

## **LA DESMOTIVACIÓN EN LOS PARTICIPANTES DEL TALLER LA EMPRESA MOTIVADA EN LA UVM.**

**(The demotivation in the participants of the workshop “The Motivated Company” at the UVM)**

**Autor (a): Ing. Yumary Valecillos**

Universidad Valle del Momboy, Trujillo. Venezuela

Email: [valecillosy@uvm.edu.ve](mailto:valecillosy@uvm.edu.ve)

**Recibido diciembre 2021 aceptado abril 2022**

### **RESUMEN**

La presente investigación tiene como objetivo general Analizar la desmotivación en los participantes del taller la empresa motivada en la UVM, donde se aborda un estudio de tipo descriptivo con diseño de campo, estuvo conformada por una población y muestra de 29 participantes, aplicando la técnica de la encuesta cuyo instrumento fue un cuestionario de 8 ítems que fue tomado del libro la empresa motivada de Jörg Lahmann, con lo cual se desarrollan los resultados y se logra cumplir el objetivo al general el artículo. Se puede afirmar que la UVM cuenta con una aceptación favorable, donde se observa un estilo de motivación centrado en la vinculación con las personas haciendo énfasis en acoplar a los trabajadores con la misión y visión de la organización. En general la universidad va cumpliendo con las expectativas esperadas, no obstante se debe seguir trabajando para cada día alcanzar mejoras que la fortalezcan.

**Palabras Claves:** Desmotivación, Investigación, Empresa motivada

### **ABSTRACT**

The general objective of this research is to analyze the demotivation in the participants of the motivated company workshop at UVM, where a descriptive study with field design is addressed. It was made up of a

population and a sample of 29 participants, applying the technique of the survey whose instrument was a questionnaire of 8 items that was taken from the book the motivated company of JörgLahmann. With these results We developed and the general objective of the article was achieved. It can be affirmed that the UVM has a favorable acceptance, where a motivational style centered on the bond with people is observed, emphasizing on coupling the workers with the mission and vision of the organization. In general, the university is fulfilling the projected expectations, however, this work must be continued to achieve improvements that strengthen it every day.

**Keywords:** Demotivation, Research, Motivated company

## INTRODUCCIÓN

En este artículo se estará tratando la desmotivación, la cual se enfoca en la perspectiva asumida en los estudios realizados, por el licenciado en ingeniería civil JörgLahmann específicamente en su libro titulado “La Empresa Motivada “. El cual fue tratado como uno de los temas a través del taller realizado a un grupo de trabajadores de las diferentes áreas de tal forma de obtener la información requerida para la Universidad Valle del Momboy, el cual llevo el nombre del libro referido. Mediante el taller se buscó de manera concisa conocer cómo se encuentra en este aspecto la universidad, ya que el estar motivado o no influye directamente en el rendimiento y desenvolvimiento del personal, además es importante el bienestar desde cualquier punto de vista, la integridad y el saber que algo no funciona como debe ser permite como institución asumir y buscar solución

para corregir cualquier dificultad encontrada.

En cualquier empresa o institución resulta interesante y significativo, realizar este tipo de estudio ya que a veces no es muy tomado en cuenta el estado de ánimo, que involucra el estar motivado o no, que a su vez afecta el trabajo desarrollado por cualquier empleado. A veces no se tienen claras las definiciones y se confunden en el interpretar o también no hay sentido de asumir responsabilidades en estos puntos, por tanto el dar una visión de lo que está pasando dentro de un equipo de trabajo, permite a la empresa o institución tener una perspectiva clara y quizás no se había tomado las consideraciones respectivas por desconocimiento de las situaciones que se viven internamente y que por diferentes causas la mayoría prefiere mantener callado , en vez de afrontar lo que está pasando . Pero es algo que en la mayoría de los casos el silencio domina, lo cual es un error y luego todo esto se ve reflejado en el desempeño laboral y termina afectando en todo sentido a la institución.

El taller la Empresa Motivada, como iniciativa de sintetizar aspectos importantes en concordancia a lo planteado en el libro de JörgLahmann, tomando para esta investigación el Tema I que trata directamente la desmotivación. La misma resulto una práctica interesante ya que permitió conocer tanto a las autoridades de la Universidad Valle del Momboy como a las diferentes áreas que integran las unidades de trabajo como esta su equipo, y además poder dar consideraciones que permiten evaluar el

desempeño de la institución en cuanto a los factores de la desmotivación.

Para el desarrollo de este trabajo se plantearon los siguientes objetivos:

Objetivo General:

Analizar la Desmotivación en los participantes del Taller la Empresa Motivada en la UVM.

Objetivos específicos:

Definir la teoría en relación a la motivación y desmotivación basadas en el libro de la empresa motiva de JörgLahmann.

Estudiar los factores de la desmotivación mediante un test referido por JörgLahmannen los participantes del Taller la Empresa Motivada en la UVM.

Establecer las consideraciones finales luego de aplicar el test de los factores de la desmotivación en los participantes del Taller la Empresa Motivada en la UVM.

La teoría abordada fue tomada directamente del libro de estudio. Lahmann (2020)define la Motivación como un término indicativo del impulso necesario para obrar o dejar de hacerlo, o tramanera coloquialde interpretarlo “es la energía que nos mueve a hacer algo”, suena algo simple, fácil pero en realidad puede llegar a ser complicado debido a que influye en todos los aspectos que se desarrollan en la vida de las personas. En la misma está presente el estado de ánimo que es algo intangible, por tanto la

estudian varias disciplinas que van desde la filosofía, psicología, sociología o la economía, hasta la fisiología o neurobiología, es decir este tema puede ser interesante y a la vez complejo.

Dentro de esta temática se encuentran los factores de la motivación en la que se encuentra la interna que se conoce como Intrínseca ya que surge dentro de la persona bien sea por el deseo de aprender, por hacer bien lo que te propongas es decir una satisfacción propia y cuanto es Extrínseca es porque proviene desde el exterior, se puede relacionar con recompensas que se ofrezcan que sirvan de impulso. Tal como lo señala Lahmann (2020) “Cerca de una 80% de todas nuestras decisiones surge de las emociones, no de las razones” (p.18), es una realidad la mayoría de las personas se dejan llevar más por lo emocional que por la razón.

Estás motivada o no lo estás, en este apartado del libro se especifica que las opiniones de una persona son únicas e intransferibles y dependen de los criterios, conocimientos, creencias, valores y pareceres de cada quien. Si te das cuenta está presente el impulso y los factores internos y externos involucrados y hacen un equilibrio. En lo laboral esto se presenta y como sugiere el autor no se ve tan claro saber porque una persona trabaja con motivación y otra no, y es donde se debe indagar y de esa manera enfocarse en lo que esté pasando, porque eso va repercutir en el desempeño laboral tanto del trabajador, como de los que dependan de sus funciones y por supuesto afecta a la empresa.

La Desmotivación se puede decir es lo contrario a estar motivado o la ausencia de la misma, que hace que una persona desmotivada no encuentre impulso o factores internos o externos para llevar a cabo una acción por tanto no hay estipulo para actuar y en lo laboral afecta la productividad que se pueda tener en el trabajo que se refleja en pérdidas mensuales, rotación del personal entre otras. Algunas causas de la desmotivación se tiene no tener un proyecto de visa clara y real, miedo al cambio, falta de confianza en sí mismo , falta de autonomía , rodearte de personas negativas ,sin esfuerzo no hay recompensa , plantear objetivos para corto tiempo , etc. , El estar desmotivado como se ha venido desarrollando influye notablemente en todos los aspectos tanto personal como laboral, referido a lo laboral como lo indican los estudios se refleja en baja productividad, movilidad laboral, accidentes laborales, afecciones a la salud, lo cual implica para la empresa perdidas económicas, bajo desempeño y productividad .

### **Características de una persona desmotivada**

- ✓ Transmite negatividad ante la realización de nuevas tareas Falta de iniciativa continua
- ✓ Sus resultados están muy por debajo de sus aptitudes
- ✓ Nunca acepta ponerse en cabeza de un proyecto porque no tiene interés en el mismo.
- ✓ Practica el “calentamiento de la silla” que consiste en estar presente físicamente pero no intelectualmente

- ✓ Transmite sus quejas constantemente al grupo
- ✓ No presta atención a directrices, objetivos ni resultados Se frustra con facilidad
- ✓ Critica continuamente a sus superiores y cualquier iniciativa que lo implique personalmente
- ✓ Siempre plantea problemas pero no aporta soluciones

A continuación se detallan los factores de la desmotivación referido por Lahmann(2020), en su libro *la Empresa Motivadora*, sugiere que es bueno evaluarte, de cómo eres como jefe, bajo el cual se detallan las causas de esa desmotivación y aparte permite tener una puntuación del 1 al 10, de acuerdo a como te evalúen, la máxima puntuación es 10 y la mínima 1:

1. Exceso de micromanagement
2. Falta de reconocimiento al trabajo bien hecho
3. Inseguridad laboral
4. Falta de liderazgo real
5. Incapacidad para saber diferenciar en el trato a las personas del equipo
6. Mala comunicación
7. Incomodidad con los compañeros (mal encaje, mal ambiente)
8. Salario injusto

Con estos factores el autor diseña un test el cual se aplica y luego se procede a sumar los puntos de los 8 factores, tomando en cuenta lo siguiente:

Nota promedio (divide la suma entre 8): Si has obtenido una media por encima de los 8 puntos, ya te puedes felicitar. Cuentas con una base sólida sobre la que incrementar la motivación de tu empresa, para no caer en las trampas de la desmotivación. Si, en cambio, estás por debajo de los 8 puntos, el autor te felicita por el ejercicio de honestidad que has hecho al autoevaluarte. Es el primer paso para poder mejorar.

## **METODOLOGÍA**

### **Tipo y diseño de la investigación**

En el presente trabajo se aborda un tipo de investigación descriptivo, el cual permitió obtener una información real en relación al tema de la desmotivación, con un diseño de campo ya que se recoge la información de manera directa, a través de los trabajadores que integraron el taller de la Empresa Motivada desarrollado en la Universidad Valle del Momboy.

### **Población y Muestra.**

Se trabajó con una población de 29 participantes, integrados por trabajadores de las diferentes áreas de la institución, la cual por ser finita se tomó igual a la muestra, la misma corresponde al número de participantes del taller.

## **Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En la presente investigación se emplea como técnica la entrevista y como instrumento el cuestionario aplicado por el test que diseña el autor en relación a los factores de la desmotivación que permite evaluar en relación a estos aspectos, que consta de 8 preguntas, por tanto resulta confiable ya que está estructurado después de estudios realizados por JörgLahmann .

## **Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Los resultados obtenidos del cuestionario, se trataron por medio de métodos estadísticos generando las tablas de frecuencia, y sus respectivos gráficos , que permitió realizar el análisis de lo observado para cada una de las preguntas, además se estableció las consideraciones finales de la investigación ya que abordan los objetivos planteados, dando respuestas a los mismos .

## **RESULTADOS Y ANALISIS**

El autor JörgLahmann basado en la trayectoria que tiene de estudiar todo lo relacionado a motivación en este libro propone evaluar los factores que influyen directamente en la desmotivación del personal , por lo cual se realizó un test con dichos factores siguiendo las indicaciones del autor y se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 1

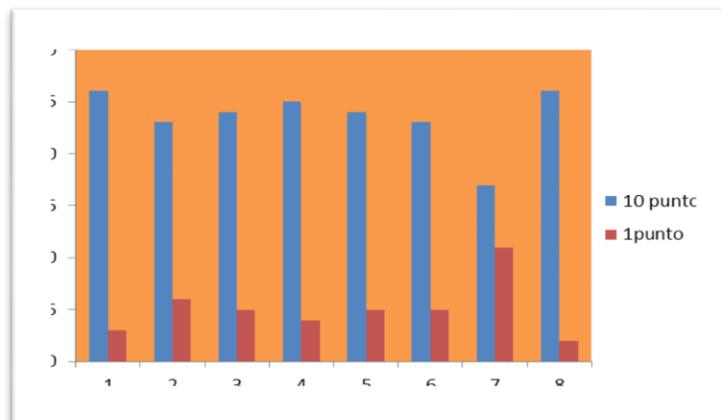
Factores	10 puntos (Respuestas)	1.Punto (Respuestas)	% Frecuencia para 10 puntos	% Frecuencia para 1punto
1	26	3	89.7	10.3
2	23	6	79.3	20.7
3	24	5	82.8	17.2
4	25	4	86.2	13.8
5	24	5	82.8	17.2
6	23	5	79.3	20.7
7	17	11	62.1	41.4
8	26	2	93.1	10.3

*Participación general en el test por preguntas.*

Nota: En la tabla se indican los factores y sus frecuencias en general

Fuente: El autor 2022

Figura 1



*Participación general en el test por preguntas.*

Fuente: El autor 2022

Como se puede observar en las preguntas realizadas por cada factor las correspondientes a 10 puntos fueron mayores que las de 1 punto. Sin embargo en el factor siete en comparación de los demás hay que prestar atención ya que 17 participante fueron para los 10 puntos y 11 participantes se inclinaron por 1 punto y aunque la primera es mayor es de prestar atención en ese factor .

A continuación se comparten los resultados obtenidos del test aplicado a los jefes y trabajadores de la Universidad valle del Momboy , mencionando que se coloca como nulo el factor que fue marcado ambas casillas .

Tabla 2:

Número de pregunta								
Nº	1.Micromanagement	2.Falta de Reconocimiento Laboral	3. Inseguridad laboral.	4. Liderazgo	5. Trato por igual	6. Comunicación	7. Incomodidad con los compañeros	8. Salario injusto
1	10	10	10	10	10	10	1	10
2	10	10	10	10	10	10	10	10
3	10	10	10	10	10	10	10	10
4	10	1	10	1	10	10	10	10
5	10	1	10	10	10	10	1	10
6	10	1	10	10	10	10	nulo	1
7	10	10	10	10	10	10	10	10
8	10	10	10	10	10	10	10	10
9	1	10	10	10	10	10	1	10
10	1	10	10	10	10	1	10	10
11	10	10	10	10	1	10	10	10
12	1	10	10	10	10	10	10	10
13	10	10	10	10	10	10	10	10
14	10	10	10	10	10	1	10	10
15	10	10	1	10	10	nulo	1	10
16	10	10	10	10	10	10	10	10
17	10	10	10	10	10	10	10	10
18	10	10	10	10	10	1	1	10
19	10	10	10	10	10	10	10	10
20	10	10	10	10	10	10	1	10
21	10	10	10	10	10	10	1	10
22	10	10	10	10	10	10	10	10
23	10	1	10	10	10	10	10	10
24	10	10	10	10	10	10	10	10
25	10	10	10	10	10	10	10	nulo
26	10	1	1	1	1	1	1	1
27	10	10	1	1	1	10	1	10
28	10	1	1	1	1	1	1	10
29	10	10	1	10	1	10	1	10
<b>Σ</b>	<b>Σ263 9.06</b>	<b>Σ236 8.13</b>	<b>Σ245 8.44</b>	<b>Σ254 8.75</b>	<b>Σ245 8.44</b>	<b>Σ235 8.103</b>	<b>Σ181 6.24</b>	<b>Σ262 9.034</b>

*Resultados obtenidos al aplicar el test al personal de la UVM.*

Nota: La Tabla 2 se hace referencia a los resultados que se obtienen al aplicar el test a jefes y trabajadores.

Fuente: El autor 2022

*Tabla 3*

*Representa los factores de la desmotivación*

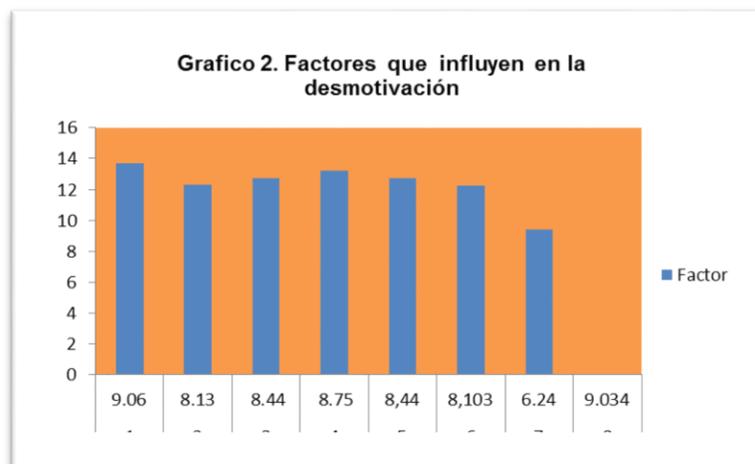
Factores	Media	% Frecuencia
1. Micromanagement	9.06	13,68
2. Falta de Reconocimiento Laboral	8.13	12,28
3. Inseguridad laboral.	8.44	12,74
4. Liderazgo	8.75	13,21
5. Trato por igual	8,44	12,74
6. Comunicación	8,103	12,24
7. Incomodidad con los compañeros	6.24	9,42
8. Salario injusto	9.034	13.69

Nota: La Tabla 3 hace referencia a los resultados que se obtienen de los factores de la desmotivación.

Fuente: El autor 2022

Grafico 2.

*Factores que influyen en la desmotivación*



En la Tabla 2 se encuentran los resultados de las respuestas obtenidas de manera general, se puede observar que de los ocho (8) factores, siete están en una media de 8 y por encima del mismo, lo cual quiere decir que se cuenta con una base sólida sobre la que incrementar la motivación de la empresa, para no caer en las trampas de la desmotivación, sin embargo el factor que obtuvo la media más baja fue el factor (7) Incomodidad con los compañeros con una media general de 6.24 y se puede ver en la tabla que de manera individual 11 participantes dieron la puntuación de uno (1) mostraron que existe un problema en cuanto a compañeros que no les agrada que puede ser por diferentes circunstancias, por tanto se recomienda tratar ese factor. También se deja la media de cada participante de manera individual.

Tabla 4.

Resultado de la media por participante.

Participante	$\Sigma$ Puntos/ 8	Media
1	71	8.875
2	80	10
3	80	10
4	62	7.75
5	62	7.75
6	52	6.5
7	80	10
8	80	10
9	62	7.75

10	62	7.75
11	71	8.875
12	71	8.875
13	80	10
14	71	8.875
15	52	6.5
16	80	10
17	80	10
18	62	7.75
19	80	10
20	71	8.875
21	71	8.875
22	80	10
23	71	8.875
24	80	10
25	70	8.75
26	17	2.125
27	44	5.5
28	26	3.25
29	53	6.625

Nota: La Tabla 4 hace referencia a los resultados de la media por participante

Fuente: El autor 2022

De estos resultados se refleja seis (6) participantes desmotivados la media de cada uno de los mismos es baja, resaltando sobre todo la de 2.125 y 3.25 como las más bajas, el resto de los 26 participantes está

oscilando entre 8 y 10 lo cual es aceptable , los de 8 con algún factor que no se sienten bien pero se mantienen dentro del equilibrio .

### **CONSIDERACIONES**

Después de analizar los resultados obtenidos en el test se puede afirmar que la UVM cuenta con una aceptación favorable, donde se observa un estilo de motivación centrado en la vinculación con las personas haciendo énfasis en acoplar a los trabajadores con la misión y visión de la organización.

La universidad debe mantener un liderazgo enfocado en la motivación lo cual garantiza un equipo comprometido y participativo con los objetivos existentes, en donde deben considerarse los deseos de los supervisados. El supervisor siempre debe estar pendiente de los procesos de su equipo, debe delegar y crear nuevos liderazgos.

El factor Falta de reconocimiento al trabajo bien hecho se relaciona con el salario emocional. En el caso específico de la UVM se considera aceptable o adecuado lo cual es un valor agregado a la organización .Por tanto es importante seguir otorgando beneficios a los trabajadores que cumplan con las metas planteadas, ser objetivos en las evaluaciones, reconocer públicamente el buen desempeño, enviar correos de reconocimiento entre otros.

En la inseguridad laboral se observa que la UVM incentiva para que los trabajadores se sienten seguros. Se recomienda una mayor flexibilidad del gerente en cuanto a los escenarios del cambio, mejorar el autoestima del equipo de trabajo, conocer las expectativas de los trabajadores, formación profesional constante, priorizar los objetivos organizacionales, estar a la vanguardia del

conocimiento , algunos de los mencionado ya se implementa pero se debe seguir avanzando para alcanzar lo ideal .

La falta de liderazgo real se relaciona con el Exceso de micromanagement . El liderazgo real se vincula con la inspiración, creatividad e innovación. Dentro de la universidad el gerente debe equilibrar la teoría y la práctica, el fundamento y la intuición. En la institución se observan líderes reales, comprometidos y dispuestos a compartir sus conocimientos y experiencias con la generación de relevo.

En el factor incapacidad para saber diferenciar en el trato a las personas del equipo se hay que trabajar con equidad. Puede existir una gran amistad o no entre los trabajadores, el secreto está en ser objetivo, dejar las emociones y tener la libertad de expresarnos de manera asertiva y que el receptor no tome lo planteado como algo personal.

En cuanto a la comunicación esta es fundamental si se quiere llevar una buena relación laboral, esto influye en el desenvolvimiento del equipo de trabajo .El comunicarse de manera clara y efectiva, manifestando lo que se quiere hacer llegar al receptor es esencial, por tanto se puede ver que en la universidad se lleva el mismo de una manera favorable pero igual se puede seguir reforzando los canales para continuar mejorando ese factor hacia lo excelente.

En cuanto a la incomodidad con los compañeros es el factor que se refiere a prestar atención dentro de la universidad, porque existe debilidad en el mismo se muestra una incompatibilidad. Por tanto se debe impulsar estrategias que permitan una mejora en la relaciones laboral. Donde la comunicación va ejercer una

función fundamental para conocer a que se debe, que lo influye, el estilo de liderazgo autocrático, no se retroalimentan de una forma positiva y quizás solo reflejamos lo negativo haciendo sentir mal al compañero, es necesario determinar si estas personas que manifiestan esta incomodidad pertenecen a un mismo departamento o están distribuidos esto es importante para abordar la situación y buscar la solución al problema.

En cuanto al salario se sienten satisfechos pero se debe tomar en cuenta lo cambiante en nuestro país que hace crítico y muy sensible este punto, al respecto se considera que la universidad se ha mantenido a la vanguardia y ha implementado el llamado salario emocional como punto de mejora, un buen salario emocional nunca va a motivar más que uno económico por tanto debe existiere un equilibrio entre ambos.

En general la universidad va cumpliendo con las expectativas esperadas, no obstante se debe seguir trabajando para cada día alcanzar mejoras que la fortalezcan.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Lahmann(2020). LaEmpresaMotivada.Libros deCabecera.Barcelona -España