

Licenciatura en administración de empresas

Alumna: ABDELENI CHUN ORTIZ

**Profesor: MIKE ANDERSON HERDANDEZ
ORDOÑEZ**

Materia: TALLER DE ELAVORACION DE TESIS

Grado: 9° Cuatrimestre/LAE

Grupo: “A”

Frontera Comalapa Chiapas a 19 de junio del año 2022

Capítulo 1: Factores que favorecen en la motivación laboral en México

1.1 LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PLANO DE LAS EMPRESAS INTERNACIONALES

1.2 LA RETRIBUCIÓN ECONÓMICA

1.3 EL RECONOCIMIENTO DE LOGRO DENTRO DE LA EMPRESA

1.4 MEDICIÓN Y EVALUACIÓN DEL CLIMA LABORAL

1.5 EL RECONOCIMIENTO SOCIAL

CAPITULO 1

FACTORES QUE FAVORECEN LA MOTIVACIÓN LABORAL

1.1 La motivación laboral en el plano de las empresas internacionales

Lo primero es resaltar que la conducta humana está orientada a alcanzar unos objetivos, así se comprenderá mejor los factores que favorecerán la motivación en el trabajo; es decir, el trabajador que esté motivado aportará todos sus esfuerzos en alcanzar los objetivos de la empresa, ya que los objetivos empresariales habrán pasado a formar parte de sus propios objetivos.

Las motivaciones son muy diversas, existen tantas motivaciones como personas o situaciones concretas. La motivación de un trabajador puede ir desde obtener una retribución económica para cubrir sus necesidades básicas y las de las personas que puedan estar a su cargo, hasta la búsqueda del reconocimiento y prestigio social.

Además, los elementos motivadores de los trabajadores van evolucionando a lo largo del tiempo según el trabajador va cubriendo sus necesidades y deseos.

Para motivar a los trabajadores habrá que tener en cuenta sus características personales como su escala de valores, su nivel cultural, la situación económica del entorno en el que vive o los objetivos o metas que esta interesado conseguir mediante el desarrollo de su trabajo.

Evidentemente, las metas u objetivos de un trabajador en un país desarrollado son radicalmente diferentes a las de un trabajador en un país en vías de desarrollo. La

personalidad y las necesidades de los trabajadores son los principales factores que los empresarios y directivos deben valorar para conseguir garantizar la motivación de sus trabajadores.

1.2 La retribución económica

QUE ES LA RETRIBUCION?

En el ámbito del **empleo** y de la **economía**, la idea de retribución se asocia al **dinero que recibe una persona por su trabajo**. Dicho dinero es entregado por el empleador, que puede ser el **Estado** o una **empresa privada**, a cambio de ciertas actividades que debe desarrollar el trabajador.¹ Cabe destacar que la relación empleador-empleado está regulada por un **contrato de trabajo** y por las **leyes laborales**: la retribución, por lo tanto, se enmarca en dichas normativas.

Si bien la retribución económica al empleado es un factor muy importante dentro del ámbito laboral, ya que le ayuda a tener un buen desempeño en el trabajo. Aunque, en ocasiones, a medida que un trabajador va elevando su estatus económico comienza a disminuir la importancia que le da al dinero. Por lo que podemos afirmar que el dinero no va a motivar de igual manera a un trabajador que tenga sus

¹ Julián Pérez Porto y María Merino. (2014). Definición de retribución. 29 DE MAYO 2022, de DEFINICIÓN DE Sitio web: <https://definicion.de/retribucion/#:~:text=En%20el%20C3%A1mbito%20del%20empleo,que%20debe%20desarrollar%20el%20trabajador>

necesidades básicas o primarias cubiertas que a un trabajador que las necesita cubrir.

Salario: “condiciones de retribución económica asociadas al desempeño en un puesto de trabajo. Según su grado y modalidad esta retribución puede proporcionar a la persona compensación por su esfuerzo, prestigio, seguridad que puede atender las demandas de sus necesidades personales y las de su familia. Valoración que la persona hace de la compensación económica” (Toro, 1985, p.65).²

Si bien la retribución es una fuente económica que podría elevar la motivación a los empleados, pero desgraciadamente en algunas empresas u negocios no pagan el sueldo de acuerdo al trabajo del empleado. Ya que en la mayoría de las ocasiones los saturan de trabajo y trabajan más de 8 horas por lo que le causa a los empleados un desgaste físico y mental, siendo así que el empleado se siente desmotivado y sin ganas de trabajar porque no está de acuerdo con el sueldo que le están pagando.

Es por eso que se debe de implementar algunas compensaciones en gratitud al tiempo de trabajo extra que hacen los empleados, para que de esa manera ellos se sientan satisfechos y aporten lo mejor de ellos a la empresa y logren los objetivos deseados.

² ALEJANDRO LENS. (AGOSTO 10 2021). Los distintos tipos de retribución para empleados y su función en los Recursos Humanos. 29 DE MAYO DEL 2022, de FACTORIAL BLOG Sitio web: <https://factorial.mx/blog/tipos-retribucion-rh>

1.2.1 TIPOS DE RETRIBUCIÓN ECONÓMICA EN MÉXICO

Existen **tres tipos de compensaciones** que, tradicionalmente, se utilizan con frecuencia dentro de la gran mayoría de las pequeñas y medianas empresas para compensar a los trabajadores.³

Estos tres tipos de pagos son:

1. LA RETRIBUCIÓN VARIABLE

Se establece en base a los resultados que se alcanzan y para ello es necesario que las empresas creen un sistema de medición basado en resultados. De este modo se podrán cuantificar las remuneraciones reales en función de cada objetivo. Este tipo de remuneración se usa para motivar normalmente a equipos comerciales a cerrar acuerdos, ventas, o cualquier proyecto que tengan entre manos.⁴

2. LA RETRIBUCIÓN FLEXIBLE O EN ESPECIES

Este sistema de remuneración, consiste en complementar los salarios o las retribuciones variables con varios beneficios no monetarios para los colaboradores.

⁴ ALEJANDRO LENS. (AGOSTO 10 2021). Los distintos tipos de retribución para empleados y su función en los Recursos Humanos. 29 DE MAYO DEL 2022, de FACTORIAL BLOG Sitio web: <https://factorial.mx/blog/tipos-retribucion-rh>

Ibídem

5 ejemplos de lo que sería considerado como pago en especies:

Seguro médico

Tarjeta transporte para trabajadores

Guardería para trabajadores

Formación y cursos para empleados

Planes de pensiones



La retribución variable no monetaria es de gran ayuda para el empleado ya que de esa manera se sentirían seguros en su lugar trabajo, debido a que si ocurre algún accidente la empresa se hace cargo de los pagos y así ellos no tendrían por qué preocuparse de los gastos.

Otra de las opciones que ofrece este tipo de retribución son las tarjetas de transporte, los empleados no tendrían por qué preocuparse de los pagos de transporte, si no que la empresa se encargaría de pagarlos, para que de esa manera el sueldo del empleado quede libre y pueda cumplir con los gastos externos que tiene.

También ofrece cursos lo cual es muy bueno porque ayuda a que los empleados vallan aprendiendo cada día cosas nuevas y tengan la capacidad para desarrollar otro tipo de trabajo y puedan subir de puesto, y de esa manera puedan tener un mejor sueldo.

3 LA RETRIBUCION FIJA

Esta retribución está basada en el pago o compensación económica que la empresa ofrece a cada empleado con un mínimo fijado por ley. La retribución fija se pacta directamente con cada colaborador antes de la firma del contrato y no va ligada a otros objetivos o variables.⁵

Cabe mencionar que el pago a un colaborador incluye varios propósitos, como pueden ser:

⁵ ALEJANDRO LENS. (AGOSTO 10 2021). Los distintos tipos de retribución para empleados y su función en los Recursos Humanos. 29 DE MAYO DEL 2022, de FACTORIAL BLOG Sitio web: <https://factorial.mx/blog/tipos-retribucion-rh>

Ibídem

Psicológico: los colaboradores asocian la felicidad según el salario que perciben. Los diferentes tipos de retribución son perfectos para dar ese empujón psicológico a un pasante o colaborador nuevo.

Sociológico: el colaborador se siente mejor valorado dentro de una empresa cuando se le reconoce por sus habilidades y capacidades con las que se desenvuelve en su área de trabajo.

Económico: es la retribución económica que recibe por el puesto que desempeña dentro de la empresa.

La retribución fija es la retribución económica mínima que la empresa garantiza a sus trabajadores y que se fija dependiendo de las funciones que desempeñan o del cargo que ostentan. Asegurando ingresos fijos y estables que representa una gran tranquilidad para los empleados, una sensación de equilibrio que en la mayoría de los casos revierte positivamente en el rendimiento productivo, debido a que los empleados se sienten bien físicamente y emocionalmente ya que todos sus esfuerzos están siendo reconocidos.

1.3 EL RECONOCIMIENTO DE LOGRO DENTRO DE LA EMPRESA

“Se manifiesta a través de la expresión de deseos o la realización de actividades orientadas a obtener de la demás atención, aceptación o admiración por lo que la persona es, hace, sabe o es capaz de hacer”(Toro, 1985, p.63).⁶

⁶ (Toro, 1985, p.63).

El reconocimiento que las empresas otorguen a sus trabajadores, hace que se sientan satisfechos y realizados, al mismo tiempo pueden mejorar su productividad dentro de la empresa. Por consiguiente muchas de las empresas grandes crean políticas de reconocimiento para sus empleados dándoles así un valor dentro de la empresa.

EMPRESAS MAYOR CONOCIDAS POR OTORGAR UN RECONOCIMIENTO A SUS TRABAJADORES

Como ejemplo de estas empresas

McDonald's

Le otorgó a su gerente Ricardo Treviño un viaje a las olimpiadas en 2008, en tan solo un año de operaciones en el que convirtió un auto Mac en uno de los mayores puntos de venta del territorio nacional y logro incrementar las ventas. Lo que esta empresa hizo fue reconocer el logro y aporte que el trabajador dio a la empresa.

Google

Google es una multinacional estadounidense de tecnología con más de 60.000 empleados en más de 50 países. Proporciona publicidad en línea, el motor de búsqueda Google, computación en nube, software y hardware.

Es una empresa muy reconocida ya que la mayoría de los empleados que laboran dentro de la empresa se sienten satisfechos y felices con su puesto de trabajo, esto se debe a que la empresa recompensa a cada trabajador por sus esfuerzos y otorga

reconocimientos, sin duda alguna google se caracteriza como una de las mejores empresas para trabajar en el mundo y muchos sueñan con trabajar algún día en la empresa, todo esto se debe a que google ofrece en ritmo activo en sus oficinas, debido a que no son un lugar ordinario de trabajo según lo que han contado diferentes personas que han trabajado ahí. En general sus oficinas son espacios decorados de manera muy original y con mucho color ya que están enfocados a favorecer la motivación. Todo para que los empleados tengan ahí todo lo que necesitan, se sientan cómodos en la oficina y felices de trabajar al contar con zonas específicas para distraerse y jugar como mesas de billar, boliche, gimnasio, espacios para practicar yoga, tienen la posibilidad de llevar a sus mascotas a la oficina y muchos beneficios sociales.

Facebook

Es otra empresa y es el gigante de las redes sociales que se ha posicionado como la red más popular del mundo, debido a que tiene millones de usuarios inscritos, Facebook es una empresa que ha dejado en claro que no discrimina a nadie, por motivos de raza, religión, color, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género y condición de veterano. Es una empresa que tiene una buena manera de motivar a sus empleados ya que se interesa por otorgar verdaderos beneficios y crear un ambiente de equilibrio entre la vida profesional y personal. Entre sus prestaciones se encuentra vacaciones pagadas, transporte y alimentos gratis, 4 mil dólares para los nuevos padres, entre otras.⁷

Coca cola

⁷ Blog OCCMundial . (23 de agosto del 2021). 10 empresas extraordinarias para trabajar. 5 de junio del 2022, de OCCMundial Sitio web: <https://www.occ.com.mx/blog/10-empresas-extraordinarias-para-trabajar/>

La compañía de bebidas fundada en 1886 opera actualmente en más de 200 países alrededor del mundo. Ocupó el lugar número 9 en la selección de CareerBlis a las empresas más preocupadas por su capital humano y el número 2 en el top ten de súper empresas de CNNExpansión en la categoría de 500 a 3 mil empleados. Como marca, Coca Cola se ha empeñado en crear una imagen que pondera la felicidad y la importancia de las personas, por ello su filosofía va más allá de un buen plan de beneficios; la empresa brinda un interesante plan de capacitación a sus empleados para que desarrollen sus conocimientos en diversas áreas como Liderazgo, Consumo y Mercadotecnia.

La empresa mexicana coca cola, es una de las empresas más grandes de México debido a que tiene una mayor producción de sus productos que son distribuidos en todo el país y en 200 países mas, es por ello que cuenta con más de 3000 empleados, los cuales se encargan de producir y distribuir el producto a diferentes lugares. Debido al excesivo trabajo que tienen los empleados, la empresa los gratifica mediante incentivos, reconocen al mejor trabajador del mes con un sueldo muy alto, vacaciones pagadas, seguro médico y comedor seguro.

1.4 Medición y evaluación del clima laboral

FOREHAND Y VON GILMER(1964) Definen el clima laboral como el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras

organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización⁸

El clima laboral es el conjunto de circunstancias o condiciones que rodean a una persona en su entorno laboral. El clima laboral va a influir directamente en el grado de satisfacción y motivación de los trabajadores y por ello en la productividad de la empresa y en la consecución de sus objetivos.

El clima laboral depende de una diversidad de factores:

Los procedimientos de los directivos o gerentes.

El comportamiento de los trabajadores, desde el desarrollo de su trabajo como en las relaciones con sus compañeros y con la empresa.

Las características del lugar en el que se desarrolla el trabajo: temperatura, iluminación, mobiliario, ergonomía, etc. Cada vez se invierte más capital en conocer y mejorar el clima donde se desarrolla el trabajo, debido a que tiene una relación estrecha con la satisfacción, motivación y el rendimiento de los trabajadores.

Para que la empresa logre todos los objetivos que se ha propuesto alcanzar en un periodo de tiempo determinado, debe de tener un buen clima laboral dentro de la empresa, debe de haber un buen ambiente de trabajo, una buena comunicación u organización entre los empleados y por su puesto con el jefe ya que esto ayudara a que los empleados rindan mucho más en su puesto de trabajo y de esa manera se verá reflejado el rendimiento de la productividad de la empresa. Cuando hay un mal clima laboral en la empresa se percibe un ambiente tenso, hay desacuerdos, conflictos entre los empleados y los directivos y todo esto se va reflejando en la

⁸ Rengifo-Barrero MF, Rojas-Pérez EM, Cruz-García H. (2017). El clima laboral y su influencia sobre el aprendizaje de los médicos residentes en anestesiología. 5 de junio del 2022, de revista mexicana de anestesiología Sitio web: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=72862#:~:text=En%201960%2C%20Forehand%20y%20Von,las%20personas%20en%20la%20organizaci%C3%B3n%2C%20BB>

productividad de la empresa debido a que hay un bajo rendimiento de los empleados porque no se sienten felices en el lugar de trabajo y no dan el 100% de ellos.

Por ejemplo: cuando "Starbucks" logró su expansión a nivel mundial, Howard Behar, quien fuera el presidente de esta gran empresa, comenzó a mandar felicitaciones escritas a cada empleado el día en que cumplieran años, esto le daba a cada uno de ellos un valor agregado ya que ninguno creía ser un empleado más y todos se sentían especiales. Este tipo de acciones han hecho que esta marca sea reconocida a nivel mundial.⁹

Lograr un buen clima laboral dentro de una organización es responsabilidad de los directivos, que con su cultura y con su manera de gestionar deben preparar el terreno adecuado para que este se desarrolle plenamente

1.4.1 Riesgos psicosociales derivados del clima laboral

En las últimas décadas el ambiente laboral ha experimentado una gran transformación, las nuevas exigencias del trabajo han originado la aparición de nuevos riesgos denominados psicosociales. En los últimos años estos riesgos laborales están siendo estudiados y se está creando un posicionamiento legislativo buscando la protección de los trabajadores.

⁹ QuestionPro. (2022). clima laboral, que es y cómo medirlo. 5 de julio del 2022, de QuestionPro Sitio web: <https://www.questionpro.com/es/clima-laboral.html#:~:text=Por%20ejemplo%3A%20cuando%20%22Starbucks%22,empleado%20m%C3%A1s%20y%20todos%20se>

El acoso laboral o mobbing, se puede definir, como la presión y el maltrato psicológico en el ámbito del trabajo ejercido por una persona o por varias personas hacia un trabajador, de forma directa o indirecta, de forma sistemática y durante un periodo de tiempo prolongado.

La finalidad del mobbing es degradar la seguridad y autoestima de un trabajador para conseguir que abandone su puesto de trabajo o para que el trabajador-acosador promocione en detrimento de la víctima.

El principal motivo por el que aparece el acoso es la envidia por la valía que los trabajadores-acosadores reconocen en el trabajador que es víctima y que no perciben en sí mismos.

El mobbing puede aparecer de jefes a subordinados o iguales, y también puede aparecer de subordinados a jefes. Los casos de mobbing y estrés son un tema habitual y preocupante para las empresas.

El síndrome de burnout se produce cuando el trabajador sufre una sobresaturación de tareas. El trabajador que sufre el síndrome de burnout no es capaz de conseguir realizar todo su trabajo, lo que le va a producir insatisfacción e inseguridad. Este síndrome lo sufren más las mujeres que los hombres, ello es debido a que en la mayoría de los casos, las mujeres a parte de su trabajo también soportan la carga de las obligaciones familiares y domésticas.

1.5 RECONOCIMIENTO SOCIAL

Los patrones deben reconocer a los empleados por su trabajo, ya que estos son el que le da el funcionamiento a su empresa, sin empleados la empresa no funcionaria, el reconocimiento social es como una herramienta o formas de ver como retener al personal para que estos se sientan a gusto con lo que hacen, se sientan a gusto con el empleo que tienen, se sientan reconocidos y así de la misma manera se sientan motivados al ejercer su función dentro de la empresa.

El reconocimiento social es por decir la forma más directa de mostrarle a un empleado la gran importancia que tiene para la organización, así mejora su rendimiento y compromiso con la empresa, ya que a todos nos gusta que nos halaguen, que nos recompensen por lo que hacemos, regularmente buscamos ser aceptados o reconocidos. Esto podría ser un factor importante para el desarrollo de la empresa, y es que el que se nos reconozca nuestro trabajo sin duda alguna motiva a seguir adelante, esforzarse y de lo mejor de uno mismo. Por ello es importante la comunicación entre empleados y jefes, el reconocimiento social también atribuye o ayuda a que los empleados se sientan a gusto trabajando y no se quieran ir, el apreciar la labor de los empleados es fundamental para su desempeño.

(Silva, 23 de julio 2021) “El reconocimiento social es la gratitud que expresa una empresa a sus colaboradores por su desempeño¹⁰. El objetivo de los programas de reconocimiento laboral es reforzar comportamientos, practicas o actividades que resulten en un mejor rendimiento y resultados organizacionales positivos, el aprecio es una necesidad humana fundamental, y dentro del ámbito empresarial no es diferente. Los colaboradores responden de manera positiva al reconociendo que se les da por que confirman que su trabajo es valorado. El reconocimiento social autentico libera el potencial de tu equipo y genera resultados positivos para tu

¹⁰ Douglas da Silva,. (23 julio 2021). Reconocimiento laboral: el poder de los empleados felices. 13 de junio del 2022, de blog de zendesk Sitio web: <https://www.zendesk.com.mx/blog/reconocimiento-laboral>

empresa. Sin embargo, implementar estas prácticas trae beneficios claves para que tu empresa se destaque en el mercado”.

Silva menciona que además que además del mejorar el rendimiento de los empleados el reconocerlos trae con este acto otros beneficios para destacar.

El reconocimiento social puede darse de distintas maneras, además de tener beneficios haciendo este acto, beneficios como: evitar la rotación de los trabajadores ya que este acto genera costos para la empresa ya sean costos internos externos, perdida de la productividad y hasta agotamiento de los demás trabajadores, ya que estos al no tener a un personal por decirlo así, los demás tienen que hacer la función del empleado que hace falta. Otro beneficio sería el aumento de la productividad como se había mencionado ya anteriormente, ya que al reconocer a los empleados estos ponen un mayor desempeño, tienen un mejor rendimiento y pues esto se ve reflejado en toda la empresa.

Algunos de los ejemplos sobre el reconocimiento social podrían ser:

Beneficios sociales los cuales pueden abarcar, abono a los costos de transporte y alimentación, ayuda a la educación de hijos e los empleados.

Espacios de distracción dentro de la empresa, ya que a todos nos gustaría trabajar en una empresa donde tengamos espacios o sala de descanso.

Compensación por el empleado del mes, es decir dar una bonificación al empleado que tuvo durante un mes el mayor desempeño, este se ve reflejado en ventas, etc.

Formación que no esté directamente relacionada con el trabajo diario, como podría ser formación en un idioma, en un estudio etc.

(Silva, 23 de julio 2021)¹¹ Ahora que conoces los principales tipos y modelos de reconocimiento laboral, es hora de aprender a ponerlos en práctica.

¹¹ Douglas da Silva,. (23 julio 2021). Reconocimiento laboral: el poder de los empleados felices. 13 de junio del 2022, de blog de zendesk Sitio web: <https://www.zendesk.com.mx/blog/reconocimiento-laboral>
Ibídem

A continuación conocerás 5 ejemplos de reconocimiento laboral:

1. Reconocimiento al empleado del mes

Cuando un colaborador gana el premio al empleado del mes, es natural que se sienta valorado. Esto es importante porque solo uno de cada tres trabajadores siente que es considerado un miembro vital del equipo.

2. Día de apreciación de los colaboradores

El día de apreciación de los colaboradores es un evento financiado por la empresa para homenajear a todos los miembros de su equipo. Por lo general, son fiestas de integración, barbacoas, cenas especiales o eventos recreativos.

3. Muro de reconocimiento

Un ejemplo creativo de reconocimiento laboral es el muro de reconocimiento. Para esto, puedes colocar una pizarra en la oficina y fomentar a que los miembros del equipo la llenen con mensajes de felicitación a compañeros de trabajo ejemplares.

Esto servirá para que los colaboradores que no encuentren su nombre en la pared se esfuercen para obtener resultados positivos.

4. Golosinas

No necesitas crear un gran evento para reconocer el trabajo de tus colaboradores. A veces, ofrecer una golosina para conmemorar la obtención de pequeños resultados hará que tu equipo se sienta valorado.

5. Cumpleaños

Los cumpleaños son una ocasión especial para la mayoría de las personas y lo más probable es que tus colaboradores pasen gran parte de ese día especial en la oficina.

Si bien cada uno tiene diferentes preferencias en torno al nivel de atención que le gustaría recibir, no es mala idea mostrar que merecen una celebración.”