

LA MOTIVACION DE LOS TRABAJADORES EN EL PERFECCIONAMIENTO EMPRESARIAL.

Lic. Ana Iris Ibañez Jenkis

Sede Universitaria Municipal "Jesús Herrera Rodríguez". Calle 24 e/27 y 29. Pedro Betancourt. Matanzas. Cuba

Resumen.

Debe comprenderse que la participación activa de los trabajadores en la dirección del proceso laboral es una de las vías más importantes para desarrollar la productividad y la calidad al máximo y a la vez formar adecuadamente la personalidad de los trabajadores. La Cultura Organizacional, las normas, valores y creencias que comparten los trabajadores pueden mejorar o disminuir el desempeño de un individuo, así como su motivación en dependencia del ajuste que haya entre la personalidad y dicha cultura en la organización. Los resultados obtenidos en esta investigación van a permitir un mejoramiento en el clima y comportamiento organizacional repercutiendo en el desempeño laboral de los miembros de la organización. Se determina que el grado de Motivación en los trabajadores de la entidad no es el óptimo, ya que los resultados obtenidos como elemento del sistema Empresarial va a repercutir en los objetivos de la misma.

Palabras claves: Motivación, Perfeccionamiento Empresarial, Trabajadores.

Introducción.

La motivación es un conjunto de necesidades, deseos y expectativas elemento esencial para explicar el comportamiento humano y de las organizaciones .la misma se ve aumentada con una participación activa de los trabajadores en la dirección del proceso productivo, amplia comunicación entre la dirección y la masa, promoción de las iniciativas de los trabajadores en beneficio del centro y la productividad y la adecuada formación de la personalidad de los trabajadores. Debe comprenderse que la participación activa de los trabajadores en la dirección del proceso laboral es una de las vías más importantes para desarrollar la productividad y la calidad al máximo y a la vez formar adecuadamente la personalidad de los trabajadores.

La Cultura Organizacional, las normas, valores y creencias que comparten los trabajadores pueden mejorar o disminuir el desempeño de un individuo, así como su motivación en dependencia del ajuste que haya entre la personalidad y dicha cultura en la organización.

Además de tener en cuenta las llamadas motivaciones extrínsecas que pueden ser materiales o morales que provienen de afuera del individuo hay que tener en cuenta las intrínsecas que tienen que ver con la satisfacción interna de las personas, con el trabajo que realizan, con su función y trascendencia social: hace que el individuo sostenga su esfuerzo y sienta bienestar al ejecutar las tareas, sentirse útil, sentirse incluido en las decisiones, vivencias positivas en la realización de las tareas que le hagan crecer estima y autoestima, reconocimiento por su colectivo y directivo, la auto realización y el auto desarrollo, la auto confianza, la creatividad y la auto motivación.

Los resultados obtenidos en esta investigación van a permitir un mejoramiento en el clima y comportamiento organizacional repercutiendo en el desempeño laboral de los miembros de la organización. Por investigaciones realizadas, se cuantifica la relación del sentido o emoción en una organización, según un incremento del 1% en el clima Organizacional de los servicios va acompañado de un aumento del 2% de los ingresos. (Goleman, España, 2002).

Por todo lo antes expuesto se hace necesaria una reflexión científica que transforme el problema práctico en un problema asequible

Desarrollo

Breve caracterización del Centro de Elaboración

El Centro de Elaboración pertenece a la Empresa de Comercio y Gastronomía desde su inicio en el año 1978, , El cual tiene una estructura organizativa de un administrador, un Técnico en gestión Económico al cual se le subordinan dos oficinistas, y obreros directos a la Producción que también se subordinan al administrador .La misma tiene un plan de Producción de \$18 000,00 pesos que elaboran para distribuir entre las unidades que están diseñadas para prestar servicios de gastronomía tradicional a la población, cumpliendo así su misión: la prestación de servicios a la población con la mayor calidad posible y sobre todo satisfacer los deseos de los clientes, así como sus necesidades .El mismo debe presentar a la Empresa decenalmente todos los documentos primarios para la confección del balance y así determinar su resultados que nos va a decir la situación de la unidad, es decir (si hay pérdidas o ganancias).

La estrategia investigativa a seguir se corresponde con la metodología planteada lográndose a través de la misma los resultados esperados .Tipo de investigación es la acción ya que en proceso se interactúa con miembros de la organización repercutiendo en ellos los intereses expresados en el problema científico.

Los enfoques utilizados están en correspondencia con la metodología teniendo en cuenta el enfoque en sistema y enfoque situacional.

Métodos, técnicas y modelos a utilizar.

Métodos:

1. Enfoque de sistema.
2. De lo simple a lo complejo.
3. Análisis-síntesis.
4. Inducción-deducción.
5. Interacción.

6. Enfoque situacional o de contingencia.

Métodos teóricos.

Enfoque de sistema estudio de los fenómenos como una unidad integral formada por componentes que cumplen determinadas funciones y tienen interrelación entre ellos con cualidades específicas.

Métodos empíricos.

La observación: se hace un conjunto de comprobaciones en relación con la hipótesis planteada.

La entrevista: como métodos de recopilación de información por ser una investigación socio-psicológico y el objeto de investigación no posee una gran difusión. Se realizan entrevistas individuales, el conjuntos de opines sobre los indagado tienen mucho en común, existe una adecuada interrelación personal con el entrevistador (autora de la investigación). Se confecciona un plan de pregunta con ordenamiento lógico con el objetivo de obtener información acorde a los objetivos de la investigación; ésta es una guía estructurada con una entrevista directiva por un cuestionario, individual informativa, exploratoria y en función de la hipótesis del trabajo.

La búsqueda de información: a través de la revisión bibliografía relacionada con el tema propuesto.

Técnicas.

Encuestas test y cuestionarios son técnicas de recogidas de datos e información a través de preguntas o planeamientos, de forma escrita y que ya fueron probadas en otras investigaciones. Las encuestas son estructuradas de tipo cerrada porque señala temas para responder a las determinadas preguntas:

A Usted que lo motiva.

Es usted sensible a la Equidad

Opinión de toda la Organización.

Satisfacción Laboral.

Diagnóstico de Satisfacción Laboral.

Observación

Cuestionarios

Entrevistas

Test

Población y muestra:

Como la población no es muy grande se toma como muestra el 100 % de la misma, lográndose una fiabilidad en los resultados.

Modelos

Modelos de Factores de Motivación y mantenimiento de Herzberg.

Frederick Herzberg desarrolló en la década de 1950 un modelo de motivación de dos factores concluyendo que existían factores higiénicos o de mantenimiento (insatisfactorios) y factores motivacionales (Satisfactorios) y que estos dos factores influían separadamente en la motivación.

Modelo de Motivación de Necesidades de Mc Clelland.

Daves C. Mc Clelland contribuyo a explicar la motivación identificando tres tipos de necesidades motivacionales básicas a las cuales clasifico como necesidades de poder, necesidades de afiliación y necesidades de logro. Estos tres impulsos son de importancia especial para los directivos para que la organización funcione correctamente.

La utilización de estas técnicas permite llegar a determinar el logro o estado de las variables objeto de estudio, manifestándose la influencia e impacto del proceso docente educativo sobre ellos.

Modelo de Motivación de Maslow.

La jerarquía de necesidades de Abraham Maslow probablemente ha recibido más atención de los administradores que cualquier otra teoría de motivación, ya que clasifica las necesidades humanas de una manera lógica, concurrente, que tienen implicaciones importantes para los administradores, Maslow percibió las motivaciones humanas como una jerarquía de cinco necesidades que van de las necesidades fisiológicas básicas hasta las necesidades más grandes como la auto relación. De acuerdo con Maslow se deberá motivar a los individuos para satisfacer cualquier necesidad que sea prepotente, o más poderosa para ellos en un momento dado. El predominio de una necesidad depende de la situación actual de sujeto y de sus experiencias recientes. Comenzando con las necesidades fisiológicas que son las más básicas, cada una ha de ser satisfechas por lo menos parcialmente hasta que el individuo desee satisfacer una necesidad del nivel más alto. elementos.

Modelo de la Equidad.

La teoría de Stacey, J. Adams: es otra teoría importante, llamada teoría de la equidad que considera el grado de equidad, justicia que un individuo percibe en su situación laboral, como el mayor determinante de la ejecución laboral.

La Teoría de la Equidad se ocupa de las percepciones que tienen las personas acerca de lo que es justo e injusto en las relaciones con otras personas, grupos y organizaciones y de cómo dichas percepciones afectan al comportamiento.

Resultados Obtenidos.

A continuación se analizan los resultados obtenidos en el levantamiento de la información en el Centro de Elaboración de la Empresa de Comercio, Gastronomía y Servicios.

¿A usted qué lo motiva?

Del estudio realizado con relación a las necesidades de motivación, el test ¿A usted que lo motiva? Dio como resultado que de un total de 30 trabajadores encuestados, 24 tienden hacia la necesidad de realización para un 80%, aspecto importante para el Perfeccionamiento Empresarial, ya que es el mejoramiento de cada trabajador y la de más permanencia en los miembros de la organización, vinculándose esto a un proceso de inteligencia emocional que es un potencial que existe en las organizaciones, llevando al perfeccionamiento las competencias de cada uno de sus miembros. Los restantes 6 encuestados opinan que la necesidad de motivación es hacia la afiliación que representa un 20% del total de la muestra.

¿Es usted muy sensible a la equidad?

Se puede expresar que de un total de 4 administrativos se tomaron la muestra los 4, para un 100 % coincidiendo en su totalidad en que son sensibles a la equidad, lo que significa que existe una armonía entre ellos con relación al aspecto de la evaluación de sus resultados; sería necesario llevar esta armonía a todos los miembros de la organización.

Satisfacción Laboral

Con relación al mismo y a los factores que influyen en éste, los miembros del Centro de Elaboración de la Empresa de Comercio Gastronomía expresan que los factores que más influyen en su satisfacción laboral, según la Teoría de los dos Factores de Herzberg, son los extrínsecos: la satisfacción con el trabajo y la satisfacción con las relaciones humanas; en segundo lugar los factores intrínsecos: la satisfacción con la emulación y el reconocimiento y la responsabilidad en la labor que realiza.

Diagnóstico sobre la Satisfacción Laboral

Los trabajadores y directivos de la organización opinan que se sienten satisfechos con la labor que realizan, excepto en el Área de cocina que sus trabajadores opinan que sus actitudes son contradictorias y no se manifiestan satisfechos con la labor que realizan.

El efecto relacionado con la equidad en la motivación se hace necesario investigar sobre la forma de evaluación y estimulación en el Área de porcionamiento y Área de preparación de los alimentos por sus resultados del 98.2% tender a ser intitulado y en el resto de las áreas un 69.8% se manifiestan benevolentes, se debe estudiar y buscar solución ya que existe un potencial de esfuerzo y energía que estos miembros no aportan a la organización: aprovechando la armonía que existe en los directivos, pues los mismos se manifiestan sensibles a la equidad.

De esto se desprende que los factores que se manifiesta en la Satisfacción Laboral con relación a la teoría de Herzberg se encuentran en primer lugar los extrínsecos: Satisfacción con el trabajo y Satisfacción con las Relaciones Humanas y en segundo lugar: la Satisfacción con la emulación y el Reconocimiento, así como la responsabilidad; recomendando a los directivos que se debe trabajar con estos últimos factores que serán los más prevalecientes en el clima Organizacional y en cada uno de los miembros de la organización en su aspecto emocional.

Barreras que se deben tener en cuenta para llegar a un nivel máximo de Motivación y Satisfacción Laboral en los miembros de la organización:

- 1- La comunicación relacionada con el flujo de la información ascendente es censurada por los jefes y de decisión limitada.
- 2- La participation es pobre.
- 3- Se hace uso a veces de participación.
- 4- Se manifiesta que la comunicación en un 82.3% de la muestra es en sentido descendente.

- 5- En el Área de Cocina manifiestan los trabajadores que no se sienten muy libres de hablar acerca del trabajo con sus directivos.
- 6- Se debe trabajar con respecto a la evaluación que se les realizan a los trabajadores del Centro de Elaboración ya que en estas un 98.2% son intitulos y un 99.6% se manifiestan benevolentes en el area de producción

¿Cómo relacionan todo este análisis con el Perfeccionamiento Empresarial hasta el momento?

Aunque se obtiene resultados productivos o económicos éstos pueden ser mejores si se le da una adecuada atención priorizada a estos elementos analizados con anterioridad. Demostrando que el Perfeccionamiento Empresarial como mejora continúa de cada uno de sus Subsistemas aún adolecen de estos aspectos y exige su pronta atención.

Conclusiones:

Los factores que más influyen son los extrínsecos: satisfacción con el trabajo y la satisfacción con las relaciones humanas; dándole menos importancia a los intrínsecos, como son: la satisfacción con la emulación, con el reconocimiento y la responsabilidad en la labor que realiza, manifiesta que la actitud es contradictoria, es decir, no manifiesta satisfacción laboral. Los subordinados opinan que la tendencia de sus directivos es hacia los procesos de trabajo y no a las personas. El 100% de la muestra tiende a ser benevolentes, o sea, que perciben que sus proporciones insumo / productos son valoradas por debajo de los demás; lo que debe atenderse a los intereses de los miembros del área, encauzándolos hacia aquellos aspectos que los realicen. Se determina que el grado de Motivación en El Centro de Elaboración de la Empresa de Comercio y, Gastronomía aún no es el óptimo, ya que los resultados obtenidos en el área de fermentación como elemento de sistema Empresa van a repercutir en los objetivos de la misma.

Bibliografía

1. Arias Rivera, Magda. Planificación, seguimiento y evaluación del desempeño individual. Folletos gerenciales. Año IV no. 4 Abril del 2000, Ciudad de la Habana, Pág. 4
2. Bustillo G. Caridad. Estadística. Félix Valera. Habana 2006
3. Davis, K. y Newstrom, J. El comportamiento humano en el trabajo. Comportamiento organizacional EEUU, 1995.
4. Díaz Llorca, Carlos B. y Pérez Betancourt, Armando. El directivo y la ideología organizacional cubana. Editorial Ciencias Sociales. La Habana, 2003.
5. García D. Joaquín. Metodología y técnica para la investigación, Matanzas.

6. González D. Teoría de Motivación y Práctica Profesional. Editorial Pueblo y Educación. La Habana 1995.
7. Goleman, Daniel. El líder resonante crea más. El poder de la inteligencia emocional. Edición ESADE Plaza & Janes editores S.A. Barcelona, España. 2002.
8. Hernández S. Roberto. Metodología de la Investigación Tomo I y II. Editorial Félix Varela. La Habana 2003.
9. Robbins. S. Comportamiento Organizacional. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, S. A. México, 1996.
10. Stoner James. Administración. Primera Parte. Quinta Edición. Alejo Carpentier. Habana.
11. Stoner James. Administración. Segunda Parte. Quinta Edición. Alejo Carpentier. Habana.