

## La motivación y su influencia en el ámbito laboral

### I DEFINICIÓN DE CONCEPTO DEL TRABAJO DE MONOGRAFÍA

Nuestro trabajo tiene como título “LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL AMBITO LABORAL”.

Con este trabajo de grado opto por el título de Licenciada en Recursos Humanos, comienzo mi monografía definiendo los conceptos más importantes de mi tema:

**A. CONCEPTO DE MOTIVACIÓN**, causa del comportamiento de un organismo, o razón por la que un organismo lleva a cabo una actividad determinada.

En los seres humanos, la motivación engloba tanto los impulsos conscientes como los inconscientes. Las teorías de la motivación, en psicología, establecen un nivel de motivación primario, que se refiere a la satisfacción de las necesidades elementales, como respirar, comer o beber, y un nivel secundario referido a las necesidades sociales, como el logro o el afecto. Se supone que el primer nivel debe estar satisfecho antes de plantearse los secundarios.

El psicólogo estadounidense Abraham Maslow diseñó una jerarquía motivacional en seis niveles que, según él explicaban la determinación del comportamiento humano. Este orden de necesidades sería el siguiente: fisiológicas, de seguridad, amor y sentimientos de pertenencia, prestigio, competencia y estima sociales, autorrealización, y curiosidad y necesidad de comprender el mundo circundante.

Ninguna teoría de la motivación ha sido universalmente aceptada. En primer lugar, muchos psicólogos, dentro del enfoque del conductismo, plantearon que el nivel mínimo de estimulación hacía a un organismo comportarse de forma tal que trataba de eliminar dicha estimulación, ocasionando un estado deseado de ausencia de estimulación. De hecho, gran parte de la fisiología humana opera de este modo. Sin

embargo, las recientes teorías cognitivas de la motivación describen a los seres humanos intentando optimizar, antes que eliminar, su estado de estimulación. Con ello, estas teorías resultan más eficaces para explicar la tendencia humana hacia el comportamiento exploratorio, la necesidad o el gusto por la variedad, las reacciones estéticas y la curiosidad.<sup>1</sup>

**B. CONCEPTO DE AMBIENTE LABORAL**, pago al propietario de un factor de producción (trabajo, energía) de una cantidad inferior al valor del producto.

Este término puede tener dos significados básicos: el primero es el uso de bienes materiales, normalmente con un suministro fijo, para los fines establecidos por los que se realiza su manipulación, y el segundo, más negativo, es un elemento clave de la teoría marxista sobre la lucha de clases. Esta teoría establece la teoría del valor del trabajo, que a su vez conlleva el concepto de plusvalía. Sostiene que el capitalista paga al trabajador el coste de su producción, pero recibe el precio de mercado del producto, paga costes externos (alquileres, etc.) y se embolsa el resto (la plusvalía) como ganancia. Esta idea de la plusvalía o ganancia nunca fue postulada por los economistas liberales y, en cualquier caso, parece estar en desacuerdo con la doctrina clásica del intercambio de equivalentes económicos.

Adam Smith estaba de acuerdo en que los productores en monopolio podían exigir una plusvalía a sus clientes. Pero, sin embargo, sostenía que si los trabajadores fueran propietarios de sus propias herramientas y tuvieran acceso a mercados libres, el precio de los bienes sería proporcional al trabajo implicado en su producción.

Los marxistas han sostenido que la explotación del trabajador, cuando éste no es el propietario, explica de forma objetiva los niveles de precios y empleo. Los economistas liberales opinaban que los precios eran el resultado de un intercambio que reflejaba las preferencias subjetivas de compradores y vendedores. La dificultad

---

<sup>1</sup>"Motivación", *Enciclopedia Microsoft® Encarta® 99*. © 1993-1998 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

de la teoría objetiva, que explica el mecanismo de los precios —como en la teoría marxista— a partir de las relaciones estructurales de la explotación de la fuerza de trabajo por parte del capitalismo, reside en la variación cultural e histórica del coste de producción asociado a los trabajadores, englobando el coste de formación en habilidades o capital cultural humano.

En cambio, la dificultad de la teoría subjetiva estriba en que reduce la economía a una aplicación de la psicología de la elección olvidando factores más significativos, como la propiedad de la tierra y el capital, la educación laboral y el poder político de las personas bajo diferentes regímenes.

Finalmente hay que reconocer que existen muchas formas de explotación tanto política, como social o económica. Marx no sólo estudió la explotación en términos económicos, sino que desarrolló una extensa reflexión sobre las consecuencias sociales y políticas que tiene la mercantilización del trabajo.<sup>2</sup>

**C. CONCEPTO DE ÁREAS DE INFLUENCIA**, en la diplomacia o en la historia diplomática, recibe este nombre una extensa área geográfica que un Estado poderoso considera de especial interés por su relevancia para su seguridad y bienestar. De acuerdo con esto, los Estados suelen atribuirse derechos especiales de supervisión o hegemonía en estas áreas, a la vez que resisten y se resenten de la influencia de otros países importantes en la zona. Dichas áreas de influencia afectan por lo general al territorio adyacente a la zona en cuestión, aunque no siempre es así. Durante el periodo de la colonización europea, por ejemplo, las potencias coloniales mantuvieron una situación jurídica especial en zonas de África y Asia, y más tarde, la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas reclamó derechos sobre los países "socialistas", dejando al margen la cuestión de la parte del mundo en que dichos

---

<sup>2</sup>"Explotación laboral", *Enciclopedia Microsoft® Encarta® 99*. © 1993-1998 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

países se encontraran. Un ejemplo de área de influencia extensa lo constituye la doctrina Monroe, aplicada por primera vez por el presidente estadounidense del mismo nombre en 1823, según la cual los Estados Unidos reclamaban el derecho de excluir toda influencia europea del hemisferio occidental y a cambio que toda América quedara bajo el dominio de los Estados Unidos. Las esferas de influencia pueden asimismo adoptar una forma económica primaria o parcial, como ocurrió con la repetida dominación de Europa Central por parte de los alemanes o la actitud de los Estados Unidos en América Central y el Caribe desde finales del siglo pasado.

Un área de influencia, en especial en su vertiente política, es un concepto que nace del sistema clásico de política internacional caracterizado por Estados soberanos que buscan mantener su independencia adhiriéndose a un equilibrio de poder. Como tal, la esfera de influencia de un Estado importante constituye una violación de la soberanía de los Estados menores englobados dentro de esta esfera. Esa situación puede ser bien acogida por estos últimos, sin embargo, si consideran a la potencia "supervisora" una protección útil contra una alternativa menos ventajosa. En algunos casos este sistema de protección puede ser institucionalizado y hasta cierto punto extenderse para crear zonas de 'amortiguación'. Dentro de este grupo podría incluirse la situación en la que, durante muchos años, se encontraron los Países Bajos, comprendida además la neutralidad de Bélgica. Una mayor extensión de los principios de igualdad de los Estados supervisados por las Naciones Unidas reduciría las zonas de influencia, pero en la práctica no parece que vaya a desaparecer la influencia de los Estados poderosos sobre sus vecinos de menor entidad y fuerza en las áreas económica y militar.<sup>3</sup>

## **II. ANÁLISIS DEL TEMA DE LA MONOGRAFÍA.**

---

<sup>3</sup>"Áreas de influencia", *Enciclopedia Microsoft® Encarta® 99*. © 1993-1998 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

Explicaremos de forma ordenada el estudio exponiendo nuestras razones. La mayoría de las investigaciones se efectúan con un propósito definido, ese propósito debe ser lo suficientemente fuerte para que se justifique su realización. Además, en muchos casos se derivarán de ella nuestra sustentación sobre el tema de “La motivación y su influencia en el ámbito laboral.

## **A. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.**

La transformación de las empresas y la globalización de las economías de problemas y dificultades en los gobiernos de América Latina nos obliga a buscar otras fuentes de competitividad y de calidad total que nos motiven para alcanzar las metas y objetivos de la organización.

Nos manifiesta Ricardo Soriano que: <sup>1</sup>“Una investigación puede ser conveniente por motivos; tal vez ayude a resolver un problema social o a construir una nueva teoría. Lo que algunos consideran relevante y debe ser investigado, puede no serlo para otros”.

Explicar como analizar los conceptos de la motivación y su influencia en el ambiente laboral, dentro de la organización, La motivación en las empresas, para dar a conocer a la comunidad panameña él porque sé realizan estos cambios. Esperando que, sirvan como base para impulsar en las empresas a que utilicen este método.

## **B. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.**

En su libro Descartes, nos indica que <sup>1</sup>“ Es necesario establecer qué pretende la investigación, es decir, cuáles son sus objetivos y metas”.

Nuestra investigación, la motivación y su influencia en el ambiente laboral tiene los siguientes objetivos:

### **B.1. OBJETIVOS GENERALES.**

1. Describir y analizarla la influencia de la motivación en las empresa y organizaciones; como clave del éxito para mejorar el ambiente laboral.

---

<sup>1</sup>Ricardo Soriano Rojas Guía para realizar investigaciones sociales. México Universidad Autónoma de México.

<sup>2</sup>Libro Metodología de la Investigación de Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández y Pilar Baptista L.

2. Desarrollar y analizar otras teorías de la motivación como influencia en el ambiente laboral de una organización.

## **B.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.**

1. Analizar los principales aspectos, de la teoría explicativa y su relación con la motivación y su influencia en el ámbito laboral de una organización.
2. Especificar cuales son los beneficios de la influencia de la motivación en el ambiente laboral.
3. Describir como afecta a las empresas la motivación laboral.

## **C. PREGUNTA DE LA INVESTIGACIÓN.**

<sup>1</sup>“Las preguntas no deben utilizar términos ambiguos, ni abstractos. Estas preguntas constituyen más bien iniciales que es necesario refinar y precisar para que guíen el inicio de un estudio”.

Las preguntas comunican inquietudes y en su totalidad necesidad de conocimiento, con toda su riqueza y contenido. A veces solamente el propósito del estudio es formulado, aunque las preguntas deben resumir lo que habrá de ser la investigación.

Al respecto, no podemos decir que haya una forma correcta de expresar todos los problemas de investigación, pues cada uno de ellos requiere un análisis particular. Las preguntas generales deben aclararse y delimitarse para esbozar el área problema y sugerir actividades pertinentes para la investigación.

¿Cómo afectó a las empresas la motivación laboral?

¿Cómo la motivación interviene positivamente el proceso de Globalización de las organizaciones?

Tratamos de elaborar preguntas lo más sencillas y coherentes posibles, basándonos en los objetivos y en el problema de la investigación al final de este trabajo debemos poder desarrollar de manera exacta estas preguntas.

---

<sup>1</sup> Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado, Pilar Baptista Lucio, Metodología de la Investigación

<sup>2</sup> Ricardo Rojas Soriano. Guía para realizar investigaciones sociales. México: Universidad Nacional Autónoma de México, sexta edición.

### III. LA MOTIVACIÓN COMO INFLUENCIA EN EL AMBITO LABORAL

La vida es fundamentalmente ebullición, actividad y desarrollo. Todos estamos en continua actividad y hasta las personas más perezosas hacen una serie constante de actividades. ¿Por qué nos movemos, actuamos, nos interesamos por las cosas y nos inquietamos sin cesar?. El estudio de la motivación y su influencia en el ámbito laboral, pues, no es otra cosa que el intento de averiguar, desde el punto de vista de la psicología, a qué obedecen todas esas necesidades, deseos y actividades dentro del trabajo, es decir, investiga la explicación de las propias acciones humanas y su entorno laboral: ¿Qué es lo que motiva a alguien a hacer algo? ¿Cuales son los determinantes que incitan?. Cuando se produce un comportamiento extraordinario de algún individuo siempre nos parece sospechoso. Frecuentemente intentamos explicar el patrón diferente haciendo referencia a los motivos, por ejemplo, si alguien triunfa en la bolsa escucharíamos el típico comentario que cita el dinero como motivación para dicho individuo. Se trata de estudiar los impulsos, tendencias y estímulos que acosan constantemente nuestra vida y nuestro organismo y que nos llevan, queramos o no, a la acción. Basándonos en esta afirmación se puede decir que cualquiera que intente responder a estos interrogantes está intentando explicar la motivación. Los psicólogos que estudian la motivación procuran comprobar las explicaciones de estos hechos mediante el estudio experimental. Algunos psicólogos tratan de explicar la motivación desde los mecanismos fisiológicos. Por eso son importantes los descubrimientos relativos al control de la acción por partes del cerebro como el hipotálamo, el sistema activador reticular y el sistema límbico. Otros en cambio buscan los determinantes de la acción en términos de conducta y comportamientos.

Otro punto a destacar es que cuando hablamos de conducta motivada la estamos diferenciando claramente de conducta instintiva.

Mientras una conducta instintiva no requiere "voluntad" por parte del sujeto, la conducta motivada sí que la requiere. Así pues no conviene confundir la motivación con los estímulos ni con los instintos; los tres impulsan a actuar, pero su origen y sus funciones son muy diferentes Como su propio nombre indica la conducta motivada en el ambiente

laboral requiere un motivo por el cual ponerse en marcha a desempeñar. Una conducta está motivada cuando se dirige claramente hacia una meta ya sea de trabajo o personal. El motivo es algo que nos impulsa a actuar, la necesidad de trabajar por el pago. El motivo se presenta siempre como un impulso, una tendencia, un deseo, una necesidad.

No todos los motivos tienen un mismo origen, ni son de la misma intensidad, ni tienden hacia las mismas cosas. Pero, sin embargo, se puede decir que el campo de la motivación en el ámbito laboral abarca la totalidad del psiquismo humano comprendiendo una gama amplísima de móviles que incitan al hombre constantemente a actuar y superarse en el trabajo. Así podemos señalar móviles que van desde los impulsos más elementales, como el hambre, el sueño, la necesidad de trabajo, hasta los más complicados y complejos como puede ser el impulso o deseo de cierta persona a ser ingeniero de telecomunicaciones, periodista, maestro. Así pues vemos que toda actividad está motivada por algo, y ese algo es lo que hemos llamado motivo. Motivo es, pues, lo que nos impulsa a la acción, a la actividad. Esta actividad motivada es como un circuito cerrado en el que se pueden distinguir tres momentos principales: motivo, conducta motivada por el ambiente laboral y disminución o satisfacción de la necesidad.

## **A. ANÁLISIS DE LAS TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN.**

Para analizar las teorías de la motivación vamos a hacer una clasificación basándonos en los problemas que surgen en el tratamiento sistemático de la motivación y, también, en las formas en la que estos problemas han sido tratados por los especialistas. De esta manera podremos hablar de: teorías homeostáticas, teorías del incentivo, teorías cognitivas, teorías fisiológicas, teorías humanistas. Así pues vamos a tratar cada una

de las corrientes por separado para ver si podemos encontrar datos fiables sobre la motivación.

### **A.1. TEORÍA HOMEOSTÁTICA DE LA MOTIVACIÓN:**

Este tipo de teorías explica las conductas que se originan por desequilibrios fisiológicos como pueden ser el hambre, la sed. Pero también sirven para explicar las conductas que originadas en desequilibrios psicológicos o mentales producidos por emociones o por enfermedades mentales que también suponen la reducción de una tensión que reequilibrar el organismo.

La homeostasis es un mecanismo orgánico y psicológico de control destinado a mantener el equilibrio dentro de las condiciones fisiológicas internas del organismo y de la psiquis. Consiste en un proceso regulador de una serie de elementos que han de mantenerse dentro de unos límites determinados, pues de lo contrario peligraría la vida del organismo. Así conocemos que existe una serie de elementos y funciones que han de estar perfectamente regulados y cuyo desequilibrio sería de consecuencias fatales para la vida; por ejemplo, la temperatura, la tensión arterial, cantidad de glucosa o de urea en la sangre... Estas y otras funciones están reguladas y controladas por los mecanismos homeostáticos, y cada vez que surge una alteración en uno de estos elementos y funciones, el organismo regula y equilibra la situación poniendo en marcha una serie de recursos aptos para ello. Entre los autores más representativos de esta corriente podemos señalar a Hull, a Freud y a Lewin entre otros.

### **A.2. TEORÍA DE LA REDUCCIÓN DEL IMPULSO:**

Impulso es tendencia a la actividad generada por una necesidad. Esa necesidad, que es el estado de desequilibrio o malestar interno, es a su vez provocada por una carencia, por una falta de algo, en el organismo vivo.

La raíz de la conducta motivada emerge, en esta clase de explicaciones, de algún tipo de desequilibrio que perturba la estabilidad o constancia del medio interior del sujeto. El desequilibrio interior puede estar provocado por un déficit de lo que el organismo

precisa para su existencia. Tales carencias externas provocan estados internos de necesidad, aparentemente muy diversos, pero coincidentes en sus efectos perturbatorios. Ese desequilibrio provoca en el organismo una exigencia de reequilibración que no cesa hasta que la carencia, o incluso, el exceso, ha sido eliminado y substituido por otro. Averiguar cómo provoca el desequilibrio esa exigencia de reequilibración es lo que pretenden las teorías motivacionales basadas en la homeostasis.

Dentro de esta perspectiva explicativa de la motivación podemos destacar a representantes como : Lewin Hull, es, sin duda, el máximo representante de esta corriente. Basándose en las ideas de Thorndike sobre la motivación Hull elabora su teoría. La "satisfacción" de la que hablaba Thorndike fue reemplazada por "reducción de la necesidad", primeramente, y más tarde por el de "reducción del impulso". Según Hull:

"Cuando la acción de un organismo es un requisito para incrementar la probabilidad de supervivencia del individuo o de una especie en una determinada situación, se dice que está en un estado de necesidad. Dado que una necesidad, actual o potencial, usualmente precede y acompaña a la acción del organismo, suele decirse que la necesidad motiva o impulsa la actividad asociada.

A causa de esta propiedad motivacional de las necesidades, éstas se consideran como productoras de impulsos -drives- animales primarios.

Es importante advertir a este respecto que el concepto general de impulso (D) propende marcadamente a poseer el status sistemático de una variable interviniente o de una X nunca directamente observable"

La necesidad actúa, pues, como variable independiente, suscitando el impulso. Éste, integrado a su vez con otras variables intervinientes, contribuye a formar el potencial evocador de respuesta del que la conducta es función :

$$\text{Conducta} = f(sEr) = f(D * K * sHr).$$

sEr---- potencial evocador de respuesta.

D----- drive o impulso.

K----- motivación de incentivo o cantidad y calidad de la recompensa.

sHr----- fuerza del hábito.

### **A.3. TEORÍA DE LA MOTIVACIÓN POR EMOCIONES:**

Las emociones cumplen una función biológica preparando al individuo para su defensa a través de importantes cambios de la fisiología del organismo y desencadenando los comportamientos adecuados que sirven para restablecer el equilibrio del organismo.

Cuando los estados emocionales son desagradables el organismo intenta reducirlos con un mecanismo más o menos equivalente al de la reducción del impulso. Por eso autores como Spence consideran a las emociones como factores motivantes.

### **A.4. TEORÍA PSICOANALÍTICA DE LA MOTIVACIÓN:**

Esta teoría está basada principalmente en los motivos inconscientes y sus derivaciones. Además, según la teoría psicoanalítica las tendencias primarias son el sexo y la agresión. El desenvolvimiento de la conducta sexual sigue un modelo evolutivo que supone diversas elecciones de objeto hasta que se logra un afecto sexual maduro. Las modernas interpretaciones psicoanalíticas encuentran un lugar más amplio para los procesos del ego que el que tenían antes.

El punto de partida de Freud, máximo representante y fundador del psicoanálisis, es claramente homeostático. La tarea básica del sistema nervioso es preservar al organismo de una inundación estimular desequilibradora y a la vez facilitar la consecución del placer y la evitación del dolor. Tanto las pulsiones (variables instintuales básicas que guían y movilizan la conducta del hombre) como el aparato que regula su acción, son conceptuadas en términos psíquicos, en el límite entre lo físico y lo mental. Desde el punto de vista de su origen, una pulsión es un proceso

somático del que resulta una representación estimular en la vida mental del individuo. La función de la pulsión es facilitar al organismo la satisfacción psíquica que se produce al anular la condición estimular somática negativa. Para ello cuenta con una capacidad energética capaz de orientarse hacia el objeto cuya consecución remueve o anula la condición estimular dolorosa, provocando así placer. Esta teoría evoluciona a lo largo de su vida.

El modelo de motivación adoptado por Freud es un modelo hedonístico de tensión-reducción que implica que la meta principal de todo individuo es la obtención del placer por medio de la reducción o extinción de la tensión que producen las necesidades corporales innatas. La interpretación que Freud hace de la motivación se conoce con el nombre de psicodinámica, puesto que da una explicación de los motivos humanos en términos de hipotéticos conflictos activos subyacentes. Pero el principal problema de esta teoría es la falta de datos empíricos que la apoyen. Aun así ha sido muy influyente dentro de la psicología en general y de este tema en particular.

#### **A.5. MODELO DE LA TEORÍA EXPECTATIVA**

Después de analizar algunos tipos de teorías, algunas no planteadas por este seminario, nos hemos inclinado por esta teoría de la expectativa, por que consideramos que es la que más se relaciona con nuestro trabajo. Actualmente muchos científicos enfocan su atención a los Modelos de Procesos, que se interesan en explicar la forma en que la conducta se inicia, dirige, sostiene y detiene.

El más conocido de estos modelos es el Modelo de Expectativas.

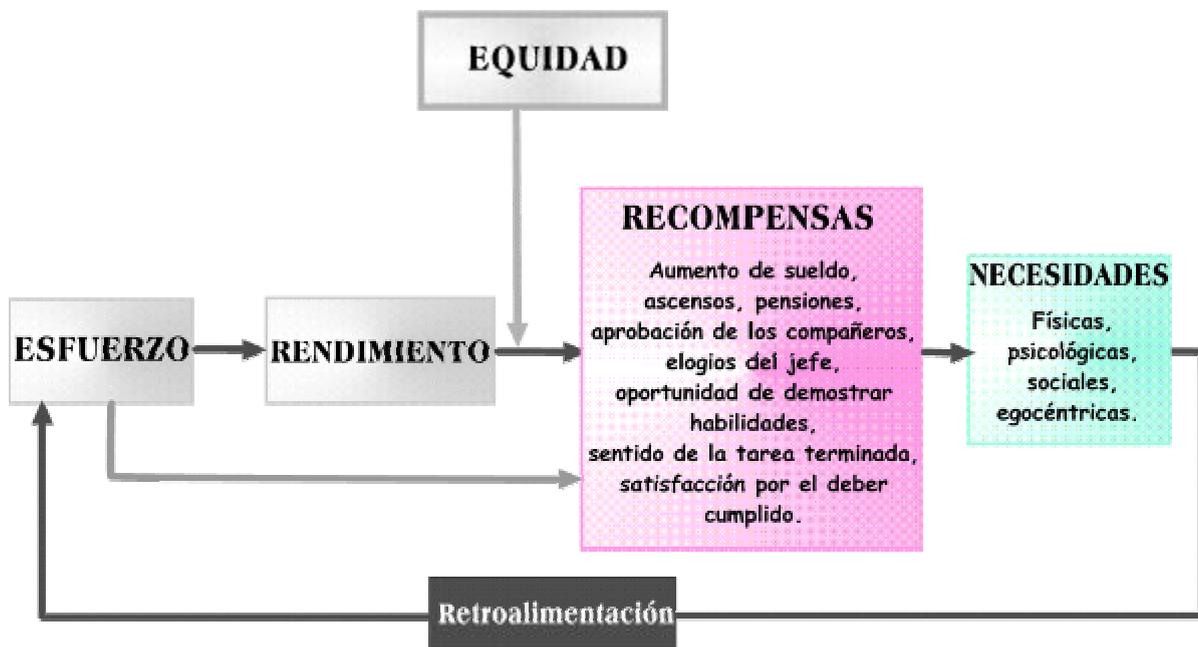
Este modelo tiene sus bases en las investigaciones realizadas por Tolman y Lewin, pero se asocia con investigadores contemporáneos como Vroom, Lawler, Hackman y Porter.

La Teoría de las expectativas sostiene que los individuos como seres pensantes y razonables, tienen creencias y abrigan esperanzas y expectativas respecto a eventos futuros en sus vidas. Si lo llevamos a nuestro tema es la necesidad de trabajar en un

ambiente laboral apto para desempeñar las labores requeridas por la empresa. Por lo que para analizar la motivación se requiere conocer lo que las personas buscan de la organización y cómo creen poder obtenerlo.

### CUADRO ESTRUCTURAL DE LA TEORÍA

## Modelo de Expectativa Simplificado

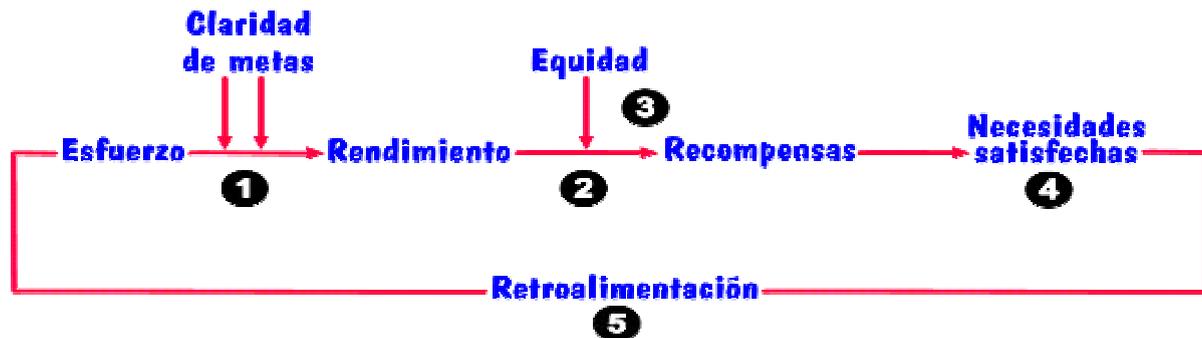


La Teoría formulada por Víctor Vroom, establece que las personas toman decisiones a partir de lo que esperan como recompensa al esfuerzo realizado. En el ámbito de trabajo significa que prefieren dar un rendimiento que les produzca el mayor beneficio o ganancia posible. Por esta razón motivarlos a realizar una tarea laboral ayuda a que se efectúe con mayor eficiencia y rapidez. Pondrán mucho empeño si consideran que así conseguirán determinadas recompensas como un aumento de sueldo o un ascenso.

La importancia de lo deseado depende de cada individuo. Del valor psicológico que se concede al resultado (valencia) depende su fuerza motivadora. Por supuesto que a veces las consecuencias no son tan satisfactorias como se suponía; sin embargo es el

grado de expectativa lo que decidirá si el sujeto pondrá empeño por alcanzar las recompensas.

### Aplicación de la Teoría de las Expectativas al Comportamiento de Supervisión



El primer deber del supervisor es fortalecer las flechas del diagrama.

Específicamente, el supervisor **1** facilita al subalterno convertir el esfuerzo en productividad, **2** aumenta la probabilidad de que la alta productividad será recompensada, **3** asegura que las recompensas se distribuyen más equitativamente, **4** posiblemente llega hasta a cambiar el valor (en términos de satisfacción) de estas recompensas para los empleados, y **5** ayuda a mejorar la retroalimentación.

Se supone que en conjunto estas actividades aumentarán la eficiencia de los subalternos, las recompensas que reciben por su esfuerzo y su satisfacción general en el empleo.

En pocas palabras, los subalternos deben esperar que un mayor esfuerzo les alcance las recompensas que ellos esperan.

Este modelo ha sido probado y aceptado ampliamente porque parece coincidir con las experiencias personales y el sentido común: cuanto más confiamos en recibir determinada recompensa o satisfacción, más nos esforzamos.

## IV CONCLUSION

Suele depositarse sobre la motivación empresarial la responsabilidad de la necesidad de encontrar formas de aumentar el rendimiento de los trabajadores en el sistema internacional, la concentración del ingreso y otras tendencias negativas del desarrollo económico y social. Sin embargo, el problema radica en la aplicación de políticas inadecuadas en un contexto de la empresa u organización sin la motivación a sus

trabajadores y la falta de profesionales capacitados para afrontar tales retos en el ambiente laboral.

La ampliación de los mercados y las transferencias internacionales de recursos generan, potencialmente, formidables fuerzas de expansión de la producción, el empleo y el bienestar. No obstante, librados a sus propias fuerzas, los mercados contribuyen a profundizar las asimetrías preexistentes en el orden mundial y en el interior de los países para esto nuestros profesionales deben incluir la motivación como influencia en la organización y mejorar su rumbo de ideas para poder competir en este mundo modernizado.

Es indispensable gobernar la globalización. Son necesarias políticas nacionales activas y marcos regulatorios internacionales que liberen las fuerzas de crecimiento de los mercados de profesiones y la motivación como arma de la organización laboral para alcanzar estas metas y objetivos dentro del mundo competitivo. Convendría evitar que los epígonos de la ficción en la globalizadora y la visión fundamentalista acaben con la globalización y fracturen el orden mundial, riesgo posible frente a la acumulación de tensiones que están a la vista.

El desarrollo descansa, antes que nada, en factores endógenos tales como la modernización del Estado, la estabilidad institucional, los equilibrios macroeconómicos, los incentivos para la inversión privada y la capacitación de los recursos humanos como materia prima dentro de la organización y como motivándolos a realizar diferentes tareas aumenta su potencia de producción. Nada de esto puede importarse ni delegarse en el liderazgo de los agentes transnacionales.

A saber: sólo lograron alcanzar altos niveles de desarrollo los países que se asociaron la motivación en las labores organizacionales, al orden global a partir de su propia integración y desarrollo motivacional internos. Esto es tan cierto actualmente como en el pasado.

La experiencia reciente cuestiona la viabilidad de la sabiduría convencional y ratifica, al mismo tiempo, la necesidad de los equilibrios macroeconómicos y la estabilidad. Estas

son condiciones necesarias para sustentar un eventual cambio de rumbo y consideramos que la motivación laboral, tendrá una importancia relevante en este mundo de competitividad y de esfuerzo productivo.

## **V. RECOMENDACIONES.**

Para la motivación y su influencia en el ámbito laboral realice las siguientes recomendaciones:

- a) Incentivar a la a empresas y organizaciones panameña, para que incorporen la motivación como estrategia para alcanzar objetivos de producción y laborales.
- b) Lograr que las organizaciones vean a la motivación como un arma para alcanzar objetivos y metas.
- c) Promover la participación de la motivación en los problemas laborales, y sindicales dentro de las empresas.

## **VI. BIBLIOGRAFÍA.**

Beltan Llera, J. Para comprender la psicología. Editorial Verbo Divino (Estella-Navarra) 1988.

Birch y Veroff. La motivación: Un estudio de la acción. Editorial Marfil S.A. (Alcoy - España) 1969.

Campillo, J. Psicología de la educación. Editorial Magis. Esp.

Compilación de Cesar Coll, Jesús Palacios y Álvaro Marchesi. Desarrollo psicológico y educación II. Psicología de la educación. Alianza Editorial (psicológica). (Madrid) 1990.

Child. D. Psicología para docentes. Editorial Kapelusz.

Hilgard. E.R. Introducción a la psicología. Ediciones Morata S.A. (Madrid) 1975.

Mc Teer. Wilson. El ámbito de la motivación (ambiental., fisiológica, mental y social). Editorial El Manual Moderno S.A. (México) 1979.

Nuttin, J. Teoría de la motivación humana. Editorial Paidós.

Pinillos, J.L. Principios de psicología. Alianza Editorial. (Madrid) 1975.

Taylor, A y compañía. Introducción a la psicología. Manual. Aprendizaje Visor. 1984.

Todt, E. La motivación. Biblioteca de Psicología.