

"PROGRAMA DE MOTIVACIÓN PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN EMPRESAS PRIVADAS. CASO: UNIVERSIDAD DE XALAPA"

Zayde de Guadalupe Nazur Alonso
zayde_1991@hotmail.com
Brenda Analiz Vera Gómez &
brendagomez774@gmail.com

RESUMEN

Este trabajo trata sobre de cómo en las organizaciones es importante realizar un estudio de manera que los trabajadores se sientan satisfechos y se consideren parte de la empresa en donde colaboran. Actualmente vivimos en constante cambios y por lo tanto, se van modificando los sistemas y la manera en laborar dentro de una organización.

Finalmente en cuanto al ámbito personal, se pretende iniciar un nuevo programa de motivación en la Universidad de Xalapa junto con un equipo de trabajo. Así, la idea puede tener resultados favorables y se podrá realizar el proyecto que se está proponiendo para seguir avanzando en la maestría que se está iniciando

PALABRAS CLAVES

Administración, Proceso Administrativo, Motivación, Teoría de Motivación.

I. INTRODUCCIÓN

Esta investigación es un aproximado de lo que se pretende realizar como propuesta de motivación para el personal administrativo en empresas privada caso: Universidad de Xalapa, trata sobre cómo se llega al problema que hoy en día varias empresas han tenido problema con el personal, en este caso en la Universidad de Xalapa, se hace una exploración de cómo motiva al personal para que pueda llegar a realizar las metas propuestas.

Parte importante en las organizaciones es realizar un estudio para determinar las características del capital humano dentro de la empresa y observar el proceso administrativo dentro de esta, para posteriormente generar una propuesta que coadyuve a la organización en sus funciones se cubran los objetivos propuestos.

Zayde Guadalupe Nazur Alonso Licenciada en Administración de Empresas por Universidad de Xalapa. Actualmente cursa la Maestría en Alta Dirección y Gestión Administrativa en el área de Recursos Humanos en la Universidad de Xalapa, desempeña el puesto de secretaria técnica de la Jefatura de la Escuela de Administración y Negocios de la misma institución. & Brenda Analiz Vera Gómez, Maestría en Mercadotecnia de la Universidad de Xalapa, Licenciada en Ciencias y Técnicas de la Comunicación en la Universidad Autónoma de Tamaulipas, campus Tampico. Actualmente docente en licenciaturas y posgrados de la Universidad de Xalapa.

Debido a los constantes cambios y por lo tanto, se van modificando los sistemas y la manera de laborar dentro de una organización. Donde el factor humano es una de las herramientas importantes dentro del proceso administrativo de la empresa y en muchas ocasiones se considera la principal fuerza de trabajo en la institución, debido a esto es importante mantener a los miembros de la organización en una continua mejora dando un ambiente de trabajo acorde a sus necesidades y la interacción con su equipo de trabajo.

Como parte del objetivo de esta aproximación se pretende describir si la Universidad de Xalapa cuenta con las condiciones para implementar un programa de motivación para el personal administrativo a fin de realizar una mejora.

II. METODOLOGÍA

Enfoque metodológico

Uno de los puntos más importantes y decisivos de la investigación es la elección del método o camino que llevará a obtener de la investigación y los resultados válidos que respondan a los objetivos inicialmente planteados. De esta selección se derivará la forma de trabajo, la ventaja de la información, los análisis que se practiquen y por consiguiente el tipo de resultados que se obtengan; la selección del proceso de investigación guía todo el proceso del estudio y con base en él se logra el objetivo de toda investigación con la finalidad de desarrollar las propuestas adecuadas al tema de investigación.

Gómez (2006, pág. 121) "señala que bajo la perspectiva cuantitativa, la recolección de datos es equivalente a medir. De acuerdo con la definición clásica del término, medir significa asignar números a objetos y eventos de acuerdo a ciertas reglas. Muchas veces el concepto se hace observable a través de referentes empíricos asociados a él".

Todo instrumento de medición cuantitativo sugiere Gómez (2006:124-125) sigue el siguiente procedimiento:

- a) Listar las variables que se pretenden medir u observar.
- b) Revisar su definición conceptual y comprender su significado.
- c) Revisar las definiciones operacionales de las variables, es decir, cómo se mide cada variable.
- d) Si se utiliza un instrumento de medición ya desarrollado, procurar que exista confiabilidad y validez ya probada, debe adaptarse el instrumento al contexto de investigación.
- e) Indicar el nivel de medición de cada referente y, por ende, el de las variables.
- f) Indicar cómo se habrán de codificar (asignar un símbolo numérico) los datos en cada ítem y variable.
- g) Aplicar una prueba piloto del instrumento de medición.
- h) Modificar, ajustar y mejorar el instrumento de medición después de la prueba piloto.

Los autores Blasco y Pérez (2007, pág. 25), "señalan que la investigación cualitativa estudia la realidad en su contexto natural y cómo sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas". Utiliza diversidad de instrumentos para reunir

información como las entrevistas, observaciones, en los que se describen las prácticas y los contextos sus problemáticas.

De la combinación de ambos enfoques, surge la investigación mixta, misma que incluye las mismas características de cada uno de ellos, Grinnell (1997), citado por Hernández et al., (2011, pág 5) señala que los dos enfoques (cuantitativo y cualitativo) utilizan cinco fases similares y relacionadas entre sí:

- a) Llevan a cabo observación y evaluación de fenómenos.
- b) Establecen suposiciones o ideas como consecuencia de la observación y evaluación realizadas.
- c) Prueban y demuestran el grado en que las suposiciones ó ideas tienen fundamento.
- d) Revisan tales suposiciones ó ideas sobre la base de las pruebas o del análisis.
- e) Proponen nuevas observaciones y evaluaciones para esclarecer, modificar, cimentar y/o fundamentar las suposiciones ó ideas; o incluso para generar otras.

Reflexionando con las teorías de ambos enfoques, por una parte el enfoque cuantitativo al utilizar la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas en el trabajo de investigación y complementar con la medición de datos duros en por medio de la representación de gráficas como resultado del conteo y la estadística para establecer con mayor precisión los patrones de comportamiento de la fuerza de venta , y por otra parte, el enfoque cualitativo, al utilizarse primero en descubrir por medio de la entrevista el contexto de la situación a fin de proponer un resultado desde el punto de vista de los directivos y como se manejan los procesos del factor humano dentro de la institución.

Tipo de investigación

La finalidad de la investigación

"Aplicada para contribución a solucionar problemas específicos, relacionados con el objeto de estudio abordado". (Ortiz, 2006, pág44). Es un estudio práctico, ya que busca la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquieren. En esta investigación lo que le interesa primordialmente, son las consecuencias prácticas.

Dentro de la aplicación

Las fuentes de información

"Documental como su nombre lo indica, referida a la indagación a través de documentos diversos, como pueden ser, por ejemplo, textos, revistas, grabaciones de audio y de video, prensa, etc". (Ortiz, 2006, pág.44)"De campo investigación en el lugar donde se encuentran las unidades de análisis". Ortiz, 2006, pág.44).

Se realiza apoyándose en fuentes secundarias como son: libros, artículos y ensayos de revistas y periódicos, y demás escritos útiles para el desarrollo del estudio, así como una revisión previa de búsqueda de información en la biblioteca de la Universidad de Xalapa, La investigación documental, es el estudio del problema con el propósito de ampliar y profundizar los conocimientos de su naturaleza con apoyo principalmente en fuentes bibliográficas, en trabajos previos y datos divulgados por medios audiovisuales o electrónicos, para fortalecimiento del marco teórico.

El lugar donde el estudio de campo es llevado a cabo

“In situ en el lugar mismo donde el fenómeno tiene lugar”. (Ortiz, 2006, pág.44). Debido a la naturaleza del problema se llevará a cabo dentro de las instalaciones de la Universidad de Xalapa.

El control que se tendrá sobre las variables

“No experimental referida a la observación de la situación una vez ocurrido el fenómeno. No existe manipulación de variables”. (Ortiz, 2006, pág.44). En referencia al uso de las variables presentadas en la investigación no se tendrá manipulación sobre estas tratándose de cubrir con el objetivo general de la investigación

Por su alcance

Descriptivo se trata de especificar el conjunto de propiedades, características y rasgos del fenómeno analizado, según se considere su importancia dentro del área de recurso humano de la institución, realizando de manera detallada el contexto de la situación que se presenta y los factores que intervienen en ella.

“La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (Tamayo, 2004, pág.127).

Por lo tanto, para esta investigación la población será enfocada al recurso humano de la Universidad de Xalapa que participando de forma activa en las diferentes áreas con la que se cuenta en la estructura de la empresa, tomando en consideración desde los directivos como al personal administrativo.

Con respecto a la población a estudiar en esta investigación se dará de la siguiente manera:

- Directivos de la Universidad de Xalapa
- Rector de la Universidad de Xalapa
- Vicerrector de la Universidad de Xalapa
- Directora del Departamento de Desarrollo Institucional
- Director del Departamento de Recursos Humanos
- Personal Administrativo de las diferentes áreas con un total de 130 personas.

Técnicas e instrumentos

Técnicas

Las técnicas de recolección de datos son las estrategias que utilizará en esta investigación para el proceso de recolectar información sobre el objeto de estudio. Los instrumentos son los medios para la aplicación de la estrategia de investigación a seguir. “Una técnica de investigación, es el conjunto de procedimientos para el aprovechamiento de los elementos que rodean los fenómenos sobre los cuales se investiga”. (Tamayo, 2004, pág.141).

La entrevista “una forma específica de interacción social que tiene por objeto recolectar datos para una investigación. El investigador formula preguntas a las personas capaces de

aportarle datos de interés, estableciendo un diálogo peculiar, asimétrico, donde una de las partes busca recoger informaciones y la otra es la fuente de esas informaciones...” (Sabino, 2002,pág.106). Esta técnica se aplicará al área de Recursos Humanos y a las autoridades de la Universidad de Xalapa, para conocer las actividades que se realizan de manera actual con el capital humano a fin de tener una visión general de la empresa.

Instrumento

Un instrumento de recolección de datos son los recursos por los cuales el investigador puede obtener un acercamiento de las manifestaciones que se presentan en el objeto y sujeto de estudio y por donde se puede extraer información requerida para la investigación. El cuestionario, “instrumento de recolección de datos, integrado por un conjunto de preguntas que solicitan información referida a un problema, objeto o tema de investigación, en el cual es administrado a un grupo de personas” (Zorrilla, 2003, pág.176).

Para ello, “el cuestionario de la encuesta debe contener una serie de preguntas o ítems respecto a una o más variables a medir”. (Gomez, 2006, pág. 127-128). Refiere que básicamente se consideran dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas, en la estructura del instrumento a fin de hacerlo de manera adecuada a la investigación.

III. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

III.1 Administración

“Se entiende por administración el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que los individuos trabajan en grupos para cumplir eficientemente objetivos específicos” (Fischer y Espejo,2011,pág 28).

“La administración es el proceso de trabajar con las personas y con los recursos para cumplir con los objetivos organizacionales. Los buenos administradores llevan a cabo estas funciones de forma eficaz y eficiente. Ser eficaz significa alcanzar las metas organizacionales. Ser eficiente significa alcanzar las metas con el menor desperdicio de recursos, es decir, emplear de la mejor forma el dinero, el tiempo, los materiales y a la gente”.(Bateman y Snell,2009,pág 19).

La administración de una empresa y sus productos se debe hacer una reflexión como fuente del capital humano, los recursos y la dirección, planeación y control dentro de la organización a fin de potencializar los conocimientos para generar un mejor manejo dentro de la empresa para la obtención de beneficios y se cumplan con los objetivos propuestos. “La administración del conocimiento es un conjunto de prácticas cuyo objetivo es descubrir y explotar los recursos intelectuales de una organización, utilizando al máximo la capacidad de sus integrantes”.(Bateman y Snell,2009,pág 9).

La administración del conocimiento trata conocer las actualizaciones dentro del proceso de intercambio del recurso humano para capitalizarlo dentro de la organización como sus experiencias,habilidades,sabiduría y su interrelación,es por ello la importancia y la manera

de la colaboración es de manera útil en el proceso de su aplicación en nuevas generaciones empresariales para poder realizar una transformación de manera exitosa y productiva.

III.2 Planeación: dar valor estratégico

“La función de administrar una sistemática toma de decisiones sobre las metas y las actividades que un individuo, un grupo, una unidad de trabajo o la organización entera se proponen”. (Bateman y Snell,2009,pág 19).

Planear “es definir las metas que se perseguirán y anticipar qué acciones serán las adecuadas para alcanzarlas. Las actividades de planeación incluyen el análisis de la situación actual, la anticipación del futuro, la determinación de objetivos, decidir en qué actividades la compañía se verá involucrada, elegir estrategias corporativas y de negocios, y determinar los recursos necesarios para alcanzar las metas organizacionales. Los planes disponen el escenario para la acción para los más grandes logros”(Bateman y Snell,2009,pág 19).

Como parte de las actividades dentro de la empresa se deben plantear los objetivos a los cuales se pretenden llegar en el proceso del desarrollo de la institución donde se ven involucrados los resultados y las metas las cuales se deben tener cumplimiento para un mayor funcionamiento.

El valor es “estratégico” cuando contribuye a alcanzar las metas de la organización. Personalmente, alguien estará actuando de manera correcta si periódicamente se pregunta a sí mismo o le pregunta a su jefe: “¿cómo puedo agregar valor?” (Bateman y Snell,2009,pág 19).

La respuesta a esta pregunta se puede considerar en la mejora de las aportaciones en el personal administrativo , su motivación para el mejoramiento del desempeño laboral en las diversas áreas.

III.3 Organización: formar una organización dinámica

“La función de la administración que une y coordina los recursos humanos, financieros, físicos y de información, entre otros,necesarios para alcanzarlas metas”.(Bateman y Snell,2009,pág 20).

La organización es la combinación entre la coordinación de los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros necesarios para el alcance de las metas propuesta de la institución. La organización de las actividades incluye atraer al capital humano dentro la organización, detallar las responsabilidades su labor, agrupar las tareas en entidades de trabajo, comprender y fijar los recursos y producir las condiciones para que el equipo de trabajo en conjunto alcancen los objetivos planteados en la empresa.

Dirección: movilizar a las personas

“La dirección es la función de la administración que involucra los esfuerzos de los directivos para estimular el buen desempeño de sus empleados”.(Bateman y Snell,2009,pág 20).

El Dirigir como parte de estimular a los grupos de trabajo en el mejor desempeño de las actividades de la empresa que se incluye como parte de esto los siguiente: la motivación y la comunicación entre sus miembros que la conforma ya sea de manera individual o grupalmente, así como la relación de manera estrecha y cotidiana con las personas y la meta que llegue a la inspiración hacia los objetivos de equipo y de la misma organización. La dirección ocurre en equipos, departamentos y divisiones, así como en los directivos de la propia institución.

El control: aprendizaje y cambio

“El control es la función de la administración que monitorea el desempeño y realiza los cambios necesarios”. (Bateman y Snell, 2009, pág 21).

La planeación, la organización y la dirección no avalan el éxito. La cuarta función, el control, es el monitoreo del desempeño y la implementación de los cambios necesarios dentro de la empresa. A través del control, los directivos pueden asegurarse de que los recursos de la organización son utilizados de acuerdo con los planes y que la organización está cumpliendo con sus metas y los objetivos de la empresa de acuerdo a sus necesidades y con los resultados obtenidos de calidad, seguridad y comportamiento.

El monitoreo es fundamental como aspecto de verificación de que los objetivos de la empresa y sus metas se estén cumpliendo en función de los elementos que se mencionaron anteriormente. Sirve para detectar los puntos fallidos dentro de la empresa y poder dar una estrategia aplicada y dar alguna solución.

III.4 Motivación y emoción: Historia, Generalidades y Evolución.

La motivación por lo general se refiere al impulso que hace mantener el curso de la vida, ya sea la relación de la naturaleza, con otra persona, etc. “Las emociones por lo regular son sensaciones internas de los individuos generalmente relacionadas con eventos fisiológicos” (Catanzaro. 1999, pág 01).

Algunas personas han estado intentando conocerse a sí mismos, para satisfacer sus propias necesidades y no tener algún problema para que estén siempre en tranquilidad, que es lo que lleva a que la persona sea motivada; esto quiere decir, que si se siente seguro de sí mismo, puede lograr muchas cosas las cuales no estarán limitadas.

En la actualidad, cómo la evolución darwiniana es natural e inevitable todos los organismos tienen mecanismos de auto conservación y reproducción que delimitan su motivación. Se busca agua y comida por necesidad y desde tiempos anteriores se ha practicado la cacería, agricultura, pesca, etc. “Buscamos la comodidad, la protección con otras temperaturas adversas y otras incomodidades que amenazan nuestro bienestar físico. Todas las motivaciones son auto conservadoras. La motivación reproductiva es muy obvia en los humanos como en los animales y plantas.” (Catanzaro. 1999, pág 24)

Catanzaro sostiene que Darwin "dirigió algún trabajo inicial con respecto a las emociones. Las consideraba más bien en términos de expresiones faciales y posturas corporales concretas y estereotipadas, en algún lugar de sensaciones internas poco accesibles." (1999, pág 30).

III.5 Motivación.

La motivación es algo que el ser humano ha desarrollado en su vida para así sentirse satisfechos, y tener en mente que es algo que se logra con mucho esfuerzo y al final, es un deseo el cual fue logrado; el objetivo: cubrir sus necesidades. Muchas veces el ser humano es impulsado por saciar el hambre, la sed, y sus demás necesidades fisiológicas, para ello comenta Coper (1972, pág14) "La psicología científica, como hoy se define, estudia la conducta. Cuando se hacen preguntas respecto al "porque" de la conducta, busca información sobre procesos que no pueden observarse directamente... ni tampoco en la expresión verbal en los actos encubiertos".

Para ello, la conducta del ser humano tiene que ser por una causa ya sea interna o externa, la cual origina el comportamiento de éste, debe ser motivado, como se ha mencionado con anterioridad, ya sea por alguna necesidad, deseo, impulso o alguna tendencia, todo ello fija objetivos, ya que la conducta origina algún objetivo para el humano.

Algunas conductas son aprendidas quizás por influencia de la sociedad, al decir influencia, se refiere que en algún momento las conductas de algunas personas en sociedad son negativas, y no dan buen resultado de motivación, y mejora del ser humano. Pero se habla de la sociedad porque se amolda al modo de vida que se lleva y para ello la conducta es algo que en particular algunos generan viendo lo que otros hacen, como los niños.

En ocasiones, las personas pueden considerar una motivación como una recompensa o algo útil, depende de su necesidad, y que tan fuerte es su deseo de poder cumplir con aquella meta. Sin embargo, mayormente las personas en las empresas están desmotivadas, ya que puede ser que el trabajo no les agrada y por ello su conducta puede ser pésima.

El estudio de la motivación y conducta explica sobre las actitudes y comportamiento humano que se lleva tanto en la vida cotidiana como en la parte laboral del humano. Como se ha mencionado con anterioridad, el deseo es el impulso que da al humano a que haga las cosas para lograr un fin o un objetivo de este mismo.

La motivación concebida en función del impulso.

En el entorno social, se ve que en algunas ocasiones cómo el impulso de las personas es eficaz para ciertas cosas ya que lo motivan ciertas circunstancias, y es bueno para el logro de metas al que quieren llegar las personas. En ocasiones, el ser humano depende de su actitud y comportamiento, igualmente de su estado de ánimo, ya que es lo que hace que esté activo y sea más eficiente y eficaz en su entorno laboral, aunque también puede influir en su entorno social y familiar.

Quizás, los estímulos ayuden en el comportamiento del humano, ya que es lo que hace que le den una bonificación, o ciertas cosas que le interesen, "No sólo indica la transición de una explicación de esfuerzo de aprendizaje, sino también porque, por primera vez, el

impulso es considerado como poseyendo algo más que simples propiedades asociativas". (Siguán,1972,pág 31).

Motivaciones extrínsecas e intrínsecas.

En ocasiones la conducta es intangible o más bien está en la conciencia. Muchas veces se hacen las cosas por inercia y eso genera desmotivación, ya que lo rutinario y demás hace que las cosas sean muy simples y no genere alguna motivación alguna para la persona.

Para ello emplean la motivación, para que hagan y logren sus metas y objetivos muy bien y sientan que se ha logrado los objetivos. Bien dice Catanzaro (2001,pág129), "La gente no genera su propia motivación desde el interior. En vez de ello, las personas suelen volverse pasivas y recurren al ambiente para la suministrarse motivación".

Algunas instituciones ya sea en hospitales, educación, trabajo, etc., aplican fuerzas para que la personas asista y pueda cumplir con sus obligaciones, el cual, algunos sucesos, pueden llegar los incentivos y las consecuencias general algo que se llama motivación extrínseca.

Es necesario recordar que la motivación en los seres humanos, es diferente en cada uno, ya que por creencias, costumbres, el tipo de religión que es, etc, las personas sienten diferente la capitación en las empresas ya que no ven en algunas organizaciones el tipo de cultura que trae la persona; por ejemplo si una persona es católica, y le hablan de ello, quizás su motivación es mas avanzada porque siente que Dios le da esa motivación para hacer las cosas bien en la organización.

"La conducta de las personas dentro de las organizaciones, es compleja y depende de factores internos (que resulta de sus propias características de personalidad, capacidad de aprendizaje, motivación, percepción del ambiente interno y externo, actitudes, emociones, valores, etc.) y de factores externos (que resulta del ambiente, las características organizacionales, como dl sistema de recompensas, sanciones, factores sociales, políticos, cohesión grupal, existente, etc.) (Chiavenato; 2007,pág 47).

La motivación extrínseca e intrínseca es igual, se actúa de la misma manera y es motivada, más sin embargo, no se puede saber en cierta forma como está la persona motivada en movimiento.

"La diferencia entre estos dos tipos de motivación reside en la fuente que energiza y dirige la conducta. Con la conducta motivada intrínsecamente, la motivación emana de decisiones internas y la satisfacción contemporánea que la actividad proporciona; con la conducta motivada extrínsecamente, la motivación surge de incentivos y consecuencias que se hace contingentes en el comportamiento observado". (Catanzaro; 2001,pág 130).

Motivación de los empleados.

La motivación es un concepto de conducta, lo cual, se ha estado mencionando en el apartado, en el cual se trata de comprender por qué las personas se comportan a modo de lo que hacen. "Un conocimiento de que tantas influencias internas y externas afectan la conducta humana ayuda al gerente guiar y dirigir el trabajo de su grupo más inteligente" (Dalton,1972:460).

Algunas personas para motivarlas necesitan cosas que les agraden o tengan una tentación, el cual sólo pueden cumplir con incentivos o algún objeto deseado. Según Maslow, las necesidades son lo que mueven a las personas y las hacen sentirse motivadas y satisfechas. "El concepto de Maslow pinta la necesidad última del individuo la autorrealización y la define como <<el deseo de llegar a ser más y más lo que uno es, llegar a ser lo que uno es capaz de hacer>>." (Dalton.1972,pág 467).

"Las empresas, empezando por las multinacionales, diseñaron políticas similares a las que habían dado tan buenos resultados en los ejércitos y las iglesias, para lograr atraer hacia si a los mejores candidatos, quienes las preferían a otras empresas que no habían desarrollado estas políticas. Al producirse la globalización, las empresas tomaron conciencia de que ya no les era posible asegurar trabajo estable; entonces alguien invento que los nuevos jóvenes eran los que no querían más estabilidad, sino que deseaban cambiar constantemente de empresa. Otro miro el reverso de la moneda e invento el "I&Co.", es decir que la empresa soy yo tengo que promover mi empresa." (Maristany; 2000,pág 32).

Para el empleado, es importante también trabajar en un ambiente limpio y con seguridad, ya que se sienten en confianza, si pasa algún accidente están protegidos. Según Herzberg (Chiavenato; 2007,pág 53). "La motivación para trabajar se necesitan de dos factores: higiénicos, los cuales se refieren a las condiciones que rodean a la persona en su trabajo, y las motivacionales que se refieren al contenido del puesto, a las tareas y obligaciones relacionados con este".

Para una mejora de motivación en las empresas, es necesario también realizar un cambio para bien de la organización, aunque depende de cada empresa, ya que algunos no motivan por igual a los empleados, ya sea por nivel bajo, o si es de buen nivel.

La compleja naturaleza humana en la motivación y compensación laboral.

La motivación, como se ha visto, es un concepto que no se puede definir del todo bien, ya que para ello, se necesita observar muy bien a las personas y empresas, para ver como satisfacen sus necesidades y en las empresas también observar cómo se resuelve esta problemática que muchas veces el personal no se siente en confianza y hace que sus impulsos causen algunos problemas dentro del entorno laboral.

Para tener una motivación quizás bien, es probable que los empleados para estar en ese estado, quieran algo seguro en el trabajo, por ello, algunas organizaciones, dan las compensaciones o algún tipo de prestaciones para que en ellos, "Cuando los empleados consideran que no existe congruencia entre las relaciones de equidad que están comparando, se sienten tratados injustamente, pierden el interés en la empresa y solo esperan una oportunidad para abandonarla" (Bustamante; 2000,pág 28)

Como lo menciona Bustamante, los empleados no sienten un ambiente seguro en ocasiones en la empresa, ya sea por los propios jefes, de área, o gerentes, no les da una motivación clara, y concisa, o quizás no tanto por la motivación, quizás sea algo mas, que por ello, al capacitar, debería tener la empresa algo por el cual se le pueda saber por qué quiere laborar en ella, así se sabrá si es por gusto o por alguna necesidad, en ello cubrir algunas necesidades básicas para que labore en la organización con efectividad y eficacia.

“La disonancia cognoscitiva proviene de situaciones que plantean algún proceso de decisión para el individuo y del conflicto resultante de cogniciones que no coinciden o no concuerdan entre sí. En realidad la vida de todas estas personas es una constante búsqueda de reproducción de la disonancia. La conducta de las personas se apoya más en sus percepciones personales y subjetivas que en hechos objetivos y concretos que existan en la realidad.” (Chiavenato; 2007,pág 46).

Se debe mencionar también que las personas no tienen las mismas necesidades, eso implica a que no se motivara a todo el personal de la misma manera, supongamos por ejemplo, que se quiera motivar a un gerente que en esta ocasión tiene todo lo monetario, quizás a él se le motive con incentivos no monetarios, ya sea un viaje o algo al parecer. Y un empleado quizás de área de recursos humanos, el cual no tiene los incentivos monetarios, a esa persona le convendría ese tipo de incentivos.

Condiciones corporales.

En muchos lugares, ya sea en organizaciones o vida cotidiana las personas presentan síntomas de agotamiento, estrés, cansancio, y tipos de cosas que hacen que el cuerpo humano no tenga tanto rendimiento; implica que no hagan las cosas correctamente, y en su vida cotidiana y en su entorno laboral, no tienen el desempeño suficiente para estar laborando.

“Las teorías del cansancio ponen el acento en el carácter inhibitorio de adaptación y cansancio de la situación estimulativa precedente. Al plantearse el problema como una situación de inhibición puede activar una respuesta de cambio. Myers y Miller han postulado la existencia de un boredom drive (impulso de hastío), que se reduciría mediante una situación nueva, una variedad sensorial, etc.” (Siguán; 1974,pág 194)

Como se ve, todas las personas necesitan de un breve descanso para que así, no se sientan con mucha presión al entrar en el entorno laboral, y esto se convierta en un círculo el cual sea beneficio para todos en la organización. “La necesidad es una fuerza dinámica y persistente que origina el comportamiento. Cada vez que surge una necesidad, esta rompe el estado de equilibrio del organismo.” (Chiavenato,2007 pág 49)

Se necesita un total control y equilibrio en una organización, para que esta funcione al máximo y se desempeñe mejor en sus actividades los trabajadores, ya que en ello un personal sano y con actitud positiva puede lograr que su trabajo sea quizás el mejor, y esta demás decir, que por ello la empresa le da una compensación, y es así, una empresa sana, el cual tiene motivado a su personal diariamente y sin caer en lo rutinario. Los trabajadores podrán tener vacaciones o cosas no monetarias, y así tener en la empresa un personal, con buena actitud y con mucha motivación dentro de él.

La motivación en la teoría del aprendizaje: pulsión e incentivo.

Los seres humanos están implicados a un constante cambio, y en ello cambian sus necesidades y deseos que tienen como meta lograr, y en ello las organizaciones deben de estar en constante actualización, para que genere más empleo y tenga en mente el gerente hacer más dinámico y tentativo el puesto de trabajo.

La motivación en las empresas, es de suma importancia ya que, así se puede lograr un mejor desempeño, y tendrá un beneficio de ello, tanto para alguna producción que vendan o para un mejor servicio y calidad en la vida cotidiana que se lleva a cabo.

Capacitación, prestaciones, y compensaciones.

Para la motivación, es necesario que el empleado tenga algo meta que alcanzar y así querer sobre salir de todo tipo de actividades, para ello las compensaciones, prestaciones y demás, ayudan a las empresas a que el empleado se motive y al hacer un gran trabajo, tenga una recompensa. Según Anderson (1997,pág 400) "Las prestaciones para la higiene y seguridad a menudo se incluyen como parte de una compensación financiera para el empleado. Las áreas específicas incluyen cuidado de la salud, protección de discapacidad, seguro de vida, entre otras".

Las prestaciones deben de satisfacer las diferentes necesidades humanas de los trabajadores, por lo tanto, hay varias clases de prestaciones el cual el trabajador puede sentirse satisfecho.

La compensación suele ser muy tentativo para algunos empleados con algunas necesidades quizás monetarias, es por ello que se dice que las compensaciones y prestaciones tienden a ser para diferentes personas que, depende sus necesidades, fijan una meta y hacen una labor bien conforme al paso del tiempo, y conforme el gerente organizacional, vea que está haciendo una labor de calidad, le dan la compensación o prestación que a su necesidad se fija.

CONCLUSIONES

Se presenta a manera de reflexión dentro del proceso administrativo de manera particular la formación de la empresa y sus diferentes procesos que se llevan en ella tanto los interesados, dedicados o capacitados en una o dos de las cuatro funciones, pero debe destinar la atención adecuada y los recursos necesarios a las cuatro funciones. Es posible que una persona sea un planeador y controlador muy hábil, pero si no organiza a su gente adecuadamente o no consigue inspirarlos para que se desempeñen mejor, no estará realmente concretando su potencial como administrador.

Asimismo, dentro de las responsabilidades de la empresa reacen sobre todo los miembros de la organización y parte fundamental de esta es el recurso humano que genera por medio de sus diferentes actividades de manera individual y grupal que los objetivos de la empresa se realicen de manera adecuada en cada una de sus áreas.

Es por ello que en todas sus etapas se debe mantener una ealuación de forma periodica con el fin de detectar los punto fallidos en la empresa y los osbtaculas para que esa cumpla con las metas fijadas.

Es por ello la importancia de dar a conocer los teorías motivacionales que se pueden aplicar al sector empresarial tanto privada como lo es en este caso con la finalidad de generar alguna mejora entre los miembros de la institución y de cómo reflejo los objetivos planteadas por la empresa en el área del recurso humano.

BIBLIOGRAFÍA

- Bateman Thomas S, Snell Scott A(2009)"Administración,liderazgo y colaboración en un mundo competitivo".Editorial Mc Graw Hill,México,D.F.
- Blasco, J. E., Pérez, J. A. (2007): "Metodologías de investigación en las ciencias de la actividad física y el deporte: ampliando horizontes". Editorial Club Universitario. España.
- Bustamante. (2000) Administración de compensación, sueldos y prestaciones. Ed. Oxford
- Catanzaro (2001) Motivación y emoción, Pearson Ed. educación
- Chiavenato (2007). Administración de Recursos Humanos. Ed. Mc Graw-Hill. México
- Cofer y Appley (1993) Psicología de la motivación. Ed. Trillas
- Dalton. (1972) Administración del personal, teoría y práctica. Ed. TheMcMillanCompany NY.
- Gómez, Marcelo M. (2006): "Introducción a la Metodología de la Investigación Científica". Edit. Brujas. Córdoba, Argentina.
- Hernández, Sampieri Roberto, Fernández C. Baptista L. P. (2011): "Metodología de la Investigación". Ed. Mc Graw Hill. Chile.
- Maristany Jaime (2000) Administración de recursos humanos ed. Pearson Education S.A
- Ortiz García, J. (2006). Guía descriptiva para elaborar Protocolos de Investigación. (Numero 3 ed., Vol. 12). (G. d. Secretaria de Salud, Ed.) Tabasco: Revista Salud en Tabasco.
- Sabino Carlos. "Proceso de Investigación". Bogotá 2002.
- Siguán (1974) Motivación y conducta. Fontanella
- Tamayo y Tamayo, M. (2004). Diccionario de la investigación científica. México: Limusa/ Noriega.
- Zorrilla, S. (2003). Introducción a la investigación. Casos aplicados a la administración. (7ª Ed.) México: Aguilar, León y Cal editores, pp. 19-78. ISBN: 968-493-040-2.