

LA IMPORTANCIA DE LA MOTIVACION LABORAL EN LAS EMPRESAS

LICENCIATURA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS
UNIVERSIDAD DEL SURESTE

INTRODUCCION

La motivación laboral es la fuerza que impulsa al trabajador a realizar determinadas acciones o comportamientos para la consecución de los objetivos de la empresa. La retribución económica por sí sola no es suficiente fuente de motivación laboral, el trabajador espera recibir además un salario emocional, que podemos definir como toda retribución que recibe el trabajador distinto del dinero. El reconocimiento por parte de los superiores y compañeros, el fomento del sentimiento de autonomía y responsabilidad del trabajador, son principales fuentes de motivación. Las empresas deben invertir en estos factores, que implican bajos costes y aumento de la motivación del trabajador. Un empleado motivado para que busque la consecución de sus objetivos para conseguir sus expectativas, y a su vez esos objetivos serán los de la empresa, aumentando la productividad de la misma.

JUSTIFICACION

“Una de las prioridades fundamentales para las organizaciones de hoy en día es poder retener y mantener con ellos a sus empleados” (Abad, 2008). Debido a que dentro de un entorno globalizado, altamente competitivo, de transformaciones aceleradas y dinámicas, las organizaciones deben hacerse más adaptables, elásticas, ágiles y enfocadas a su personal ya que éstos son los encargados de que la empresa funcione y sobreviva ante el mercado.

Es de gran importancia conseguir y mantener un equipo humano capacitado
Motivado y comprometido con los objetivos de la empresa, obteniendo así, mayor competitividad organizacional, tal es el caso de otros países que se han destacado en el del mundo por su avance tecnológico y empresarial ya que basó parte de su crecimiento en la motivación de todos los empleados de las empresas, a tal extremo que los presidentes y gerentes destinan gran parte de su dinero y de su tiempo para buscar permanentemente nuevas técnicas de motivación.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El papel del recurso humano en la organización empresarial se ha transformado a lo largo del tiempo. “En un inicio se hablaba de mano de obra, posteriormente se introdujo el concepto de recursos humanos, que consideraba al individuo como un recurso más a gestionar en la empresa” (García, 2008, p. 20-21). Actualmente, se toman en cuenta aspectos como las personas, motivación, talento, conocimiento, creatividad, dando prioridad al factor humano, incluyendo sus ideas, sus opiniones y lo que puedan aportar para el mejoramiento del trabajo, hecho que en general ha favorecido el desarrollo de las empresas incrementando su productividad y expansión a nivel mundial.

Hoy en día, los trabajadores se centran mucho en sus emociones, si se sienten cómodos, seguros, pero sobre todo, valorados por la empresa, de eso dependerá su estadía o abandono de su trabajo. (Hagemann, 2002). En este sentido, se parte de que el principal elemento en toda organización es el capital humano, sin él la empresa no tendría productividad, no generaría recursos, o simplemente no existiría. Es decir, que para conseguir una productividad y una calidad máxima de trabajo, se requiere de una organización óptima, con competencias adecuadas, pero sin dejar a un lado la motivación a los empleados.

Frente a este panorama, cabe mencionar, que entre las múltiples razones por las que puede fracasar una empresa se encuentran la rotación de personal a diversas empresas, la ausencia de identidad, de integración, de pertenencia, la carencia de compromiso del personal hacia el corporativo, una mala administración, entre otras. Lo cual trae como consecuencia la fuga de recursos tanto económicos como humanos, problema que se puede resarcir implementando un plan motivacional que favorezca tanto a la organización, como a los empleados.

La motivación es abordada por la psicología y por el comportamiento organizacional, los hallazgos en ambos campos contribuyen al desarrollo y al entendimiento del capital humano en las empresas, así como el comportamiento de los individuos. Se han desarrollado teorías motivacionales con múltiples enfoques, cada una pretende explicar la razón por la cual los seres Humanos realizan determinada actividad, ¿qué los impulsa?, ¿por qué hacen las cosas? En este sentido, la motivación laboral representa un factor importante para las empresas, ya que éste logra aumentar de manera significativa el nivel de entusiasmo del trabajador al realizar sus tareas, generando compromiso, estableciendo vínculos y lazos de unión con éstas.



HIPOTESIS

La motivación aplicada al personal de las empresas de la ciudad de Frontera Comalapa, coadyuva a generar un mayor compromiso laboral con el corporativo, por ello su contemplación en la administración estratégica es un detonante para la retención y permanencia del capital humano, de modo que incide directamente en el crecimiento, estabilidad y competencia de las organizaciones



OBJETIVO GENERAL

Mejorar el desempeño de los trabajadores de las pequeñas empresas mediante el análisis de la motivación como detonante para el mejor servicio al público.





Objetivos específicos

- 1.- Fomentar en las empresas la motivación como herramienta de mejor servicio.
-
- 2.- Incentivar el crecimiento laboral para los trabajadores de las diferentes empresas.
-
- 3.- Establecer horarios de descanso en la jornada laboral como parte motivación.
-
- 4.- Beneficiar a la sociedad con mi actitud positiva al ser atendidos.
-
- 5.- Promover un ambiente laboral desde la gerencia que impulse a dar lo mejor del trabajador

ESTADO DE ARTE

ARTICULOS	6
LIBROS	12
PORTALES DE INFORMACION	5

- 1) FACTORES QUE FAVORECEN LA MOTIVACION LABORAL
- 2) SALARIO EMOCIONAL
- 3) LA ASERTIVIDAD COMO ELEMENTO MOTIVADOR

➤ BIBLIOGRAFIA

La sorprendente verdad sobre qué nos motiva, Daniel H. Pink (2010)

Maslow, A. H. (1991). Motivación y personalidad

Ley Federal del Trabajo

Vromm, V. & Deci, E. (1990). Motivación y alta dirección.

Sánchez, F. (1993). Técnicas de Administración de Recursos Humanos

Ramírez, P. (2014). La motivación en el entorno laboral

INEGI. (2021). Análisis de la demografía de los establecimientos 2021