

Estrategia para elevar la automotivación en los empleados de la empresa FLORALP

Yojanner Hernández Peña^{1,2} y Susana Matheus¹

Fecha de recepción:
9 de octubre, 2015

Fecha de aprobación:
30 de octubre, 2015

Resumen

Los nuevos retos de la psicología organizacional han brindado nuevas perspectivas en las investigaciones relacionadas con la automotivación en el ámbito laboral. Este artículo brinda una herramienta para el logro de la automotivación en el personal operativo, en este caso los ayudantes de producción de la Empresa Floralp, lograr la eficiencia en la producción y calidad de los servicios. Ofrecer la propuesta fundamentalmente al personal que trabaja con talento humano ha impactado de manera positiva contribuyendo al crecimiento profesional y el logro de la automotivación en los empleados. Lo que permite la creación de sesiones de trabajo terapéutico en este sentido, siendo de interés y notable el estado emocional que se alcanza al finalizar las mismas. De la misma manera brinda posibilidades de tratamiento grupal e individual.

Palabras Clave: Psicología organizacional, automotivación, trabajo terapéutico

Abstract

The new challenges of organizational psychology have provided new insights into the research related to motivation in the workplace. This article provides a tool for achieving self-motivation in the operating staff; in this case, the production aides of Floral Company in order to achieve production efficiency and services quality. The proposal essentially provides a personnel working with human talent has impacted positively contributing to the professional growth and the achievement of self-motivation in employees. Allowing the creation of sessions therapeutic work in this respect and considerable interest being the emotional state that is reached at the end thereof. Likewise it provides opportunities for group and individual therapy.

Keyword: Organizational psychology, motivation, work therapy

¹Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Facultad de Psicología, Quito, Ecuador, yojanner2014@gmail.com. ²ITSU-Tecnológico de Arte y Comunicación, Dirección de Investigación.

Introducción

La motivación y la inteligencia emocional se encuentran estrechamente relacionada con la automotivación atendiendo a los apuntes de Codina (2011), es así como en la Empresa Floralp el departamento de Gestión Humana cada seis meses hace un estudio del estado emocional de los empleados, dándose a conocer en el último en la fecha mencionada que 100 empleados que conforman los ayudantes de producción carecen de automotivación evidenciándose en el poco interés para comprender la importancia de los procesos que realizan (limpieza, saneamiento y el cumplimiento de políticas éticas). La empresa ha brindado capacitación, bonos adicionales tri y cuatrimestrales y pagos de remuneraciones superiores.

Estas acciones se han llevado a cabo en este sentido aún con insuficientes resultados, pero cabe preguntarse ¿se ha intencionado acciones dirigidas a elevar la automotivación en estos empleados? Al referirse sobre la automotivación Gómez, Lopera y León (2000) y García (2010) manifiestan que es la habilidad para realizar las cosas por sí mismo, debe de existir un aspecto motivador primero, por eso la continuidad en esta problemática diversificando las acciones y siendo más específico va a fortalecer el aspecto psicológico y organizacional no solo de la empresa sino de cada uno de los empleados implicados.

La empresa Floralp se dedica a la producción y comercialización de productos lácteos, con 50 años en el Ecuador. Posee como Misión: disfrutar produciendo y comercializando alimentos lácteos con calidad excepcional, especializada en quesos maduros y versátiles ante las necesidades del cliente. Su Visión es: ser un sólido referente de la industria láctea basado en un modelo de gestión

eficiente que promueve calidad y bienestar.

La matriz y planta principal se encuentra ubicada en la calle Princesa 51-63 y Duchicela en la ciudad de Ibarra-Ecuador y actualmente cuenta con 184 trabajadores en diferentes localidades como se expone en la Tabla 1.

Los 184 empleados se distribuyen como se puede observar en la Tabla 2.

Tabla 1. Distribución de trabajadores por las diferentes localidades.

| Lugares | Cantidad |
|---------------|------------|
| Ibarra/Matriz | 107 |
| San Gabriel | 35 |
| Quito | 24 |
| Guayaquil | 14 |
| Cuenca | 4 |
| Total | 184 |

Tabla 2. Distribución de trabajadores empleados.

| Tipo de empleado | Hombres | Mujeres |
|------------------|---------|---------|
| Obreros | 88 | 23 |
| Administrativos | 48 | 25 |

Contexto: Según el proceso de evaluación de clima y cultura organizacional, que se desarrolla cada seis meses y, en base de los acercamientos que se realiza, periódicamente al personal, se ha podido determinar que el personal operativo de la planta –que son los Ayudantes de Producción (100 empleados)– poseen un alto grado de desmotivación y específicamente la automotivación influye de manera negativa en los mismos al desempeñar sus labores diarias.

La automotivación en los ayudantes de producción de la Empresa Floralp constituye el eje fundamental para que influya eficientemente en la calidad de la producción y servicios de dicha empresa. Teniendo en cuenta lo aportes de Alonso (2014) hace una dependencia de la automotivación con los aspectos que se aprecian en la Figura 1.

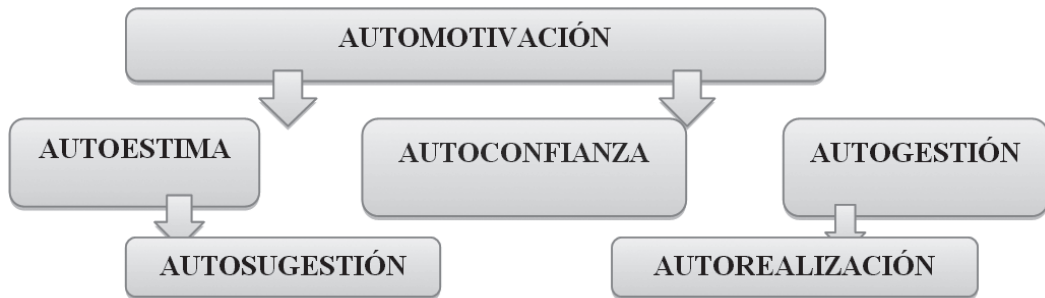


Figura 1. Automotivación.

La estrecha relación que tiene la motivación según Robbins (1999) con la automotivación es la habilidad para realizar las cosas por sí mismo, pero necesita motivarse para ello que puede ser provocado por el mundo externo, o generado internamente. Por esa razón los 100 empleados de esta empresa necesitan acciones dirigidas desde la oficina de Gestión Humana para elevar la automotivación, estando en correspondencia con Arias (2014) acerca de la importancia del diagnóstico organizacional que se pone de manifiesto antes de ofrecer la propuesta, el mismo llega a resolver los problemas lo que va a permitir contemplar situaciones dentro del entorno laboral de una manera favorable.

Analizando también los apuntes del

psicólogo norteamericano Weisinger (1998) refiere que el uso inteligente de las emociones, de forma intencional, hacen que trabajen para nosotros mismos, utilizándose para el fin de ayudarnos a nosotros mismos, lo que coincide con el caso en estudio, siendo los empleados los que necesitan este tipo de ayuda y a su vez van a satisfacer la automotivación elevándola convirtiéndose en un beneficio personal y de comportamiento.

Es notable analizar el esquema que nos brinda Robbins, autor antes mencionado sobre la relación de la motivación con la automotivación, teniendo en cuenta que tiene que existir motivación primeramente lo que comparte la secuencia de la Figura 2.

Al llegar a la respuesta los empleados van a

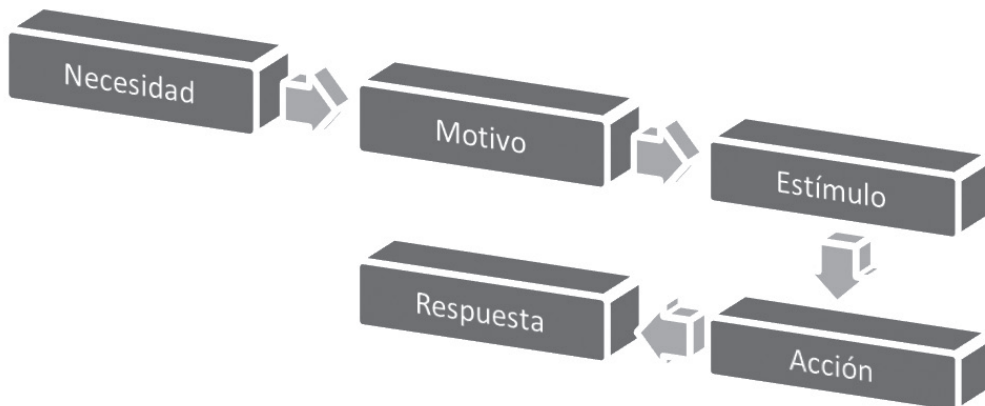


Figura 2. Tránsito de la motivación.

encontrar la solución y a su vez la empresa, analizando lo que los modelos de inteligencia emocional de Goleman (1995) y Weisinger (1998) luego de lograr el autoconocimiento y el autocontrol, se necesita encontrar fuentes de inspiración que le propicien energía para la acción, donde la empresa brindó esa fuente pero desde su punto de vista, lo que es necesario hacerlo desde el punto de vista de la persona como una individualidad resume los aspectos para lograr la automotivación.

También el desarrollo de los paradigmas de la Psicología organizacional coincidiendo con el criterio de Quiñones (1993) se han ido desarrollando y contextualizando en estos últimos tiempos, partiendo primeramente que la motivación y automotivación es la clave del éxito de la empresa en los empleados objeto de estudio. El paradigma comprensivo-comunicativo es importante en la dirección de lo que se quiere lograr con los empleados para que sean más eficientes y realicen su trabajo correctamente.

En otro caso el paradigma empírico-analítico que se observa desde el sustento de la empiria que está sucediendo en la empresa y que se está determinando para resolver las situaciones, el epistemológico se enfoca en lo que está sucediendo con la calidad de la producción y la relación que tiene con las ventas y los empleados del área de producción.

Sin embargo estos paradigmas son importantes e influyentes desde un punto de vista. Pero prevalece e impacta con mayor rapidez el socio histórico Vigotsky y Luria (1950) al manifestar que la influencia cultural y social modifica el estado de las funciones psíquicas superiores como por ejemplo la memoria, el pensamiento, lenguaje y percepción. Vigotsky reconoce la relación sujeto y objeto y a su vez se construye y desarrolla la psiquis humana a

través de la asimilación activa y personal de lo socio-cultural, que el propio sujeto hace suya, es particular los empleados al elevar la automotivación van a realizar mejor y con calidad el trabajo, los modos de actuar y pensar.

Se establece relaciones favorables con los demás y de intercambio mutuo, la comunicación, la cooperación y toda la actividad conjunta. Este paradigma es que se tiene en cuenta durante todo el estudio.

Propuesta

Existen autores como López (2013), que ofrecen acciones que van dirigidas a elevar y tratar desde el pensamiento imaginativo hasta la automotivación empresarial de directivos y empleados haciendo énfasis en el perfeccionamiento de la mentalidad y estados motivacionales de los mismos.

Es como al comparar las acciones que ofrece Clavería (2009) en su investigación resalta la importancia del dinero pero que a su vez no lo es todo, siendo consecuente que la automotivación depende directamente de la motivación. Siendo Molina (2012) más crítico al referirse a la inteligencia emocional en la propuesta que realizó resaltando la empatía como la capacidad de ser humano para comunicarse con los demás.

Las investigaciones de Martínez (2011) acerca de las propuestas para elevar la automotivación refleja que la función del directivo en este sentido es muy importante porque va a guiar y a desarrollar lo que se quiere proponer para la empresa, en este caso el departamento de Gestión Humana es el encargado de rectorarlo.

Cada uno de los talleres están dirigidos a grupos de 25 Ayudantes de Producción y las ejecuta la jefa de Gestión Humana de la Empresa Foralp.

Objetivo de la propuesta

Capacitar al personal operativo (Ayudantes de Producción) para elevar la automotivación hacia la labor que desempeñan y que incida en la calidad de la producción de la empresa.

Talleres

1-¿Qué nos enseña la automotivación y el entusiasmo?

Objetivo: Identificar que nos enseña la automotivación y el entusiasmo para la vida.

Explicación necesaria

Se colocarán las sillas en forma de círculo, el moderador en el centro, en total de 25 ayudantes de producción, el espacio debe ser acogedor que exprese tranquilidad y logre la concentración de todos. Primeramente se presentarán como se indica en la Figura 3.

Automotivación

- A. Cómo podemos mejorar nuestro diálogo interno.
- B. Cómo podemos aprovechar cada pensamiento para poder sentirnos mejor internamente y tener más éxito externamente.
- C. Cómo podemos conseguir apreciarnos más.
- D. Cómo podemos conseguir que los demás nos aprecien más a la par que mejoramos nuestro nivel de vida.

Entusiasmo

- A. Nos Eleva,
- B. ¡Nos Hace Más Grandes, Mejores!
- C. Nos permite Ganar Más,
- D. Trabajar Más
- E. ¡Llegar a Más!

Figura 3. Automotivación y entusiasmo.

Luego se le preguntará a cada uno que les ENSEÑA presentando la automotivación sin las respuestas luego con las respuestas y así con el entusiasmo.

Al concluir cada uno se realizará una pregunta generalizadora:

¿Estás preparado(a) para enfrentar los retos de la automotivación y a la vez tener entusiasmo?

2-¿Tengo buena autoestima?

Objetivo: Elevar la autoestima para el desempeño de su rol personal y profesional en la empresa.

Explicación necesaria

Se colocará el grupo en un círculo, todos sentados, ambiente agradable y de concentración, la moderadora en el centro. Se le entregará a cada uno un esfero y una hoja de papel con las interrogantes. Colocarán su nombre encima de la hoja. Responderán Si o No y el por qué.

Interrogantes.

A-¿Identificas áreas de mejoras en tu vida?

B-¿Siempre te tomas con cariño?

C-¿Eres capaz de identificar las áreas de mejores avances en tí?

D-¿Te atreverías a reconocer tus propios talentos?

E-¿Desechas lo inapropiado y conservas lo apropiado?

F-¿Logras sentirte responsable ante cualquier acción que realices aunque fracasas?

Al concluir se recogerán las hojas y se valorara de manera general las respuestas, siendo un instrumento valorativo para el

moderador la individualidad de cada uno.

3-Útiles consejos

Objetivo: Valorar como se pueden utilizar las afirmaciones en el modo de actuar mediante declaraciones positivas elevando la automotivación.

Explicación necesaria

El moderador comentará las afirmaciones y luego preguntará como cada persona la ha puesto en práctica.

Afirmaciones

A-Siempre hablas en tiempo presente (poner ejemplos).

B-Utilizas la técnica de escribir las afirmaciones personales (llevas contigo y las lees cada mañana).

C-Siempre llevo en cada acción la especificidad (detallo todo lo que realizo, nunca lo llevo a la generalidad).

D-Utilizo la primera persona para todo (el yo hice, yo coopero).

E-La mente siempre positiva.

Al concluir se le dice a dos participantes que expresen como se han sentido durante la actividad y como lo van a poner o lo han puesto en práctica.

4-¿Creo en mí mismo?

Objetivo: Elevar la autoconfianza de sí mismo mediante la interpretación de comentarios.

Explicación necesaria

Con la misma formación del local, según acción 3, la moderadora brindará lectura a los textos de la Figura 4.

Al concluir pedirá opiniones de cada uno de ellos y que se proponen para elevar la a través de la autoconfianza la automotivación y ser más eficiente en la calidad y servicios de la empresa.

5-*Todo depende de mi esfuerzo.*

Objetivo: Socializar las acciones anteriores mediante la autorrealización.

Explicación necesaria.

El grupo se dividirá en 5 equipos. A cada uno de ellos se le dará una palabra para que la socialicen con todas las actividades anteriores y como demostrarlo desde el punto de vista personal hacia la empresa.

- A-TALENTOS
- B-APOYO SOCIAL
- C-APROBACIÓN
- D-SUPERVIVENCIA
- E-AUTOSUGESTIÓN

Al finalizar el tiempo determinado para el análisis en equipos se desarrollará un exposición de la aplicabilidad en la

A Se hace más fácil convertir lo negativo en positivo, expresándolo con el soy capaz y voy hacerlo bien...

B Ya sé lo que quiero, sé quién soy en todo momento, voy a ir tras todas mis metas y las voy a lograr, el seguir alcanzando un pedazo más me hace sentir triunfador(a).

C Estoy superando día tras día mis dificultades hasta lograr sentirme más orgulloso de mí mismo, me seguiré esforzando para mejorar más.

D Voy a conseguir todas mis metas convirtiéndolas en éxitos personales, reconozco que tengo talento y habilidades para lograrlo.

Figura 4. Textos de análisis.

empresa (Tabla 3). La moderadora brindará información adicional de cada una de las temáticas por equipos.

Finalmente se utilizará la técnica de la escalera para evaluar la acción (Tablas 4 y 5).

Indicadores de cumplimiento.

Los indicadores están centrados en los aspectos que dependen de la automotivación y las letras son los incisos colocados intencionalmente con un valor.

Conclusiones

Los talleres que se proponen como parte de la estrategia para elevar la automotivación en los empleados de la Empresa Floralp se aceptan positivamente en el Departamento de Gestión Humana.

La puesta en práctica de estos talleres con un estilo psicoterapéutico han provocado un impacto favorable en los empleados observándose hasta en las relaciones interpersonales.

Tabla 3. Cronograma de Talleres.

| Talleres | Semanas | | | | | | |
|--|---------|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| ¿Qué nos enseña la automotivación y el entusiasmo? | ■ | ■ | | | | | |
| ¿Tengo buena autoestima? | | | ■ | | | | |
| Útiles consejos | | | | ■ | | | |
| ¿Creo en mí mismo? | | | | | ■ | | |
| Todo depende de mí esfuerzo | | | | | | ■ | ■ |

Tabla 4. Indicadores de medida.

| Indicadores | A | B | C | D | E | Total |
|------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| Entusiasmo | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 pts |
| Autoestima | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 pts |
| Afirmación | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 pts |
| Autoconfianza | 3 | 3 | 3 | 3 | - | 12 pts |
| Autorrealización | 3 | 3 | 3 | 4 | | 13 pts |
| Total | 21 | 21 | 21 | 22 | 15 | 100 pts |

Nota de la Tabla: En las acciones 4 y 5 son aspectos grupales que se evalúa cuando la persona participa en más de un ítem.

Tabla 5. Escala valorativa.

| Escala valorativa | Categoría |
|-------------------|-------------------|
| 80 pts adelante | Automotivado |
| 61-79 pts | Poco Automotivado |
| 50 -60 pts | Desmotivado |

Recomendaciones

Elaborar una ficha diagnóstico de cada uno de los empleados con el fin de bridar seguimiento a las acciones propuestas.

Intercambiar las experiencias con otras empresas específicamente el departamento de Gestión Humana.

Referencias

- Goleman, D.(1995). *Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairós.
- Alonso, A. (2014). *De la Motivación a la Auto-Motivación: El Éxito del Líder-Coach*. Recuperado de <http://goo.gl/RhCqTt>
- Weisinger, H.(1998). *La inteligencia emocional en el trabajo*. Estados Unidos de América: Editorial Eduardo Varela.
- Codina, A. (2011). *La automotivación en la inteligencia emocional*. Argentina: Editorial Croquis.
- Robbins, A. (1999). *Awaken the Giant Within*. New York: Simon & Schuster.
- García, M. (2010). *La inteligencia emocional y sus principales modelos: Propuesta de un modelo integrador* [Informe No. 6]. Murcia, España: Editorial Espiral Cuadernos del Profesorado.
- Gómez, J., Lapera, D.m y León, D. (2000). *Qué debes saber para mejorar tu empleabilidad*. Alicante, España: Universidad Miguel Hernández.
- Arias, B. (2014). Diagnóstico organizacional.
- López, E. (2013). Pensamiento Imaginativo.
- Clavería, A. (2009). *Sepa cómo lograr la motivación en sus empleados*. Perú: Editorial Océano Peruana.
- Molina, M. (2012). Estrategias de inteligencia emocional aplicada a empresas y su desempeño en el impacto laboral [Tesis de maestría]. Universidad de Politécnica Salesiana, Cuenca.
- Quiñones, E. (1993). Paradigmas de la psicología organizacional [Estudio Histórico]. Universidad de Murcia: Editorial Murcia.
- Vigostky y Luria. (1950). Paradigma Socio-histórico-cultural. La escuela nueva. Recuperado de <http://goo.gl/Iv5Cr9>
- Martínez, J. (abril de 2011). La motivación laboral en la empresa: un contrato moral entre empresario y colaborador. *Contribuciones a la Economía*. Recuperado de <http://goo.gl/G7tV5C>

Para citar este artículo utilice el siguiente formato:

Hernández, Y., y Matheus, S. (noviembre de 2015). Estrategia para elevar la automotivación en los empleados de la empresa FLORALP. *YACHANA, Revista Científica - Edición Especial*, 4, 19-26.