios de conversación, donde los facilitadores expongan sus ideas para mejorar las metas académicas, desde el formato de evaluación de facilitadores dar reconocimiento por puntualidad en el trabajo administrativo y académico, implementar horarios fuera de las horas académicas, para la recreación, donde se cultive la cultura y el deporte.

Por lo antes expuesto voy a orientar tácticas motivacionales para aumentar el desempeño laboral, realizare un diagnóstico para conocer, hasta donde los jefes de las diferentes áreas, poseen conocimiento sobre estrategias que motiven al personal a su cargo, seguidamente busco conocer como describen las estrategias motivacionales y finalmente voy a relatar estrategias para mejorar el desempeño laboral de los facilitadores de la Universidad Nacional Experimental Simón

Rodríguez Núcleo Valles del Tuy, con el propósito de ofrecer un ambiente laboral donde todos los facilitadores se sientan a gusto en su lugar de trabajo, y favorecer el desarrollo del sentido de pertenencia, para favorecer al bienestar del trabajador y al incremento del éxito laboral académico.

Dando continuidad a mi narrativa, quedara justificada dado que el propósito será dejar al alcance de los líderes de cada departamento de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez Núcleo Valles del Tuy, la comprensión de la importancia de mantener contentos a los facilitadores, de esa manera ayudar a mejorar el desempeño laboral con mejor integración en los departamentos, generando sentido de pertenencia e incrementando el deseo de permanecer en sus puestos de trabajo, creando mejor socialización y grupos de trabajo para unir esfuerzo para el logro de los objetivos.

Por otra parte, la recomendación de las estrategias podrá además beneficiar al personal de nuevo ingreso, que se pretende siempre, hagan carrera en la institución y aporten sus experiencias académicas, para enriquecer el aprendizaje de nuestros participantes, que requieren del conocimiento innovador, de los nuevos facilitadores interesados en hacer equipo en la institución, para juntos hacer una convivencia de conocimientos, basada en el crecimiento educativo con alternativas transformadoras de educación universitaria.

Aunado a lo anterior, reforzar en todo momento que la motivación es una muralla en la vida para estar contento y vehemente en todos los aspectos de vida, por lo que viene a mis pensamientos que desde hace mucho años, siempre me llamaba la atención el entusiasmo en todas sus medidas de algunas personas con la que yo hacía vida laboral, para ese entonces no yo no contaba con la preparación para identificar los estados de ánimos diferentes.

Se conoce desde la historia que los patrones del comportamiento y del pensamiento no son libremente modificables, ni se extienden a lo largo del tiempo, todo cambia, así como las concepciones de vida, se pone de manifiesto los principios humanos, el respeto y entendimiento con nuestros pares, donde las emociones permiten la comprensión del conocimiento de manera más intensa y

cooperativa, con capacidad para exaltar lo maravilloso de las emociones, queda bien entendido que la finalidad de un buen ambiente laboral, donde se desarrollan actividades académicas, tenga un clima que permita el accionar del facilitador, para el provecho de una transformación del aprendizaje que se entregue a exitosamente a la sociedad universitaria.

Otro aspecto importante es el entusiasmo que genera la satisfacción que debe acompañar a todo el que hace vida en el mundo del compartir del conocimiento, con el fin de ir en el camino que transportará resultados, para el hombre lucrado en conocimiento y la complacencia del facilitador por la estimulación que se contagia, se imparte y se comparte, en cada resultado académico de todos y cada uno de los participantes de la Universidad, De allí la importancia del ciudadano individual y colectivo, que no solo se reencuentre a sí mismo sino que alcance fronteras sociales para un mayor alcance de saberes y que le permita, en lo intersubjetivo desarrollar transformaciones pertinentes que amplíen las potencialidades humanas.

Ante lo planteado, se resalta que la educación universitaria le es propio el papel protagónico con respecto al reencuentro del ser humano, con su sensibilidad, donde las emociones, sentimientos e intereses sean considerados en el momento de sentir, como una conexión afectiva que active el desarrollo de experiencias, aprendizajes, comunicación, sentimientos que conductores del fortalecimiento integral de saberes.

Dado lo anterior, también constituye un reto para la educación, lograr un ser humano integral con capacidad de auto valorar su condición biológica, su capacidad aprendiente, sus habilidades y destrezas técnicas, artísticas y culturales, con una profunda orientación ética. Todo esto en la búsqueda de una humanidad promotora de valores como la solidaridad, la cooperación, la justicia, la responsabilidad, la equidad y sobre todas las cosas, el amor. Vivir motivado en todas las circunstancias de la cotidianidad, produce una variedad de estímulos que conducen a realizar metas que dependen de la personalidad de cada persona y orientan a dar prioridad a lo que produce el sentirse bien. Saber plantear las propias necesidades, ayuda a plantear metas y buscar el camino para el logro, lo más pronto que sea posible, de

manera de que con ese equilibrio emocional, se obtenga la motivación necesaria para salir adelante aun en situación de infortunio.

En tal sentido la motivación debe ser un tesoro para toda persona, dado que en los espacios laborales si no existe motivación, los integrantes desvanecen su emoción, hasta dejar de hacer sus tareas con eficiencia y sentir apatía hacia el medio ambiente. El personal de cualquier organización es considerado como un factor clave, es fundamental contar con este capital humano, para el pleno éxito de los objetivos laborales, algunos no se dan cuenta de la importancia de la motivación y los beneficios que se pueden lograr. Desde mi experiencia considero que la motivación no está en el beneficio económico, ya que es otro tema a tratar,

La motivación es un elemento fundamental para el éxito de una empresa, ya que de ella depende en gran medida que se logre alcanzar los objetivos que se halla propuesto la institución. En la actualidad existen algunos directivos que aún no se dan cuenta de la importancia de la motivación y los beneficios que se pueden obtener con la implementación de este elemento. Debido a la importancia que ha tomado la motivación, se pueden destacar algunos, como lo es el ambiente laboral, el reconocimiento, la expresión de cada punto de vista, las buenas relaciones armoniosas y la buena comunicación.

4. Referencias

Alles, M. (2018). Diccionario de términos de recursos humanos. –1a ed.–Buenos Aires: Granica. Documento en línea: <https://comunicacionrrhh.files.wordpress.com/2022/05/alles-direccion-estrategica-de-recursos-humanos.pdf>

Naranjo, M. (2009). Motivación Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. Consultado el 15/12/2022: <https://es.scribd.com/doc/199485861>

Ochoa, M (2014) *Motivación y Productividad Laboral*. Tesis en Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional. Universidad Rafael Landívar. Consultado el 30/11/2022 en <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ochoa-Katleen.pdf>

Rubio (2016) Recursos Humanos, Dirección y Gestión de Personas en las Organizaciones, Primera edición, Ediciones OCTAEDRO, S.L. Barcelona. España.