

CAPITULO 3

FACTORES QUE TODA EMPRESA DEBE DE CONSIDERAR

3.1. Que es Motivación

Se define motivación como los esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, tomando en cuenta que el esfuerzo incluye algunas necesidades individuales.

Se debe tomar en cuenta dentro de una organización que la motivación es algo importante, dado que si el personal no se encuentra motivado no producirá. Deben de estar atentos a las necesidades del personal y concentrarse en las mismas para encontrar la forma de cómo el personal logre motivarse, tratando de tener el menor costo para la organización y que a su vez el personal pueda logre su motivación y al lograrla se enfoque a las necesidades de la organización.

3.2. Sugerencias para Motivar a los Empleados

Reconocimiento de las diferencias individuales.

Ajuste personal y puestos.- Aquí es muy importante el proceso de selección de personal para poner a la persona idónea en el puesto, con las

características necesarias que el puesto requiere para que el individuo pueda tener un alto desempeño y a la vez logre motivarse.

Emplee metas.- Dentro de la organización deben establecerse metas específicas para que los empleados se esfuercen en lograrlas , considerando que las metas deben de ser realmente alcanzables para que los trabajadores puedan tener retroalimentación de su desempeño.

Individualice las recompensas.- Se debe visualizar las necesidades de los empleados , las recompensas como puede funcionar para unos para otros no. La organización debe tener visión de que tipo de recompensa necesita el empleado, algunas de estas pueden ser de pago, promociones, autonomía y participar en el establecimiento de metas y de toma de decisiones.

No ignore el dinero.- Por lo ya antes comentado anteriormente no todo el personal tiene las mismas necesidades, pero se cree que todos esperan al momento de obtener un alto desempeño también obtener una recompensa en dinero que es por lo cual la mayoría de las personas trabajan.

3.3. Cultura Organizacional.

La cultura de la organización es la forma en como se deben de comportar sus empleados. En cada empresa existen valores, practicas, mitos, las cuales han evolucionado.

La cultura es una percepción, los individuos la perciben basados en lo que ven o escuchan dentro de la organización al enfrentar un problema la cultura organizacional

La cultura organizacional casi siempre refleja la visión o misión de los fundadores de la empresa. Si la cultura organizacional es fuerte los empleados aceptaran dichos valores y tendrán un compromiso mas fuerte con la organización, por lo cual seria mas difícil de que se ausentaran, porque los valores de la organización son atractivos y buenos, porque saben hacia donde se dirigen y cuales son sus metas.

Generando por lo tanto un buen ambiente de trabajo y a su vez genera una buena imagen como organización por lo cual trae como resultado la creencia de que las utilidades se incrementan a medida de que los costos se reducen, logrando los intereses de la compañía.

3.4. El Entorno

El entorno son todas aquellas fuerzas fuera de la organización y que potencialmente pueden afectar el desempeño de la empresa. Pudiendo ser estos factores económicos, condiciones políticas, influencias socioculturales problemas de gobernación y factores tecnológicos.

Las situaciones económicas:

pueden afectar a la organización como podrían ser la inflación, la tasa de interés, el no tener liquidez pueden ser uno de los factores económicos que pueden influir en la organización y aun mas importante en los empleados para que estos abandonen el trabajo, por no tener utilidades a tiempo, buenos aguinaldos y un excelente sueldo.

Otro de los aspectos que se puede señalar son **las condiciones políticas:**

Que esta comprende la situación general de el país de los cuales la organización forma parte, es muy importante que el país se encuentre en una situación política estable, para que no halla devaluación de moneda y esto implique que las organizaciones tengan que despedir al

personal por no poder cubrir sus necesidades de mejora de sueldo y esta a su vez puede provocar la desaparición de la organización.

También las políticas internas de la organización pueden provocar un conflicto con el empleado, por lo cual este abandona el trabajo.

Las condiciones sociales:

La organización debe estar atenta a los cambios de la sociedad con la que opera, conociendo cuales son las condiciones en que se encuentran sus empleados y conocer las necesidades de los mismos, para saber que tipo de problemas podrían ocasionar dentro de la organización y como esto podría representar un conflicto interno afectando a la misma.

Por ultimo la tecnología:

Si la organización no esta preparada tecnológicamente quedara fuera de la capacidad de competir, por lo cual una organización debe estar a la vanguardia de los instrumentos que le ayuden para que su personal sea mas eficiente y competitivo dentro de la empresa, y también capacitar al personal para el manejo de estos instrumentos.

También Se cuenta con factores externos como lo son los proveedores, clientes, competidores, agencias gubernamentales.

Cuando hablamos de proveedores en la empresa pensamos que son aquellos que solamente nos proporcionan materiales y equipo. Pero el termino de proveedor también comprende a los que proporcionan servicios financieros accionistas, compañías de seguros y mano de obra esta ultima muy importante porque si no nos hacemos llegar de la mano de obra adecuadamente bien seleccionada no producirán con eficiencia y eficacia para el logro de los objetivos de la empresa.

En las empresas u organizaciones su función principal es cubrir las necesidades de los clientes o consumidores. Los clientes son una incertidumbre potencial para una organización, pudiendo cambiar los gustos de los clientes si se sienten insatisfechos con los servicios prestados, lo cual puede originar bajas en las ventas y también en las utilidades.

pero no solo contamos con clientes externos, sino también con clientes internos como lo son el personal el cual es el principal para que una organización no pierda a sus clientes porque es el encargado de atender a las necesidades del cliente externo, pero para que de un buen servicio deben estar muy atentos a las necesidades que tienen como cliente interno, para que este no se ausente. Conociendo su inquietud la organización podrá motivarlo para que de un buen trato al cliente externo y a su vez proporcionara una imagen buena a la organización y esta estará en condiciones de pedir personal capacitado y reconocido que pueda labora dentro de la organización.

La organización no debe olvidarse de la competencia, porque si lo hacen pagan precios muy altos.

La competencia es buena para el consumidor que es el más beneficiado dentro de la misma, pero la organización debe estar muy atenta a todos aquellos cambios que le pueden afectar.

Si la organización internamente tiene buenos servicios a los empleados estos no se irán hacia otras organizaciones, pero si no contamos con una buena comunicación entre el personal y los directivos, y si existen inconformidades y no han sido cubiertas el personal se ira y se tendra que cubrir la vacante con otra persona que tal vez no tenga tiempo de capacitarse adecuadamente y esto traerá como consecuencia que cometa muchos errores y esto implicará en gastos que la organización hará por no haber tenido cuidado con su personal o bien se cubrirá mientras se encuentra a la persona idónea con otra persona dentro de la misma organización haciendo esta mas actividades provocando la rotación del personal.

3.5. Cambio y la Innovación

Contamos con fuerzas internas y externas que restringen a la organización, pero estas mismas fuerzas generan la necesidad del cambio, como una fuerza externa podemos mencionar las leyes y

reglamentos gubernamentales son un estímulo frecuente para cambiar los servicios sanitarios, agregar rampas de acceso para personal con discapacidades que permita su acceso a la organización.

Otro factor es la fluctuación de la fuerza laboral, que se requiere mas técnicos especializados, por lo cual el departamento de recursos humanos tendrá que hacer cambios en la forma de cómo requiere a su personal y la forma de cómo retenerlo.

Dentro de las fuerzas internas que originan el cambio podemos mencionar que la fuerza de trabajo no es estática, la forma en como se compone cambia en términos de edad, sexo, educación etc.

En las organizaciones existe la necesidad de reestructurar puestos, también el sistema de compensaciones y beneficios para que refleje las necesidades de los empleados, la introducción de un nuevo equipo representa otra fuerza interna para el cambio. Es cuando los empleados ven a sus puestos rediseñados y tengan la necesidad de tomar entrenamiento para operar los nuevos equipos.

Las actitudes de los empleados como una creciente insatisfacción en el empleo pueden llevar a un incremento del ausentismo, mayor numero de renuncias voluntarias y hasta huelgas laborales. Tales

acontecimientos a su vez, frecuente mente llevaran a un cambio en las políticas y practicas de la organización.

Inercia organizacional y resistencia al cambio.

El cambio puede provocar o ser una amenaza para los empleados que laboran dentro de la organización, por lo cual los empleados se resisten al cambio, aun cuando este cambio sea benéfico para ellos.

La resistencia al cambio puede ser por tres motivos: La incertidumbre es uno de los motivos por los cuales los empleados se resisten al cambio, por el cambio de lo conocido a lo desconocido.

La segunda causa es al temor de perder algo que ya poseen los empleados temen a perder la posición, el dinero, la amistad, y la autoridad, los empleados que se resisten mas al cambio por estas razones son los trabajadores de mayor edad.

La ultima de las causas por la cual el personal se resiste al cambio es la creencia de el personal que cree que el cambio es incompatible con las metas de la organización.

Técnicas para reducir la resistencia.

La forma en como las organizaciones pueden hacer frente a la resistencia al cambio es por medio de la educación y comunicación, la participación, facilitación y apoyo, negociación, manipulación y voto colectivo.

Primero se debe de tener comunicación con el personal hacerle ver que el cambio es bueno y que nos beneficiara a todos, muchas veces la resistencia consiste en que los empleados están mal informados o tiene mala comunicación, por lo cual debemos motivarlos a participara en el cambio, proporcionado elementos de apoyo para reducir la residencia como terapia para los empleados, nuevos entrenamientos etc.

También es bueno hacer negociación con algunas personas que se resisten al cambio como pudieran ser los sindicatos, y la manipulación de la información se utiliza principalmente para influir, modificar o distorsionar la información para hacer que aparezca mas atractiva para los empleados y pueda obtener votos para llevar a cabo el cambio.

Las técnicas que puede utilizar la organización para administrar el cambio son:

La estructura, tecnología y las personas, estos últimos son en los que mas se han enfocado los investigadores y en los cuales se pone mas

interés en ayudar al individuo y a los grupos dentro de la organización, para que trabajen unidos con mayor efectividad.

Pudiendo ofrecer entrenamiento de sensibilización la cual va a ayudar al personal a ser mas abierto, comunicativo ayudando a ser mas participativo. Con las encuestas de retroalimentación el personal puede obtener información de algún problema pudiendo ser de comunicación, de el trabajo, en el cual pueden obtener información que pueden aclarar y que estén creando dificultad para el personal.

3.6. El empleado en la Administración de la Calidad Total(ACT)

Dentro de la organización es muy importante la implementación de la administración de la calidad total (ACT) el cual es un cambio continuo y estos mismos van incrementándose.

La organización debe de proporcionar a sus empleados facilidades para entrenamiento para la toma de decisiones, solución de problemas, para que así el personal se sienta indispensable, productivo, propositivo, para que pueda brindar información que a la organización la lleven a una mejora continua y así todo el personal participe para el logro de los objetivos y a su vez la organización los tome en cuenta en sus aportaciones individuales o en equipo.

La organización debe de dar reconocimientos a los empleados que brinden un buen servicio a los clientes, como también dando retroalimentación sobre aquellos errores, rechazos o desperdicios.

La administración de la calidad total (ACT) requiere de un personal comprometido con los objetivos de calidad y mejora continua, por lo cual es muy importante que la organización de preparación a su personal, también se requiere de evaluación del desempeño y recompensas que alienten al personal a seguir adelante con los objetivos de la organización.

Y aun mas importante si los empleados se sienten bien con su trabajo, comprometidos con la organización y si se les toma en cuenta en la toma de decisiones o le permiten decidir alguna situación, el se sentirá motivado a seguir laborando dentro de la organización y esto creara una buena imagen de la organización siendo la misma reconocida por sus trabajadores, por los clientes y por los competidores como una organización de calidad y que constantemente busca mejorar sus relaciones laborales internas y ser un rival competitivo para otras organizaciones dentro de la industria.