

Enero 2019



alethéia  
revista ieu universidad

Artículos de Opinión:

# LA MOTIVACIÓN COMO FACTOR CLAVE DEL RENDIMIENTO EN EL TRABAJO

Mtro. Sergio Raúl López Nieto



Revista Alethéia IEU  
[revista-aletheia.ieu.edu.mx](http://revista-aletheia.ieu.edu.mx)



**alethéia**  
revista ieu universidad

**ARTÍCULO DE OPINIÓN:**

**LA MOTIVACIÓN COMO FACTOR CLAVE  
DEL RENDIMIENTO EN EL TRABAJO**

**AUTOR:**

Mtro. Sergio Raúl López Nieto.

**AFILIACIÓN INSTITUCIONAL:**

Docente Online

**CORREO ELECTRÓNICO:**

[ing.sergio.raul@gmail.com](mailto:ing.sergio.raul@gmail.com)

**TELÉFONO:**

222 839 95 26

## Resumen.

*La motivación de los colaboradores es uno de los elementos primordiales que influye en la ejecución de sus actividades dentro del ámbito empresarial. Una persona motivada se muestra entusiasta, comprometida y con ánimo para realizar las cosas. La motivación al personal puede darse de diversas formas, destacando la económica y verbal, es por ello que cada organización determina cuál de las dos es mayormente efectiva dependiendo de las necesidades de sus elementos.*

## Abstract.

*The motivation of employees is one of the key elements that influences the execution of their activities within the business environment. A motivated person is enthusiastic, committed and motivated to do things. Staff motivation can occur in various ways, emphasizing the economic and verbal, and that is why each organization determines which of the 2 is mostly effective depending on the needs of its elements.*



# LA MOTIVACIÓN COMO FACTOR CLAVE DEL RENDIMIENTO EN EL TRABAJO

---

**D**e acuerdo con Ruiz et al. (2013), la aplicación de técnicas motivacionales en los trabajadores hace posible que las actividades se desarrollen de una forma altamente productiva, es decir, los empleados realmente están mostrando un rendimiento en sus actividades y están haciendo uso correcto de los materiales de trabajo. Hablar de motivación involucra muchas teorías, sobre las cuales las organizaciones están poniendo mayor atención en los últimos años, ya que se ha tomado conciencia sobre la importancia del recurso humano, al grado que algunos empresarios lo han denominado como el activo más importante.

La motivación puede ser vista desde diversos enfoques y teorías, destacando las aportaciones de Maslow con su pirámide de necesidades, la teoría X, Y de Mc Gregor sobre los tipos de personas positivas y negativas, la teoría de aprendizaje de Jones y George (2006), que vincula el logro de metas con el desempeño del colaborador; la teoría del modelo mecanicista, que contempla el dinero como motivador universal; y el modelo conductista, centrado en el comportamiento de los individuos y la forma en que se incentiva a través de estímulos (Madrigal, 2009).

El rendimiento en el trabajo es un valor que la empresa obtiene por parte del trabajador y que coadyuva al alcance de la eficacia de la organización. Este valor puede ser positivo o negativo dependiendo del desarrollo y forma de trabajo, donde intervienen factores psicológicos, técnicos y administrativos.

La interrelación entre la motivación y el rendimiento es uno de los aspectos que los departamentos de recursos humanos de las empresas deben comprender y atender; el trabajo eficiente y la productividad dependen en gran escala del factor humano. Desarrollar y aplicar técnicas de motivación que permitan al colaborador sentirse parte de la organización y entender la importancia de su trabajo para el alcance de objetivos son elementos con los cuales se obtendrá un mayor rendimiento.

Reconocer cuando una actividad se está cumpliendo o está superando las expectativas creará en los empleados esa visión y cultura de seguir haciendo las cosas cada vez mejor, con lo cual se tendrán colaboradores de alto rendimiento que replicarán este modelo con sus equipos de trabajo.

## Referencias.

**Jones, G. & George, J. (2006).** Administración contemporánea. México: Mc Graw Hill.

**Madrigal, B. (2009).** Habilidades directivas. Mexico D. F.: Mc Graw Hill.

**Ruiz, E.; Gago, M.; García, C. & López, S. (2013).** Recursos humanos y responsabilidad social corporativa. España: McGraw-Hill/Interamericana de España.