

## ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA OPTIMIZAR EL CLIMA LABORAL EN EMPRESAS INMOBILIARIAS.

Ortiz Torres, Johana Andreina <sup>1</sup>

### RESUMEN

El presente artículo científico, tiene como propósito de implementar diversas estrategias motivacionales para optimizar el clima laboral dirigido a los trabajadores y trabajadoras que conforman la población laboral en empresas inmobiliarias. Asimismo, la investigación se sustenta en las Teorías de la Motivación Humana de Maslow, Humanista de Rogers. Para ella, se asumió una metodología cualitativa, bajo el paradigma interpretativo con soporte del método fenomenológico, bajo la reducción de categorías abiertas axiales y selectivas. Con formantes claves corresponde a tres empleados de la inmobiliaria Ortiz C.A. La recolección de la información se realizó mediante instrumentos que se asumieron una lista de observación y el guion de las entrevistas. Los hallazgos se interpretarán en función de las categorías emergentes, resultando la necesidad de establecer estrategias motivacionales para optimizar el clima laboral.

**Palabra clave:** Estrategias; Motivación; Optimizar; El clima laboral.

## MOTIVATIONAL STRATEGIES TO OPTIMIZE THE WORK ENVIRONMENT IN REAL ESTATE COMPANIES.

### ABSTRACT

The purpose of this scientific article is to implement various motivational strategies to optimize the work environment aimed at the workers who make up the Ortiz C.A real estate agency located in La Guaira, Likewise, the research is based on Maslow's Theories of Human Motivation, Rogers Humanist. For her, a qualitative methodology was assumed, under the interpretive paradigm supported by the phenomenological method, under the reduction of axial and selective open categories. With key formants they correspond to three employees of the real estate company Ortiz C.A. The collection of the information was carried out through instruments that assumed an observation list and the script of the interviews. The findings will be interpreted based on the emerging categories, resulting in the need to establish motivational strategies to optimize the work environment.

**Keywords:** Strategies; motivation; Optimize; The work environment.

---

<sup>1</sup> <https://orcid.org/0009-0007-8576-1608> Maestrante en Ecología del desarrollo humano. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. (UNESR, Venezuela). [Legal.margarita@gmail.com](mailto:Legal.margarita@gmail.com)

## 1. INTRODUCCIÓN.

La mejor manera de manejar cualquier turbulencia en las relaciones entre el sujeto, los compañeros y el entorno es la motivación. Globalmente este estímulo incita a la persona a reconocer los objetivos y la impulsa a una conducta concluyente que varía de persona a persona, que satisface o sacia la necesidad de lograr lo deseado. Esta llama o energía es una representación de la acción energizante, de los motores, de las expectativas y de los deseos de superar los obstáculos o barreras que se presenten en el desempeño laboral o personal. Esta picadura, por así decirlo, puede tener un impacto en los valores y el sistema cognitivo para desarrollar habilidades muy específicas para lograr nuestras metas. Debido a esto, puedo decir desde mi experiencia laboral en la inmobiliaria Ortiz C.A, va más allá de las condiciones de trabajo y los efectos salariales que han provocado un proceso de desmotivación en los trabajadores, he visto situaciones que demandan atención. Esto implica, en mi opinión, la necesidad de priorizar las estrategias de motivación porque actualmente son muy prácticas, sobre todo porque el programa de estudios abiertos permite la posibilidad de resolver problemas a través desde la experiencia.

En consecuencia, a esta problemática la motivación dentro del clima laboral implica un mecanismo para mantener esa bujía interna que te lleva a seguir adelante, implican una serie de actividades y procesos mentales que deben realizarse en un ambiente adecuado, previamente organizado para lograr un buen desempeño en los individuos. La capacidad de utilizarlos para el mejor desenvolvimiento del trabajador en su entorno laboral le permite desarrollar la capacidad de trato con las personas que tienen inquietudes, limitaciones o carencias, por lo que se debe facilitar y apoyar la construcción de la vida. Son, por tanto, muy apropiados en el ámbito institucional.

Por lo tanto, se deben buscar enfoques creativos que permitan el cumplimiento de las metas que se deben tener en cuenta nuestra realidad actual es muy diferente a la que estaba presente en el pasado. La inmobiliaria Ortiz C.A, debe ayudar a sus empleados a adaptarse a los cambios porque están ocurriendo muy rápidamente. Para incentivar a quienes integran esta institución, sería de gran ayuda utilizar un entorno virtual para aumentar la motivación.

Este método se utiliza como punto de referencia al discutir esta investigación, cuyo objetivo fue ofrecer una sugerencia de estrategias motivacionales para optimizar el clima laboral en la inmobiliaria Ortiz C.A. Lo anteriormente expuesto lleva a plantearse una interrogante central ¿Qué aspectos se deben considerar para el diseño de un plan de estrategias motivacionales para optimizar el clima laboral en la inmobiliaria Ortiz C.A.?

## **2. METODOLOGÍA.**

A los efectos de abordar la realidad, en función de implementar estrategias motivacionales para optimizar el clima laboral en la inmobiliaria Ortiz C.A. El presente estudio estará orientado desde el enfoque de investigación cualitativo, dado que, de acuerdo con Strauss, A y Corbin, J. (2002:20). afirman que en la investigación cualitativa los investigadores "...se identifican con las personas que estudian para comprender cómo ven las cosas...".

Los entornos laborales como sociales implican comprender con la participación activa del investigador, su experiencia, ideas, valores, percepciones y juicios. Se aborda la investigación desde lo epistemológico a través del paradigma interpretativo orientando la ruta metodológica y el análisis a objeto de implementar un plan de estrategias motivacionales para optimizar el clima laboral en la inmobiliaria Ortiz C.A a sus trabajadores.

### **2.1 Dimensión metodológica.**

En la dimensión metodológica, abordar una realidad específica en la complejidad de sus interacciones, exige que esta sea estudiada desde un enfoque que permita develar, describir, comprender e interpretar los elementos que subyacen en la misma. En este caso, el presente estudio, se desarrollará bajo una metodología cualitativa, que según Strauss y Corbin (2002:56), "es una investigación que produce hallazgos a los que no se llega por medio de procedimientos estadísticos u otros medios de cuantificación".

El conjunto de procedimientos utilizados por el investigador para construir significados que permitan comprender la esencia del fenómeno en estudio constituye el fundamento paradigmático. El paradigma interpretativo para la construcción del conocimiento supone la distinción entre lo que se entiende como fenómeno natural y social, enfatizando en este último cuando aumenta en complejidad como resultado de la interacción e intervención humana como entidad social, logrando la interpretación y comprensión del sujeto en su forma social. contexto. En cuanto a la metodología, este paradigma busca conceptualizar el fenómeno como singular e irrepetible.

Según Babbie (2015:156) en la investigación cualitativa se define informante clave como:

Aquellas personas que por su ubicación en la estructura y organización de la comunidad o grupo que se estudia o por sus conocimientos y experiencia sobre el tema objeto de análisis, pueden proporcionar información relevante sobre el asunto que se investiga.

En cuanto al escenario laboral fue escogida la inmobiliaria Ortiz C.A ubicada en la Guaira, Vargas, Venezuela. De allí se tomaron los informantes clave representados por:

**Cuadro 1:** Informantes clave:

Informantes clave	Cantidad
Contador	1
Analista	1
Secretaria	1
<b>Total</b>	<b>3</b>

## **2.2 Técnicas e Instrumentos para recopilar la Información.**

A continuación, se presentan las técnicas de recopilación de información que se utilizarán en la presente investigación. Una técnica de recolección es un procedimiento que permite obtener la información necesaria a partir de la aplicación de un instrumento específico. La entrevista en profundidad, definida por Taylor y Bodgan (1992:40), como "reiterados encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes clave, encuentros estos, dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones".

La técnica de entrevista se aplicó a tres empleados activos; un contador, quien tiene aproximadamente 5 años en función, a la analista que actualmente tiene 10 años de servicio y finalmente a la secretaria quien tiene 6 años de labor.

Los instrumentos de recolección de datos según Goetz y LeCompte, (2008:25) "Son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información.". El instrumento aplicado en el estudio consistió en un guion de preguntas, conformadas por 2 preguntas abiertas donde los informantes clave dieron a conocer su respuesta de acuerdo con cada interrogante, con el propósito de obtener información acerca de las estrategias motivacionales para optimizar el clima laboral en la inmobiliaria Ortiz C.A.

## **3. RESULTADOS.**

### **3.1 Hallazgos.**

En esta sección se presentan los resultados de la investigación del análisis de contenido y discurso de las entrevistas con informantes clave de las estrategias motivacionales para optimizar el clima laboral en la inmobiliaria Ortiz C.A.

### 3.2 Categorización.

La categorización se realizó de acuerdo con los temas centrales de la investigación e interrelaciones entre éstos. Para deducir las categorías del instrumento contenido de 2 preguntas aplicada a los 3 informantes clave de los trabajadores y trabajadoras de la inmobiliaria Ortiz C.A.

Las siguientes tablas insertadas muestran las categorías preliminares derivadas de los propósitos específicos, así como las categorías emergentes producidas a partir de las respuestas de las preguntas planteadas a cada informante clave, la síntesis de las respuestas y la síntesis del investigador.

**Cuadro 2.** Pregunta 1. ¿Cómo trabajador (a), qué información maneja acerca de las herramientas de formación en materia motivacional?

Informantes clave	Síntesis de Respuesta	Categorías
IC1	Se deben realizar esfuerzos de mayor magnitud para mejorar las destrezas y por tanto maximizar el desempeño de los recursos humanos para convertirlo en "capital humano".	Competencias laborales.
IC2	Anteriormente cuando era departamentos de personal, que se encargan de gestionar a las personas para obtener su máximo rendimiento posible.	Gestión de formación de talento humano.
IC3	Los empleados desempeñan su labor de manera más eficiente cuando saben que sus metas son reales. Comunicar los objetivos a los trabajadores de forma conjunta y personalizada resulta esencial para aumentar su implicación y compromiso. Es aquí donde entran en juego las gratificaciones y los incentivos, ya sean a nivel económico o a modo de concesión de tiempo libre	gratificaciones e incentivos.

**Cuadro N°2.** Fuente: elaborado por la Investigadora (2023).

Las respuestas de los informantes clave muestran que debe existir algún tipo de interacción entre la persona y la situación por la que atraviesa en ese momento; el resultado de esta interacción determinará si la persona está o no motivada. Sostiene que las personas deben usar sus conocimientos y habilidades para lograr objetivos

tanto personales como organizacionales en lo que respecta al desempeño. Lo anterior permite suponer que la motivación es necesaria en el lugar de trabajo porque debe existir un vínculo entre la persona que realiza la tarea y la actividad que realiza, así como la observación y el sentido de que su trabajo es valorado no solo económicamente sino también socialmente y a nivel de cumplimiento de los objetivos de la inmobiliaria.

Según Maslow (1977), el objetivo de la motivación es alentar a alguien a realizar una acción que satisfaga algunas de sus necesidades y logre la meta deseada por el motivador. Lo explica basándose en una teoría donde ordena las necesidades que los hombres buscan satisfacer y lo representa gráficamente con una pirámide llamada "Pirámide de Maslow", donde explica que las personas tienden a satisfacer primero sus necesidades más básicas.



Figura N°1 Niveles de la Pirámide de Maslow. Fuente:

<https://comunicasanamente.wordpress.com/niveles-de-la-piramide-de-maslow/>

De lo anterior se puede entender la importancia de la motivación en el lugar de trabajo, ya que es necesario desarrollar condiciones organizacionales que faciliten la satisfacción tanto de las necesidades de los miembros de la organización como de sus objetivos. La motivación laboral, definida como el afán que impulsa a los empleados a producir, es de suma importancia, junto con la formación, capacitación y superación, como componentes esenciales para un desempeño óptimo.

**Cuadro 3.** Pregunta 2. ¿Considera usted que deben existir en la inmobiliaria Ortiz C.A estrategias motivacionales para optimizar el clima laboral de manera eficaz en los trabajadores y trabajadoras?



Informantes clave	Síntesis de Respuesta	Categorías
IC1	Incorporar nuevas tecnologías para facilitar las actividades manuales también es una gran forma de innovar en el espacio de trabajo.	Espacio de trabajo agradable.
IC2	si quiere mantener a su fuerza laboral motivada, vale la pena comenzar un programa de incentivos.	Reconozca el trabajo de los empleados.
IC3	Por supuesto, un aumento del salario siempre es un gran motivador, pero también es importante el factor psicológico de sentirse respetado y con confianza por tener la responsabilidad de estar en un puesto más alto.	Salario justo con bonificaciones.

**Cuadro N°3** Fuente: elaborado por la Investigadora (2023).

En las respuestas emitidas por los informantes clave, se puede estimar que el proceso gerencial actual está marcado por cambios constantes, de hecho, se requiere contar con innovaciones y capacitaciones para prepararse según la exigencia de estos cambios tales como pensar, sentir, actuar, adaptarse a nuevos ambientes. Potenciar los servicios que brindan las organizaciones, fortalecer el desarrollo profesional y al personal involucrado.

Es así como un ejercicio gerencial exitoso requiere de una dedicación a la inspiración, comunicación, organización, supervisión, evaluación y control de todas las acciones que se emprenden en la organización, trascendiendo hacia los contextos que terminan convirtiéndose en extensiones para el logro de los objetivos. Visión y misión que se implementan mediante la aplicación de estrategias y la elección de soluciones más práctica y conveniente.

Según González (2017), la gerencia es responsable del logro o fracaso de las metas de una organización porque es el trabajo del gerente supervisar las actividades que se planean para lograr esas metas.

La capacidad de evaluar la eficacia y eficiencia de los objetivos de una organización, así como la capacidad de minimizar los recursos utilizados para lograr esos objetivos (hacer las cosas correctas), formar objetivos apropiados (hacer lo que debe hacer), son los componentes fundamentales de un buen gerente. (p.9).

El gerente debe saber dirigir las actividades hacia lo que quiere lograr, para lo cual también debe tener un claro entendimiento de sus funciones gerenciales y poner en práctica sus habilidades de liderazgo. Cabe señalar que ningún grado de eficiencia puede suplir la falta de eficacia, de tal manera que un gerente eficaz no puede alcanzar las metas de la organización, pero logra la eficacia que es la clave del éxito organizacional.

### 3.3 Análisis de Categorización.

Las categorías surgieron del análisis del discurso de los trabajadores (a) de la inmobiliaria Ortiz C.A. A continuación, se integra el cuadro N°4 contentivo de las categorías preliminares, categorías emergentes, brindando una orientación de conjunto e interrelación que evidencia el sentido y significado develado por el investigador en el transcurso del estudio.

**Cuadro 4.** Categorías que emergieron del discurso de los trabajadores y trabajadoras de la inmobiliaria Ortiz C.A.

categorias preliminares	categorias emergentes
Desempeño motivacional	<ul style="list-style-type: none"><li>• Competencias laborales.</li><li>• Gestión de formación de talento humano.</li><li>• Gratificaciones e incentivos.</li></ul>
Estrategias motivacionales	<ul style="list-style-type: none"><li>• Espacio de trabajo agradable.</li><li>• Reconozca el trabajo de los empleados.</li><li>• Salario justo con bonificaciones.</li></ul>

**Cuadro N°4** Fuente: elaborado por la Investigadora (2023).

### 3.4 Fiabilidad.

Corral (2016) afirma: "Credibilidad o confiabilidad". En otras palabras, los hallazgos de la investigación son confiables si los lectores y los informantes clave pueden relacionarse con ellos personalmente.

A continuación, la autora pasó a analizar la información recabada y su posterior interpretación, entendiendo análisis como el desglose de un todo en sus diversos elementos constitutivos, para estudiarlos separadamente a través de términos cualitativos, e interpretación como explicar o declarar el significado de algo; es concebir, ordenar o expresar de manera personal la realidad de un problema. Fue



necesario realizar la siguiente triangulación de datos para sustentar la hipótesis de confiabilidad propuesta en este estudio.

**Cuadro 5.** Triangulación de Datos.

Categorías	Informantes Clave	Investigador	Referencia Teórica
Desempeño motivacional	un conjunto de elementos o factores, asociados al éxito en el desempeño de las personas,	Se concibe como una estructura compleja de cualidades requeridas para la realización de tareas particulares. Implica una interacción compleja entre tareas que deben llevarse a cabo en circunstancias y atributos específicos (conocimientos, actitudes, valores y habilidades).	Escobar. M, (2015) Se refiere a la construcción social del aprendizaje significativo y práctico para el desempeño efectivo en un entorno laboral del mundo real, que se adquiere no solo a través de la instrucción sino también, y en gran medida, a través del aprender haciendo en situaciones laborales particulares.
Estrategias motivacionales	Estas estrategias deben ayudar a crear el clima de confianza y motivación; tiene una secuencia: Inicio, desarrollo y cierre; las estrategias de aprendizaje son un conjunto organizado de actividades que realiza el estudiante para el logro de objetivos en un contexto social; favoreciendo la competencia comunicativa	Son procedimientos, técnicas y actividades. mejorar las habilidades y ayudarlos a convertirse en aprendices autodirigidos. técnicas, habilidades y procesos innovadores que rigen los procesos cognitivos y metacognitivos. la interacción entre las emociones y otras personas.	Escobar. M, (2015) motivación intrínseca, donde el estudiante establece sus metas y determina hasta dónde quiere llegar. objetivos y participar en su cumplimiento; el profesor debe apoyar al estudiante en esto. Saber lo que quiere, tener una perspectiva positiva y creer que quiere facilitar el éxito son todos importantes. Aprende que la educación aumenta su autonomía y que los respetos; se sentirán valiosos para sí mismos.

**Cuadro N°5 Fuente:** elaborado por la Investigadora (2023).

#### 4. CONCLUSIÓN.

Al desarrollar el proceso de categorización se ha encontrado que las estrategias motivaciones implican actividades, técnicas y procedimientos que se construyen mediante procesos autorregulados y metacognitivos, gestione su propio aprendizaje y regule su relación consigo mismo y con los demás, favoreciendo la autonomía y la cooperación. De allí que la acción que desarrolla el instructor es importante para el logro de aprendizajes altamente positivos y para generar hábitos de estudio autónomos y cooperativos.

Otro elemento importante a destacar que ha encontrado también que la motivación intrínseca es el punto de partida para los aprendizajes autorregulados; de acuerdo a los resultados obtenidos al desarrollar acciones de aprendizajes altamente motivadoras, se genera en las organizaciones las competencias para que el individuo satisfaga necesidades psicológicas elementales: la autonomía, la competencia y la relación; la primera de acuerdo a Luna (2017:65) “se logra con la motivación autodeterminada que tiene como base la motivación intrínseca; la competencia tiene relación con el nivel de satisfacción del éxito o del fracaso, al emprender o realizar una actividad, en este caso, nuevos aprendizajes”.

Es por ello, que el aprendizaje conduce al éxito personal y empresarial, por cuanto los factores motivacionales entran a jugar un papel importante dentro de este contexto, por lo tanto, el trabajador de acuerdo al precitado autor se “automotiva poniendo en práctica la motivación interior o intrínseca, logrando así aprendizajes permanentes, autónomos y significativos, mejorando su satisfacción o logro; en un adecuado proceso de socialización o relación consigo mismo y con los demás.

- Objetivo: Desarrollar actividades basadas en la motivación profesional desde sus necesidades.
- Acciones: Esta motivación en el trabajo es clave para aumentar la productividad empresarial y el trabajo del equipo en las diferentes actividades que realizan, además de que cada integrante se sienta realizado en su puesto de trabajo y se identifique con los valores de la empresa.

Es la mejor forma para que los trabajadores se consideren parte importante de la empresa y den el máximo por ella.

- Metas: 1) Vincula los contenidos a aspectos relacionados con la carrera, de forma tal que se motive por la misma. 2) Utilizar Métodos que propician el planteamiento y resolución de problemas profesionales. 3)Explotación de los recursos disponibles para incentivar la motivación por la profesión. 4)Si en la

orientación de tareas o estudio independiente se manejan elementos que despierten el interés o motivación. 5) Participación de los empleados que evidencien interés por el desarrollo profesional

Desde la realidad descrita y de acuerdo a lo propuesto en el punto anterior es importante que, la inmobiliaria Ortiz C.A, tome en consideración las estrategias motivacionales, por cuanto constituye un factor primordial para su organización, estas se consideran como un punto clave en el desempeño de los individuos, lo cual se pondría de manifiesto en la productividad y metas que se proponga la inmobiliaria.

Desde esta perspectiva las organizaciones deben dentro de su planificación estratégica plantearse objetivos los cuales conllevan al logro, pero para ello es necesario que el trabajador se sienta identificado y comprometido con la empresa y lo demuestre a través de un buen desempeño. De lo anterior se refleja la importancia de la motivación, por consiguiente, mientras más motivado esté el trabajador más productivo será su labor, surgiendo de allí una relación entre los niveles de satisfacción y la productividad.

## 5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Babbie (2015) *Fundamentos de la investigación social*. México

Borzino.R *Aula virtual comunicasanamente cursos y talleres coach figura n°3 niveles de la pirámide de maslow*. fuente:

<https://comunicasanamente.wordpress.com/niveles-de-la-piramide-de-maslow/>

Corral (2016) *validez y fiabilidad en investigaciones cualitativas [documento en línea] disponible en:*

<chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.arje.bc.uc.edu.ve/arj20/art19.pdf>

Creswell. J (1994) *Investigación cualitativa y diseño de investigación. Elegir entre cinco enfoques California: Sage Publicaciones*, [Inc.https://academia.utp.edu.co/seminario-investigacion-II/files/2017/08/Investigacion-cualitativaCreswell.pdf](https://academia.utp.edu.co/seminario-investigacion-II/files/2017/08/Investigacion-cualitativaCreswell.pdf)

Escobar. M, (2015) *Las Competencias Laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? Estudios Gerenciales*, 21(96), 31-55. Retrieved April 05, 2023, from

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-59232005000300002&lng=en&tlnq=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232005000300002&lng=en&tlnq=es).

Goetz, J. y LeCompte, M. (2008) *Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa*. Ediciones Morata, S. A. [Libro en línea]. Disponible:

<https://upeldem.files.wordpress.com/2018/03/libro-etnografc3ada-y-disec3b1o-cualitativo-en-investigac3b3n-educativa-i-p-goetz-y-m-d-lecompte.pdf>

González (2017) *Estrategias motivacionales para el fortalecimiento de la organización deportiva. Trabajo Especial de Grado para la Especialidad en Administración Deportiva. Universidad del Zulia, Facultad de Humanidades y Educación. División de Estudios para Graduados. Maracaibo, Venezuela, 2010.*

Luna, J. (2017). *Estrategias motivacionales para el manejo de la autoestima y mejoramiento académico en niños y niñas víctimas de bullying [Universidad Técnica de Machala].* <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/10461>

Maslow (1977) *Teoría Humanista. México: Mc Graw Hill.*

Strauss, A y Corbin, J. (2002) *Bases de la Investigación Cualitativa. Técnicas y Procedimientos. Criterios de evaluación. Sociología Cualitativa* <https://diversidadlocal.files.wordpress.com/2012/09/bases-investigacion-cualitativa.pdf>

Taylor y Bodgan (1992) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación, pp. 40-151, Barcelona: Paidós*