

LA AFECTACIÓN ECONÓMICA A LOS ZAPATEROS DE PURÍSIMA DEL RINCÓN POR FALTA DE MOTIVACIÓN LABORAL

Mayra Valadez Coronado (1), Karina Estrada Tolentino (2)

1 [Ingeniería en Gestión Empresarial, Tecnológico Nacional de México, Instituto Tecnológico de León] | | Dirección de correo electrónico: [aryambel@hotmail.com]

2 [Docente del Dpto. de CEA, Campus I, Tecnológico Nacional de México, Instituto Tecnológico de León] | Dirección de correo electrónico: [Karina.estrada@itleon.edu.mx]

Resumen

Esta Investigación consiste en conocer las causas principales por las que los empresarios de Purísima del Rincón no motivan a sus trabajadores, y es que es de suma importancia que dentro de las empresas se implemente la motivación ya que es un proceso que incide en la intensidad y dirección del esfuerzo que realiza un individuo para lograr un objetivo. Con el presente trabajo encontramos que la falta de motivación tiene como consecuencia la pérdida de rendimiento de los trabajadores y descenso de la productividad de la empresa, esta desmotivación o falta de interés por el trabajo puede llevar al empleado a la apatía, por tales motivos las empresas deben prestar atención a la motivación laboral para que los empleados se encuentren satisfechos profesionalmente. En la investigación encontramos que la razón principal que orilla a los trabajadores a buscar otro empleo es la falta de desarrollo y crecimiento en la empresa, seguido por un descontento con su salario y una mala relación con los jefes, según el cuestionario. Los empresarios deberían invertir en un buen plan de motivación para sus trabajadores, ya que las ganancias se verán reflejadas en el rendimiento de los empleados.

Abstract

This research is to know the main reasons why entrepreneurs Purisima del Rincon not motivate their employees, and that is of utmost importance within companies motivation is implemented as it is a process that affects the intensity and direction of the effort made by an individual to achieve a goal. In this study we found that a lack of motivation results in the loss of performance of workers and lower productivity of the company, this motivation or lack of interest in work can lead to employee apathy, for these reasons the Companies must pay attention to the work motivation for employees are satisfied professionally. In the research we found that the main reason that bank workers to seek other employment is the lack of development and growth in the company, followed by a dissatisfaction with his salary and a bad relationship with bosses, according to the questionnaire. Employers should invest in a good motivation plan for its employees, as profits will be reflected in the performance of employees.

Palabras Clave

1. Trabajadores; 2. Empresarios; 3. Incentivos; 4. Economía; 5. Estabilidad laboral

INTRODUCCIÓN

Motivación

Tipos de Motivación

- *Motivación Intrínseca*

Es la motivación resultante de los reforzadores e intereses personales que son inherentes a la actividad en sí. Esto exige que los encargados seleccionen actividades en que los trabajadores participen activamente, para que disfruten o simplemente les guste porque estén interesados.

- *Motivación Extrínseca*

Es la motivación que surge cuando la recompensa o castigos al trabajador son externas a él/ella, estará determinada por otro sujeto, que es quien controla la conducta. Es la que ocurre cuando damos reforzadores o recompensas, esto se vincula al desempeño exitoso de una tarea como la obtención de resultados que se valoren. [1]

Teorías sobre la Motivación

- *Teoría del instinto*

Era entendido como una predisposición innata a actuar de forma específica. Los primeros autores que dieron cobertura a esta teoría fueron William James y William Mc Douglas, quienes dijeron que la naturaleza nos da la energía y pautas de conducta. Defendían que nuestros actos se llevaban a cabo a través de los instintos.

- *Teoría del impulso*

Surgieron nuevas teorías que se adaptaron del concepto instinto pero no abandonaron la postura de que la motivación surge de nuestro interior. La necesidad dentro del ser provoca un impulso. [2]

- *Teoría del incentivo*

Defiende que los sucesos externos controlan y determinan la conducta, que no toda conducta está motivada por necesidades internas. Los incentivos pueden ser positivos o negativos, alejando una conducta o acercándola a un fin.

- *Teoría cognitiva*

En los años cincuenta, esta teoría decía que la conducta estaba influenciada por unos objetivos como punto final al que deseamos llegar y se trazara un plan hasta llegar a la consecución de ese objetivo.

Otras teorías de la Motivación

- *Teoría de la jerarquía de necesidades*

La teoría más conocida de motivación es la jerarquía de necesidades de Maslow. El supuso que en cada ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades, a saber:

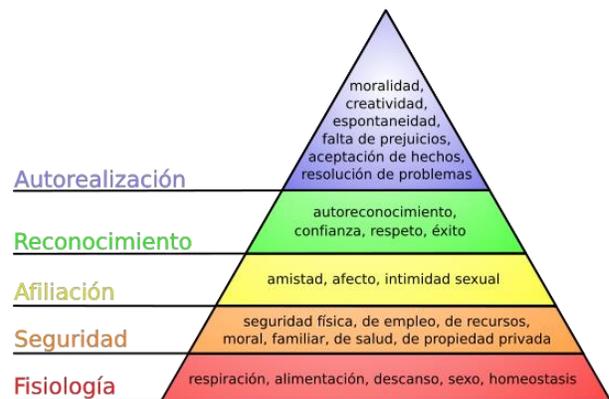


IMAGEN 1: Pirámide de las necesidades de Maslow

- *Teoría X y Y*

Douglas Mc Gregor propuso dos puntos de vista sobre el ser humano, uno básicamente negativo

denominándolo X, y uno básicamente positivo denominándolo Y.

- *Teoría de Higiene - Motivación*

Esta teoría fue formulada por el psicólogo Frederick Herzberg. Él estaba convencido de que la relación del individuo con su trabajo es básica y que su actitud ante el trabajo puede muy bien depender del éxito o fracaso.

Conforme a Herzberg los factores que favorecen la satisfacción son independientes y distintos de los que producen insatisfacción. [3]

- *Teoría ERG*

Aldelfer afirma que hay tres grupos de necesidades primordiales: existencia, relación y crecimiento de ahí la designación de la teoría ERG. [4]

- *Teoría de tres Necesidades*

Estas tres necesidades son el logro, el poder y la afiliación. Se define en los siguientes términos: Necesidad de logro, Necesidad de poder y Necesidad de afiliación.

- *Teoría de la evaluación cognoscitiva*

La teoría cognoscitiva establece que, cuando en las organizaciones los premios extrínsecos se usan como premios de un desempeño superior, se reducen los premios intrínsecos que derivan el hecho de que el individuo hace lo que realmente le gusta.

- *Teoría del establecimiento de metas*

A fines de la década 1960, se afirmó que las intenciones de luchar por una meta son la fuente principal de la motivación para el trabajo. Las metas mejoran el desempeño; que las metas difíciles, si se aceptan; producen un rendimiento más adecuado, que las fáciles.

- *Teoría del Reforzamiento*

Esta teoría es lo contrario de la del establecimiento de metas, la cual establece que la intención del sujeto dirige sus actividades, el reforzamiento condiciona la conducta. Lo que controla el comportamiento son los reforzadores: las consecuencias que, cuando acompañan inmediatamente a una respuesta aumentan la probabilidad de que se repita.

- *Teoría de la equidad*

Los empleados comparan el esfuerzo que realizan y los resultados profesionales que obtienen con los que consiguen otros. Comparamos la razón entre el esfuerzo y resultado. Si percibimos que nuestra razón es igual a la de personas con quienes nos comparamos; se dice que existe un estadio de equidad.

- *Teoría de expectativas*

La teoría establece que la fuerza de una tendencia para actuar de cierta forma depende de la fuerza de expectativa de que el acto se acompañara de cierto resultado y de la atracción que este último tiene para el individuo. Incluye tres variables: Atracción, Nexos entre desempeño y premio y Nexos entre esfuerzo y desempeño.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se utilizó el método analítico – sintético ya que se estudió los hechos partiendo de una descomposición del objetivo de estudio en la investigación, en cada una de sus partes para así poderlo analizar de forma individual, para comprenderlo y después integrar dichas partes y así llegar a una conclusión general.

La técnica de Investigación utilizada fue un cuestionario, el cual se le dio a contestar a obreros de las fábricas de calzado de Purísima del Rincón

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se entrevistaron a 250 empleados de la industria del calzado de Purísima del Rincón, con el cuestionario diseñado para los trabajadores y lograr saber si existe motivación laboral dentro de los centros de trabajo y los resultados obtenidos fue que un 86.8% no recibe ningún tipo de motivación por parte de los patrones, además de que muestran inconformidad y afirman es una de las razones por las que cambian de lugar de trabajo y no perduran en una empresa. Tabla 1.

Por otra parte se diseñó otro cuestionario para los empresarios de la industria del calzado, de los cuales el 77.5% de estos afirma que si sufren pérdidas económicas por no motivar su personal del área operativa, y es que el 70% asegura no contar con ningún tipo de motivador para su personal. Tabla 2.

CONCLUSIONES

Con al Investigación realizada nos pudimos dar cuenta que los empresarios de Purísima del Rincón consideran que es costoso el aplicar un Plan de Motivación para sus empleados, además de que los empleados dicen que es el motivo principal por el que abandonan un trabajo y van en busca de otro.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a los empresarios de Purísima del Rincón por colaborar y brindar su apoyo para la Investigación, así como a los empleados que se dieron a la tarea de contestar los cuestionarios.

Además agradezco a la maestra Karina Estrada Tolentino, por asesorar dicha investigación.

Agradezco a la Universidad de Guanajuato por brindarme la oportunidad de exponer mi Investigación

Agradezco al Instituto Tecnológico de León por permitirme realizar la Investigación.

REFERENCIAS

Libro:

- [1] Robbins, Stephen P. (2004). "Comportamiento Organizacional". 10ª Edición. México: Editorial Pearson Prentice Hall.
- [2] Schein, H. Edgar. (2004). "Psicología de la Organización". 3ª Edición. México: Editorial Prentice Hall.
- [3] Schultz, D.P. (1991). "Psicología Industrial". 3ª Edición. México: Editorial McGraw Hill.
- [4] Solana, Ricardo F. (1993). "Administración de Organizaciones". Buenos Aires: Ediciones Interoceánicas S.A.

Tabla 1: Resultados de Entrevistas a los 250 trabajadores de la Industria del calzado de Purísima del Rincón

Preguntas del cuestionario	Resultados			
	Sí	No	Porcentaje (Sí)	Porcentaje (No)
1. ¿La empresa para la cual trabaja motiva su desempeño laboral?	33	217	13.2%	86.8%
2. ¿Se reconoce al empleado del mes?	9	241	3.6%	96.4%
3. ¿La empresa organiza torneos de algún deporte?	60	190	24%	76%
4. ¿Se le motiva cuando superan la meta de producción?	46	204	18.4%	81.6%
5. ¿Si le ofrecieran otro trabajo donde lo motiven frecuentemente aceptaría?	222	28	88.8%	11.2%

Tabla 2: Resultados de Entrevistas a los 40 empresarios de la Industria del calzado de Purísima del Rincón

Preguntas del cuestionario	Resultados			
	Sí	No	Porcentaje (Sí)	Porcentaje (No)
1. ¿Incentiva de alguna forma a sus trabajadores del área de producción?	12	28	30%	70%
2. ¿Cuenta con un torneo de algún deporte para los empleados?	3	37	7.5%	96.4
3. ¿Cree que el incentivar a sus trabajadores es caro?	11	29	27.5%	72.5%
4. ¿La empresa cuenta con comedor para los empleados?	1	39	2.5%	97.5%
5. ¿Considera que el no motivar a sus trabajadores afecta sus utilidades?	31	9	77.5%	22.5%