

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Facultad de Humanidades

Licenciatura en Psicología Organizacional y Gestión del Talento Humano



**La motivación y su influencia en el desempeño profesional
en la empresa INESCO S.A.**

(Sistematización de la Práctica Profesional Dirigida)

María de los Angeles Gonzalez Morataya

Guatemala, octubre 2019

**La motivación y su influencia en el desempeño profesional
en la empresa INESCO, S.A.**

(Sistematización de la Práctica Profesional Dirigida)

María de los Angeles Gonzalez Morataya

Licda. Sabina Mayarí Velásquez Monzón (Revisor)

Inge. José Ernesto Muñoz Andrade (Asesor)

Guatemala, octubre 2019

Autoridades Universidad Panamericana

Rector	M.Th. Mynor Augusto Herrera Lemus
Vicerrectora Académica	Dra. Alba Aracely Rodríguez de González
Vicerrector Administrativo	M.A. César Augusto Custodio Cóbar
Secretario General	EMBA Adolfo Noguera Bosque

Autoridades Facultad de Humanidades

Decano	M.A. Elizabeth Herrera de Tan
Vicedecano	M.Sc. Ana Muñoz de Vásquez
Coordinadora de Egresos	Licda. María Edith Manzano Figueroa



UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE HUMANIDADES, ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS, Guatemala mes abril año 2019.

*En virtud de que el presente Informe de la Práctica Profesional Dirigida con el tema: **“La motivación y su influencia en el desempeño profesional en la empresa INESCO S.A.”***

*Presentada por (la) estudiante: **María de los Angeles Gonzalez Morataya**, previo a optar al grado Académico Licenciatura en Psicología Organizacional y Gestión del Talento Humano, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.*

Ing. José Ernesto Muñoz Andrade
Asesor



UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE HUMANIDADES, ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS, Guatemala mes septiembre año 2019.

*En virtud de que el presente Informe de la Práctica Profesional Dirigida con el tema: **“La motivación y su influencia en el desempeño profesional en la empresa INESCO S.A.”***

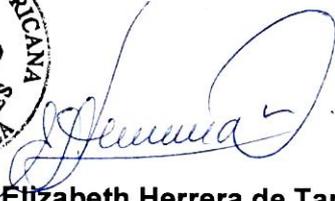
*Presentada por (la) estudiante: **María de los Angeles Gonzalez Morataya**, previo a optar al grado Académico Licenciatura en Psicología Organizacional y Gestión del Talento Humano, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.*

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Sabina', is written over the printed name of the revisor.

Lcda. Sabina Mayarí Velásquez Monzón
Revisor

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE HUMANIDADES, ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS, Guatemala, mes octubre 2019. -----

En virtud que el presente informe de Sistematización de la Práctica Profesional Dirigida con el tema "**La motivación y su influencia en el desempeño profesional en la empresa INESCO S.A.**", presentado por el (la) estudiante **María de los Angeles Gonzalez Morataya** reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, esta Decanatura extiende **Dictamen de Aprobación** previo a optar grado académico de Licenciatura en Psicología Organizacional y Gestión del Talento Humano para que el (la) estudiante proceda a la entrega oficial en Facultad.



**M.A. Elizabeth Herrera de Tan
Decano
Facultad de Humanidades**

Nota: *Para efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.*

Contenido

Resumen	i
Introducción	iii
Capítulo 1 Marco de Referencia	
1.1 Antecedentes	1
1.2 Descripción	1
1.3 Ubicación	2
1.4 Diagnóstico de la organización	2
1.5 Organigrama de la empresa	3
1.6 Misión	3
1.7 Visión	4
1.8 Justificación de la investigación	4
Capítulo 2 Marco Teórico	
2.1 Desempeño profesional	5
2.1.1 Motivación humana	5
2.2 Motivación laboral	6
2.2.1 La motivación	6
2.2.2 Desmotivación	7
2.2.3 Enriquecimiento de tareas, confianza y pertenencia	8
2.2.4 El grave problema de la falta de pertenencia	8
2.3 Compensaciones por rendimiento	9
2.3.1 Perspectiva general de la compensación o remuneración	9
2.3.2 Remuneración financiera directa	10
2.3.3 Remuneración no financiera y otros aspectos de la remuneración	11
2.4. Estabilidad laboral	11
2.4.1 Comportamiento organizacional	12
2.4.2 Actitud	12

2.4.3	Satisfacción	13
2.4.4	Estados de ánimo	14
2.4.5	Conformidad versus creatividad	15
2.4.6	Rotación	15
2.4.7	Ausentismo	16
2.4.8	Disciplina	17
2.4.9	El Control	18
Capítulo 3 Marco Metodológico		
3.1	Planteamiento del problema	19
3.2	Preguntas de investigación	19
3.3	Objetivos	19
3.3.1	Objetivo general	19
3.3.2	Objetivos específicos	20
3.4	Alcances y límites	20
3.4.1	Alcances	20
3.4.2	Límites	21
3.5	Metodología	21
Capítulo 4 Análisis y presentación de resultados		
4.1	Sistematización del estudio de caso	23
4.2	Presentación de resultados	23
4.3	Análisis de resultados	29
	Conclusiones	31
	Recomendaciones	32
	Referencias	33
	Anexos	34
Lista de figuras		
	Figura No. 1 ubicación de INESCO S.A.	2

Figura No. 2 estructura organizacional actual de la empresa INESCO S.A.

3

Figura No. 3 diagrama de proceso motivacional

25

Resumen

En el presente resumen se da a conocer toda la información recabada en el trabajo de investigación en la empresa INESCO, S.A.; para el curso de Práctica Profesional Dirigida III, de la carrera de Psicología Organizacional y Gestión del Talento Humano, de la Universidad Panamericana, sede central. Cabe mencionar que la práctica se realizó, a partir del mes de enero a noviembre del año dos mil diez y ocho.

En el marco referencial, se hace referencia de la información de la empresa INESCO, S.A., se da a conocer su ubicación y descripción de la misma, en donde se realizó un análisis de la función y de la actividad a la que se dedican, como punto principal se muestra su misión, visión y su organigrama el cuál fue modificado para implementar la propuesta del departamento de recursos humanos dentro de la organización y el cuál se da a conocer en la presente investigación.

Para desarrollar el capítulo del marco teórico se realizó un análisis de la motivación y la influencia que tiene en el desempeño profesional, para esto se apoyó en varios conceptos que aportaron para ampliar la información sobre el tema y la importancia que tiene a nivel empresarial, así mismo se refleja el déficit cuándo no existen planes motivacionales dentro de las instituciones y de qué forma impacta en la vida del profesional de una forma positiva y negativa, determinando información clara y concisa de beneficio para la empresa, poniéndolo en práctica de una forma planificada.

Durante el proceso de práctica se determinó que la problemática principal se daba en la falta de motivación de los colaboradores. Es por eso por lo que en el capítulo tres se plantea el problema y las preguntas de investigación. Contiene además la descripción de los objetivos generales y específicos, los alcances que se obtuvieron dentro de la investigación, así como los límites que se dieron en el momento de llevar a cabo la misma; se expone a la vez la metodología utilizada para la elaboración de la investigación presente.

Es por eso por lo que en la presentación de resultados que fueron obtenidos de la investigación y planteados dentro de los objetivos, se realizó un informe detallado de lo que se llevó a cabo en la práctica realizada en la empresa INESCO, S.A., durante el período de enero a noviembre del año 2018.

Introducción

Hoy en día es indispensable a nivel empresarial que existan planes motivacionales que fortalezcan el desempeño profesional de todo trabajador, para ello es preciso que cada organización tenga en cuenta que al implementarlo traerá muchos beneficios tanto para la empresa como para el trabajador y es un ganar, ganar.

Toda organización debe velar porque cada trabajador que labore para ellos se sienta motivado dentro de las tareas y funciones que desempeñan, este proceso les permitirá contar con empleados comprometidos y satisfechos, dispuestos a desarrollar cada una de sus funciones y lograr así los objetivos de la empresa.

Es importante que la empresa diseñe bien el plan motivacional que llevará a cabo dentro de la misma, para esto se llevó a cabo en el curso de práctica profesional III de la carrera de Psicología Organizacional y Gestión del Talento Humano, en un período comprendido de enero a noviembre del año 2018, en la empresa INESCO, S.A., en donde se pudo recabar y analizar información clave para captar deficiencias que se tenían dentro de la misma y que afectaba el rendimiento del personal.

A través de observar, entrevistar y evaluar al personal en general se pudo llegar a la conclusión que el déficit más notorio que había dentro de la organización era la falta de motivación de sus colaboradores y por ende estaba afectando el desempeño de los empleados.

Por lo consiguiente, el estudio del caso que se plantea en la siguiente investigación que trata sobre la importancia de la motivación y su influencia en el desempeño profesional dentro de una organización, y cómo ésta influye y tiene un gran impacto cuando se diseñan planes motivacionales que fortalece el desempeño de los colaboradores, así como un ambiente sano y una comunicación asertiva entre jefes y colaboradores, ayudando al bienestar organizacional a nivel general.

Así mismo, al finalizar la práctica en la empresa, se pudo brindar y recomendar las herramientas necesarias que podrían influir de una forma positiva dentro de la organización diseñando planes de acción con el objetivo de que los colaboradores en general se sintieran motivados y valorados. Esto crearía trabajadores de alto rendimiento, leales a la empresa y comprometidos a dar lo mejor de sí mismo en todas las tareas que les sean asignadas de acuerdo a sus puestos de trabajo.

Capítulo 1

Marco de Referencia

En el presente capítulo se presenta información general de la empresa Inversiones Estables Consolidadas S.A., la cual fue elegida para determinar distintas áreas de oportunidad en el departamento de recursos humanos y que están orientados a la motivación y su influencia en el desempeño profesional.

1.1 Antecedentes

INESCO S.A. es una empresa fundada en el año de 1,994, dedicada a la producción y comercialización de material de construcción, con experiencia de más de 20 años en el ramo. Cuentan con personal altamente calificado, lo que permite promover producto de calidad y de excelencia.

1.2 Descripción

INESCO S.A., empresa dedicada a la producción de tubería de concreto e importación de:

- Tubería de metal corrugado
- Defensas metálicas
- Señalización vial
- Bóvedas
- Geotextil
- Gaviones
- Colchones
- Mantos para erosión de suelos
- Fibras
- Aislante termoacústico como comercialización de hierro para construcción

Aplicando normas estrictas para el control de calidad con personal capacitado, que permite proveer productos de alta calidad.

1.3 Ubicación

Figura No.1
Ubicación de INESCO S.A.



Fuente: Google Maps (2018)

Se encuentra ubicada en la siguiente dirección: 7ª avenida 7-78 zona 4, Edificio Centroamericano, oficina 202 Nivel 2. Teléfonos: (502) 2464-1800.

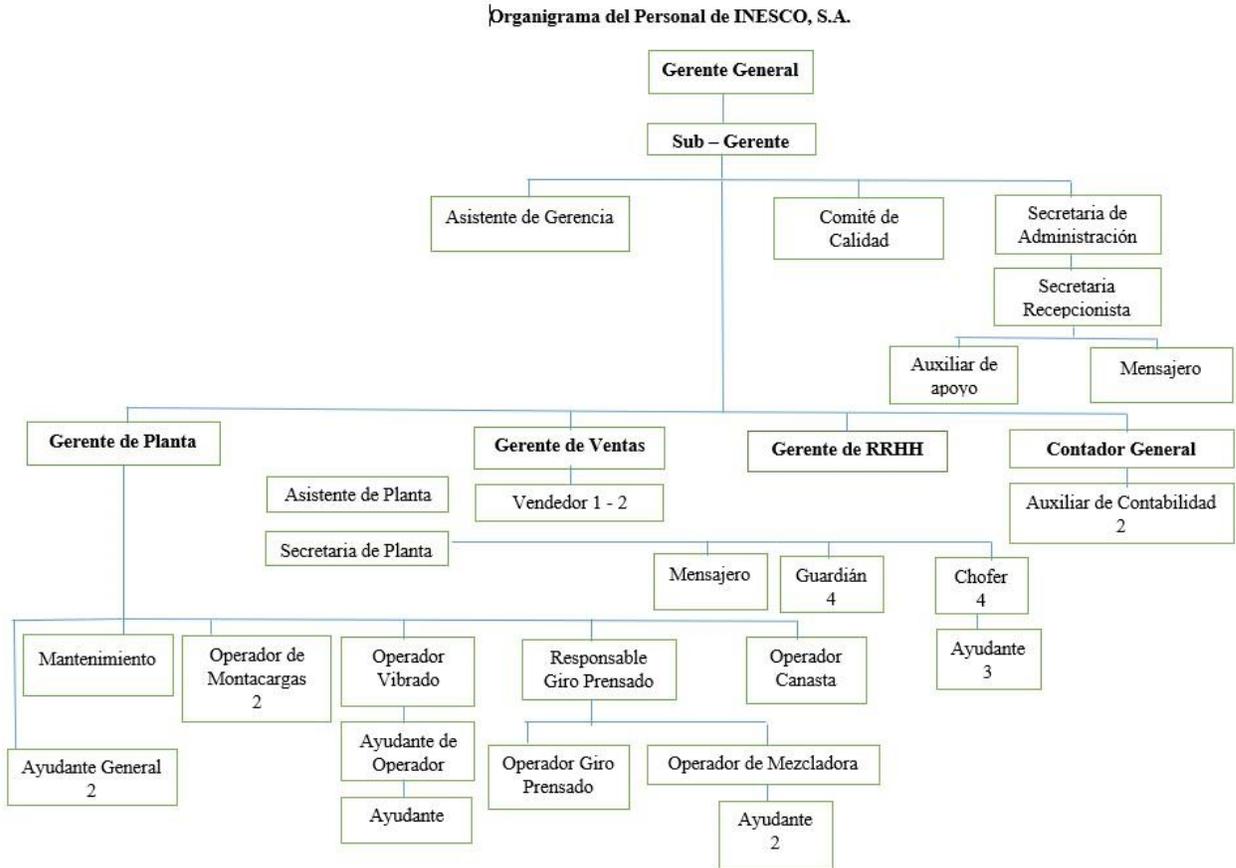
1.4 Diagnóstico organizacional

Al momento de realizar el diagnóstico organizacional dentro de la empresa se mantuvo comunicación constante con el personal que labora para dicha institución, utilizando distintas herramientas, donde expresaron su punto de vista de sí mismos hacia las labores que desempeñan, el ambiente de trabajo, los métodos que utilizan y en los que se basan para desenvolver bien el papel que cada uno tiene que ejercer con excelencia.

La empresa cuenta con misión, visión, valores, organigrama general, así como también se constató que brinda todas las prestaciones de ley a sus colaboradores.

1.5 Organigrama

Figura No. 2
Estructura organizacional actual de la empresa INESCO S.A.



Fuente: Elaboración propia (2018)

1.6. Misión

Ser el mejor aliado de las entidades constructoras de infraestructura, a fin de colaborar en la ejecución de proyectos y en el engrandecimiento de la nación, con productos y servicios de calidad.

1.7. Visión

Tener el posicionamiento en las empresas de la industria de la construcción, del mercado centroamericano.

1.8 Justificación de la Investigación

Es importante identificar los problemas que obstaculicen las labores y funciones que realizan cada uno de los colaboradores en la empresa INESCO S.A.

Teniendo en cuenta que muchas veces el factor principal por el cual la empresa no se desenvuelve con éxito es la falta de motivación entre los directivos, hacia el resto del personal lo que implica muchas veces que no haya un buen desempeño profesional.

Para que una empresa tenga éxito, es necesario que tanto como directivos y todo el personal trabajen en equipo de una forma organizada, así como sentir esa satisfacción por su trabajo y por lo que realizan de una forma responsable.

Es necesario que todo el personal se sienta motivado en su ambiente de trabajo y a gusto con sus tareas que desempeñan, por eso es de suma importancia que tanto directivos como colaboradores conozcan la fuerza motivadora de las necesidades humanas, esto permitirá planificar e implementar programas de motivación adecuados, que sean capaces de estimular a la fuerza laboral en orden de obtener un rendimiento excelente de cada colaborador.

De esta manera una organización eficiente ayuda a crear una mejor calidad de vida, un ambiente organizacional sano, en el cual todo el personal se sienta validado, motivado y comprometido con la institución, así mismo disminuirá el ausentismo, la rotación del personal y mejorara la estabilidad laboral.

Capítulo 2

Marco Teórico

2.1 Desempeño profesional

Todas las personas en las organizaciones juegan roles importantes, por eso que el trabajador debe aceptar responsabilidad por su desarrollo y éxito profesional. Para esto existen diferentes planes de carrera en donde el trabajador debe relacionar fortalezas y debilidades individuales, con oportunidades y amenazas laborales. El individuo quiere buscar ocupaciones, puestos de trabajo y una carrera que saque provecho de sus intereses, aptitudes, valores y habilidades. También quiere elegir ocupaciones, puestos de trabajo y una carrera que tengan sentido en términos de la demanda futura proyectada para varios tipos de ocupaciones.

Para que exista un buen desempeño profesional, es importante que los trabajadores sean conscientes de sus funciones a realizar, las tengan claras y sepan realizar los procedimientos que deben desempeñar, para que esto los lleve al éxito y alcanzar sus objetivos y metas organizacionales.

2.1.1 Motivación humana

La motivación humana es un componente indispensable que toda organización debería implementar como una disciplina, ejecutándolo con todas las personas que desempeñan funciones.

Chiavenato (1994) afirma: “La motivación es uno de los factores internos que requiere una mayor atención. Sin un mínimo conocimiento de la motivación de un comportamiento, es imposible comprender el comportamiento de las personas” (p.49).

La motivación lleva al hombre a trabajar, abarca recompensas sociales como la interacción social, el respeto, la aprobación, el estatus y el sentimiento de utilidad. Si la motivación fuera simplemente económica bastaría con subir sueldos para motivar a los colaboradores a subir su productividad.

Se podría decir entonces, que la motivación es la cantidad de esfuerzos que una persona invierte para alcanzar una meta o realizar una tarea, de aquí su importancia, ya que su diagnóstico revela todas aquellas variables que dificultan el logro de metas de una actividad y así también esta información es útil para el mejoramiento del desempeño profesional de las personas, lo que lleva a aumentar el compromiso de ambas partes y a contribuir a mejorar el clima organizacional.

2.2 Motivación laboral

Todo colaborador necesita estar motivado dentro de su organización, si bien la motivación laboral es indispensable para que los trabajadores sientan el empuje a alcanzar metas y objetivos, así como para poder tener mejoras y un buen desempeño en sus funciones. Cuando un trabajador está motivado tiene el impulso de querer dar cada día más de sus habilidades y conocimiento y esto aporta tanto para el avance laboral del individuo como los frutos para la empresa y alcanzar el éxito en conjunto.

2.2.1 La motivación

La motivación es también una de las necesidades básicas del ser humano, que en consecuencia los gerentes de cada empresa deberían prestar importancia y preocupación por el empeño en el trabajo y la satisfacción del trabajador. Un trabajador motivado es un trabajador contento por lo tanto se convierte en una persona de alto rendimiento en cualquier tarea o función que desempeñe dentro de la organización a la que pertenezca.

Al respecto Chrudden & Sherman (1980) definen la motivación como: “El estado o condición que induce a hacer algo. En lo fundamental, implica necesidades que existen en el individuo e incentivos u objetivos que se hallan fuera de él” (p. 263).

Por su parte, Maristany (2007) conceptualiza la motivación como: “Motivar es, en definitiva, dar motivo a una persona o aun grupo para que trate de alcanzar cierto objetivo” (p.19).

La motivación impulsa una fuerza a todo ser humano a alcanzar objetivos o metas y obtener así la superación profesional y personal que llenan su calificación como personas productivas, que pueden aportar a las organizaciones donde pertenecen y sentirse valorados y crear un vínculo muy importante como lo es la pertenencia.

2.2.2 Desmotivación

La desmotivación es algo que en la actualidad afecta a muchas organizaciones, vemos empleados insatisfechos con sus cargos, personas con actitud negativa que se rehúsan a realizar sus labores para las cuales fueron contratados de una forma eficaz y dispuestos a cumplir con los objetivos organizacionales.

La gerencia de cada organización debe velar por tener en constante observación o por medio de su clima laboral que es lo que está sucediendo con sus trabajadores, como se sienten y si pueden aportar planes motivacionales para que éstos sientan gusto por pertenecer a una empresa que se preocupa por ellos y den lo mejor de sí.

Asimismo, Maristany (2007) agrega que: “es desmotivadora la sensación de recibir una remuneración por debajo de la debida, o de discriminación o, de que la tarea es monótona. En fin, toda sensación de ser maltratado, aun en formas sutiles, hace que las personas pierdan motivación” (p.167).

La desmotivación se va a dar en los trabajadores cuando no existan planes motivacionales que los lleven a concebir la satisfacción en el trabajo que ellos necesitan para sentirse personas seguras, no solo con incentivos monetarios sino con incentivos humanitarios que son indispensables para cada individuo.

2.2.3 Enriquecimiento de Tareas, confianza y pertenencia

Es importante poner mucho énfasis en cuanto a las tareas que se le asignan a los trabajadores, manejar un buen descriptor de tareas ayuda a que las personas no se sientan cargada de trabajo y de esta forma evitan que puedan llegar a sentirse hostigados de tareas y mal remunerados, es decir que hagan más cosas de las que les correspondan y la empresa no les reconozca ningún incentivo.

Por lo mismo los gerentes deben velar porque los trabajadores que asumen los cargos a la hora de desempeñar sus tareas, tengan confianza y se sientan parte del equipo de trabajo, se sientan incluidos y con grado de pertenencia, esto los hace empleados más seguros a la hora de desarrollar sus funciones o bien se sientan en armonía de poder comunicarse con sus superiores y exponer sus ideas que puedan contribuir con el giro de la empresa, así como con los objetivos planteados.

Se necesita tener bien esclarecidas las tareas que realizan los empleados para una mayor eficacia, como brindarles el grado de confianza que necesitan para que de la misma forma se sientan pertenecidos en la organización.

2.2.4 El grave problema de la falta de pertenencia

Maristany (2007) afirma que: “lo fundamental, no lo olvidemos es que los hombres necesitamos pertenecer. Cuando no lo logramos, cuando no nos lo permiten, cuando nos quieren engañar, nos sentimos muy mal y actuamos en consecuencia”. (p. 174)

Muchas veces en las organizaciones los empleados que no sienten que pertenecen a la empresa donde laboran, desertan de sus funciones, de sus puestos de trabajo y se llega al extremo de abandono de trabajo, esto ocasiona un movimiento negativo para la institución, ya que se ven afectados de manera directa todas las partes, esto conlleva a que el índice de rotación de personal se intensifique y se incurran nuevamente en gastos como las inducciones y capacitaciones constantes para los nuevos candidatos.

Esto se puede volver un círculo vicioso. Sentir pertenencia en el lugar de trabajo es clave fundamental para ser empresas estables, responsables y comprometidas tanto a nivel profesional como laboral.

2.3 Compensaciones por rendimiento

Todos los trabajadores que laboran para una empresa trabajan con el fin de ser compensados por las funciones que desempeñan. Ninguno espera realizar tareas sin recibir nada a cambio, es por eso que las organizaciones tienen sus planes de compensaciones y esto se basa en el rendimiento que los empleados demuestren diariamente en sus obligaciones y funciones que realizan, a consecuencia de esto son remunerados.

2.3.1 Perspectiva general de la compensación o remuneración

Mondy (2010) afirma que: la remuneración o compensación es el total de todas las retribuciones que se otorgan a los empleados a cambio de sus servicios. Los propósitos generales de la remuneración son atraer, retener y motivar a los empleados” (p. 268).

Por su parte Robbins y Judge (2009) afirman que:

El pago no es un factor que impulse de manera importante la motivación en el trabajo. Sin embargo, sí motiva a las personas y es frecuente que las compañías subestimen la importancia que tiene el salario para conservar a los talentos notables. (p.227)

Es por eso que la perspectiva general de la compensación o remuneración es un tema indispensable en las organizaciones ya que esto deriva la principal fuente de motivación para los trabajadores en general y que estos puedan cumplir y desarrollar con la responsabilidad que tienen a cargo, sabiendo que serán remunerados de una forma justa por el trabajo que realicen.

2.3.2 Remuneración financiera directa

Mondy (2010) describe que: “Consiste en el pago que recibe una persona bajo la forma de sueldos, salarios, comisiones y bonos”. (p. 269).

Continúa manifestando, Mondy (2010) “Todo lo que una compañía da a un empleado se incluye en las retribuciones totales, desde la remuneración básica y las prestaciones hasta la cultura y el ambiente de la organización”. (p.269)

Todo trabajador tiene el derecho de recibir las prestaciones completas que por su trabajo dentro de la organización se ha ganado, como sueldo, comisiones, bonos entre otras prestaciones que la empresa les brinde. Los gerentes de las organizaciones deben velar porque se cumpla con esta compensación a sus colaboradores y se dé a cabalidad dentro del rango del período que corresponde, para esto es necesario que desde el momento en que se contrata a un trabajador, se le brinde la calendarización de cómo y cuándo serán remunerados sus servicios.

Por consecuente los trabajadores deben cumplir con responsabilidad con sus funciones y con las políticas que la empresa les ha dejado claro y por escrito, para que no haya ningún tipo de

sanción, en dónde puedan ser perjudicados en su remuneración, ejemplo: ausencias en el trabajo sin previo aviso, llegadas tarde, destruir o perder el material que la empresa les ha proporcionado, etc.

Todo lo antes mencionado tiene que ver con lo que es la remuneración financiera directa de los empleados.

2.3.3 Remuneración no financiera y otros aspectos de la remuneración

Chruden & Sherman (1980) afirman que: “los incentivos para satisfacer las necesidades en categoría general incluyen la oportunidad para lograr una sensación de competencia ocupacional y logro”. (p. 270)

Se concluye que las remuneraciones no financieras influyen y tiene un gran impacto en los colaboradores, pues esto es parte de lo emocional en ellos. Un trabajador que se le agradece por lo que hace, que se le felicita cuando ha llegado a su meta o por algún aporte que brinde a la organización y es valorado por los jefes con demostraciones no financieras, motiva al personal a seguir adelante, a querer dar la milla extra, fomentando lealtad hacia la empresa, a los valores y las políticas de la organización.

Todo lo que pueda agregar valor a los trabajadores dará mayores frutos en ellos a la hora de desempeñar sus funciones en los lugares de trabajo.

2.4 Estabilidad laboral

La estabilidad laboral consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no caer en circunstancias extrañas que lo lleven al retiro del contrato que posee.

Tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación.

2.4.1 Comportamiento organizacional

El comportamiento organizacional es la relación que tienen las personas con las organizaciones, el vínculo que manejan es recíproco y de forma individual con cada individuo.

Ya que las personas son base fundamental en las organizaciones, Maristany (2007) afirma:

Las personas y las organizaciones no sólo están juntas, como señalamos, sino que, precisamente por el hecho de estar juntas, tienen un comportamiento. No es evitable tener un comportamiento. Todos nos comportamos de alguna manera, es decir, todos tenemos ciertas conductas. Este comportamiento de las personas entre sí es analizado por el comportamiento organizacional. (p.44)

Las organizaciones y las personas son indispensables entre sí mismas y se necesitan para que puedan funcionar, de lo contrario no podrían constituirse solas.

2.4.2 Actitud

La actitud es lo que proviene de nuestro interior, lo que exterioriza nuestros sentimientos, valores o creencias, pueden ser positivas o en cierto modo negativas, todo depende de nuestras emociones y de cómo sepamos manejarlas.

La actitud tiene que ver también con las conductas o declaraciones verbales de las personas, lo cual dificulta el proceso de medida.

Sigue manifestando Maristany (2007) “las actitudes son muy importantes, tanto en los representantes de la empresa como en los demás individuos, porque afectan las percepciones”. (p. 45)

Se puede analizar a los empleados antes de formar parte del equipo de trabajo de una empresa, canalizar y visualizar su comportamiento ante diferentes adversidades o situaciones que se le hayan presentado en referencia a su situación laboral pasada o en la que se encuentre.

Desde la entrevista con los empleados, se puede observar el tipo de actitud que posee antes diferentes situaciones que se pueden percibir de acuerdo a sus experiencias o bien cómo reaccionan antes las normas y políticas que hay en la nueva empresa.

Cuando hay trabajadores con actitudes negativas en la empresa, es diligente tomar las medidas necesarias y asertivas para volverlas fortalezas y no debilidades que puedan afectar el entorno de la empresa.

2.4.3 Satisfacción

La satisfacción que las personas adquieren en su lugar de trabajo depende mucho del grado hasta el cual tanto el puesto como todo lo relacionado con él, cubran sus deseos y sus necesidades.

Chruden & Sherman (1980) afirman que: “Los deseos, por otra parte, son los anhelos conscientes por cosas o condiciones que un individuo cree que le proporcionarán satisfacción”. (p. 279).

Por su parte Maristany (2007) concluye que: “La satisfacción está relacionada con el cumplimiento de las expectativas. Una persona con expectativas muy altas estará insatisfecha hasta que las pueda cumplir”. (p.46).

La satisfacción en el trabajo es distinta para cada individuo y depende de que tanto se propongan alcanzar en cuánto a metas o tareas que se le asigne y estos las cumplan con el propósito de alcanzar objetivos y planes de carrera que les proporcione escalar laboralmente y satisfaga sus necesidades profesionales.

2.4.4 Estados de ánimo

Los estados de ánimo surgen como respuesta a nuestras experiencias que podamos tener con nuestro entorno, dependiendo del estado de ánimo que manejen las personas puede llegar a afectar directamente a la salud mental.

El estado de ánimo también es conocido como el humor que manejan las personas, por lo tanto, se dice que una persona está de buen humor o de buen ánimo cuando está alegre, o de mal ánimo cuando se está irritable.

Si bien es cierto que los estados de ánimo pueden ser negativos o positivos, las empresas deben profundizar un poco más a sus trabajadores de los que están a cargo para comprenderlos de una forma más adecuada.

Es preciso involucrarse más con las personas que están a nuestro alrededor y ver que el estado de ánimo que puedan estar manejando es influenciado por diversos factores que dependiendo si son positivos o negativos puedan estar afectando el desenvolvimiento en sus funciones. Para esto podemos realizar un plan de acción que fortalezca sus debilidades y haya mejoras en su desempeño profesional.

Una persona motivada, es decir alegre o de buen ánimo, es un trabajador que rinde, que da la talla y que está capacitado para asumir cualquier responsabilidad que requiera su puesto dentro de la organización.

2.4.5 Conformidad versus creatividad

Existen diferentes tipos de personas en las organizaciones, las que se conforman con un desempeño regular que los mantienen estables pero que no les permiten avanzar profesionalmente y las personas creativas que buscan innovar en sus funciones o siempre están dispuestas hacer más de lo que su trabajo requiere para obtener mejores resultados, mejores oportunidades, como escalas profesionales y salariales.

La conformidad puede ser atacada y modelada, muchas veces las personas se conforman porque seguramente consiguen trabajar con un grupo que los acepte pero que de igual forma saben que solo pueden desarrollarse en lo mínimo y no obtiene cambios ni frutos positivos, es donde ocurre el estancamiento laboral.

Las personas creativas siempre están a la vanguardia, se atreven a realizar nuevas tareas, siempre están colaborando a su alrededor o con los equipos de trabajo. Estas son las que obtienen mejores resultados personal y profesionalmente hablando.

Son personas capaces de crear nuevas ideas cuyo desarrollo abastece un fin determinado. Los individuos creativos se perciben como un don que no todos poseen como atributo de personalidad propio. Disfrutan llevando a cabo sus planes y retos, superando las situaciones complicadas hasta alcanzar sus metas, disfrutan con lo que hacen de una forma extraordinaria y cuando trabajan emanan alegría y superación.

2.4.6 Rotación

La rotación de personal es el reflejo del clima laboral que está padeciendo la empresa con su personal, se debe ser consecuente que las cosas andan mal cuando el índice de rotación es alto y no se toman las medidas necesarias para evitar que esta situación se siga dando en la organización. Los directivos deben ser cuidadosos y evitar que la rotación se dé, ya que esto

habla también de cómo está constituida la empresa y que tan eficaz es en cuanto al desenvolvimiento de sus funciones.

En cierto grado puede llegar a crear desconfianza tanto externa como internamente, Maristany (2007) afirma:

La medición de la rotación permite realizar un análisis de lo que está sucediendo y llegar a conclusiones que abran la posibilidad de tomar acciones efectivas para reducirla porque, en realidad la rotación alta de personal no es aconsejable para la estabilidad y continuidad de la empresa. (p.52)

Es por eso que una empresa con estabilidad laboral evita la rotación de personal, consigue empleados motivados que son eficaces en sus tareas y tienen un buen desempeño profesional, evitan incurrir en gastos innecesarios y por ende minimizar costos que ayudan a la economía de la empresa, pues se evitan estar desembolsando indemnizaciones y el nuevo contrato de trabajadores que conllevan a realizar inducciones y capacitaciones.

2.4.7 Ausentismo

El ausentismo es el indicador que dan las personas cuando hay insatisfacción en sus lugares de trabajo, la inflexibilidad que puedan manejar las empresas, al evitar dar permisos justificados por los empleados para que puedan solventar situaciones de emergencia o de tipo familiar.

Maristany (2007) concluye que:

Pueden estar relacionadas con las condiciones de trabajo, con la motivación del personal, con remuneraciones que llevan a los trabajadores a hacer tareas extras, con un deficiente control médico o con las causas específicas que surjan en el lugar y el momento. (p. 54)

Los gerentes de las organizaciones deben determinar los planes de acción que eviten el ausentismo de las personas, asimismo podrán también fortificar el clima laboral y fortalecer los procesos de trabajo, como las relaciones entre compañeros y jefes de área, siendo armoniosa y en equipo.

2.4.8 Disciplina

La disciplina normalmente se refiere a cómo se comportan las personas frente a las reglas y normativas de una organización, básicamente, cada persona ejerce un autocontrol y un comportamiento dentro de la normativa de la empresa, con claros objetivos de que la empresa se centre en cumplimientos de metas y así puedan ser alcanzados los objetivos que se han planteado.

No todas las personas toman en cuenta las responsabilidades que conlleva la disciplina organizacional y por ende no aceptan las normas de comportamiento que deben darse dentro de la organización para la cual laboran, esto tiene un impacto profundo en las empresas, por lo cual, con las personas que no aceptan la disciplina, deben implementarse una medida disciplinaria que ayude a la corrección del comportamiento y así puedan establecerse los límites de comportamiento con el trabajador, lo cual evite generar más comportamientos negativos en los demás empleados o del equipo de trabajo.

Es por eso que Maristany (2007) afirma:

Para considerar el tema, hay que profundizar la distinción entre la disciplina preventiva y la disciplina correctiva. La primera busca que las personas respeten los estándares de comportamiento de la organización. Para esto hay que mantener un buen proceso de comunicación de las normas y de los valores de la empresa, ya que la intención final es alcanzar la autodisciplina, con lo cual el mismo individuo es quien se regula y, por lo tanto, no se requiere llegar a la etapa correctiva. El propósito de la segunda es corregir, mediante las llamadas medidas disciplinarias, alguna falta del empleado. (p.54)

Es importante establecer normas de disciplina dentro de las organizaciones, tanto las preventivas como las correctivas, y así evitar un mal ambiente de trabajo que afecten al personal de la empresa de forma negativa.

2.4.9 El control

Para que los objetivos y metas de la empresa se cumplan, y el ambiente de trabajo sea adecuado, es necesario que el capital humano de la empresa cumpla sus tareas en el tiempo estipulado, por tanto, es necesario llevar a cabo un proceso de control de personal.

Las empresas deben crear procesos de control, que permitan una observación constante del desempeño de cada trabajador, por ejemplo: ¿cuáles son sus funciones? ¿Cómo las están desempeñando? ¿Tienen los recursos necesarios para ejecutarlas? Etc.

La finalidad del control se puede concretar en dos objetivos: La evaluación del desempeño, que permite detectar los problemas de funcionamiento del personal y determinar las causas que los producen para tomar decisiones que mejoren la situación y el cumplimiento de la disciplina, que permite controlar que se cumplan las normas por parte de los trabajadores respecto a las entradas y salidas, el cumplimiento del horario de trabajo, la realización de horas extras, los permisos, las vacaciones, los retrasos etc.

La empresa que no tenga control sobre su personal es muy difícil que puedan lograr los objetivos y metas que se tracen para alcanzar el éxito que la organización desea.

Capítulo 3

Marco metodológico

3.1 Planteamiento del problema

El curso de práctica profesional supervisada se realizó de enero a noviembre del año 2018, en la empresa INESCO S.A. Esta práctica tuvo como objetivo principal, la estructuración del departamento de recursos humanos. Así como implementar los procesos y procedimientos de cada área del departamento.

En este período de tiempo de práctica se pudo observar en la empresa la siguiente problemática: Y es que no cuenta con programas de planes motivacionales, ni de incentivos hacia sus trabajadores, lo cual evita tener mejoras dentro de la organización, un ambiente de trabajo sano, rotación de personal, así como las bajas oportunidades de estudios profesionales para el personal. Todo esto evita que funcione de una forma positiva y eficiente para el beneficio de todos.

3.2 Preguntas de Investigación

Teniendo en consideración la problemática que se observó en la empresa INESCO S.A., es necesario plantearnos asertivamente la siguiente pregunta: ¿Qué impacto tiene la motivación en el desempeño laboral? Como base fundamental dentro del propósito y los objetivos que se desean alcanzar, para beneficio de la empresa.

3.3 Objetivos

3.3.1 Objetivo general

Determinar las variables que influyen en el desempeño profesional

3.3.2 Objetivos específicos

- Identificar cómo la motivación laboral impacta en el desempeño profesional.
- Analizar las compensaciones que se puedan dar en las empresas por rendimiento su relación con el desempeño profesional.
- Describir las condiciones que determinan la estabilidad laboral en el desempeño profesional.

3.4 Alcances y límites

Durante el período de práctica se encontraron los siguientes alcances y límites:

3.4.1 Alcances

Durante el período de práctica dirigida realizada durante el año 2018, se buscó obtener información acerca de los distintos procesos del departamento de recursos humanos, dentro de los alcances obtenidos se mencionan los siguientes:

- Plática previa vía telefónica con el Gerente general de la empresa INESCO, S.A. con el fin de obtener una cita para poder realizar las prácticas en su empresa.
- Reunión con el Subgerente de la organización, para la aprobación acerca de cómo se iba a obtener la información, y que procesos utilizaban para la gestión del talento humano.
- Se pudo identificar los instrumentos y formatos asertivos para ejecutar los diferentes procesos del departamento de recursos humanos.
- Cooperación por parte de todo el personal de la empresa para ejecutar los diferentes instrumentos con el fin de recabar información para la implementación de procesos.
- Accesibilidad de la documentación solicitada por mi persona para distintas evaluaciones para realizar los procesos.

- Aprobación e implementación de todos los procesos para llevar a cabo el departamento de recursos humanos en la empresa INESCO S.A.

3.4.2 Límites

El principal límite que se tuvo fue que la empresa no cuenta con su propio parqueo, por lo que se tenía que dejar el carro en un parqueo público, lo cual permitía que se estuviera únicamente medio día en la empresa y por otro lado se tuvo la limitante de que el Sub-gerente no siempre se encontraba en la empresa para avanzar de forma más rápida.

3.5 Metodología

La práctica dirigida se realizó con el fin de obtener el conocimiento de que como se realizan la gestión del talento humano, aun cuando no se cuenta con el departamento de recursos humanos.

La metodología que se implementó para realizar la práctica supervisada e implementar el departamento de recursos humanos en la empresa INESCO S.A. fue:

- Asistir al curso de práctica supervisada durante el año 2018.
- Supervisión constante del catedrático encargado de la práctica supervisada, Ingeniero José Ernesto Muñoz Andrade.
- Elaboración e implementación de diferentes instrumentos con el fin de recabar información asertiva.
- Encuestas
- Guías de observación
- Clima laboral
- Entrevistas
- Elaboración de los diferentes Manuales de Procesos del departamento de recursos humanos.
- Elaboración de una tabla de variables

- Elaboración de Marco teórico del tema
- Realización del análisis de resultados
- Entrega en digital por medio de CD, a la empresa con el resultado final de los diferentes manuales de procesos del departamento de recursos humanos.
- Entrega del trabajo final al catedrático y autoridad de la Facultad de Humanidades de la Universidad Panamericana.

Capítulo 4

Análisis y presentación de resultados

4.1 Sistematización del estudio de caso

4.2 Presentación de resultados

A continuación, se presenta el análisis de resultados de la información obtenida en la presente investigación, con el fin de dar a conocer el objetivo general y los específicos, del estudio que se realizó en la empresa INESCO S.A.

A raíz de la presente investigación se pudo dar a conocer a la empresa, la importancia de establecer planes motivacionales que enriquezcan el desempeño profesional de todos los colaboradores de la organización, ya que esto colaborará de forma positiva y asertiva a que la empresa tenga trabajadores leales y comprometidos a realizar el trabajo encomendado con excelencia y así mismo se evite el mal ambiente de trabajo, fomentando uno sano.

Por ende, baje el índice de rotación de personal debido a la desaprobación y falta de motivación por parte de los trabajadores hacia la empresa, autoridades y entre los diferentes equipos de trabajo que realizan y comparten tareas diariamente dentro de la organización.

Para eso se citan a los siguientes autores como respaldo a la investigación:

Chiavenato (1994) menciona porqué el ciclo motivacional comienza cuando en los individuos surge una necesidad, fuerza o dinámica que da lugar al comportamiento:

Cada vez que aparece una necesidad, ésta rompe el estado de equilibrio del organismo y produce un estado de tensión, insatisfacción, inconformismo y desequilibrio que lleva al

individuo a desarrollar un comportamiento o acción capaz de descargar la tensión y liberarlo de la inconformidad y del desequilibrio. Si el comportamiento es eficaz, el individuo satisfará la necesidad y por ende descargará la tensión provocada por aquélla. Una vez satisfecha la necesidad, el organismo retorna a su estado de equilibrio anterior y a su manera de adaptación al ambiente. (p.50-51)

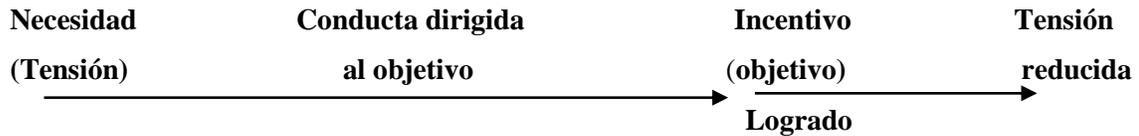
Sigue manifestando Chiavenato (1994) que:

Cuando se presenta la frustración en el ciclo motivacional, la tensión que provoca el surgimiento de la necesidad encuentra una barrera y obstáculo que impide su liberación; al no hallar la salida normal, la tensión represada en el organismo busca una vía indirecta de salida, bien sea mediante lo psicológico (agresividad, descontento, tensión emocional, apatía, indiferencia, etc.), bien mediante lo fisiológico (tensión nerviosa, insomnio, repercusiones cardíacas o digestivas, etc.) (p.51)

Por su parte Chrusden & Sherman (1980) afirman que la motivación puede definirse como:

La motivación puede definirse como el estado o condición que induce a hacer algo. En lo fundamental, implica necesidades que existen en el individuo e incentivos y objetivos que se hallan fuera de él. Las necesidades pueden considerarse como algo en el individuo que lo obliga a dirigir su conducta hacia el logro de incentivos (u objetivos) que él cree que pueden satisfacer sus necesidades. El diagrama que sigue muestra la secuencia de eventos que forman el proceso motivacional. (p.263)

Figura No 3
Diagrama de proceso motivacional



Fuente: Chruden y Sherman (1980)

Sigue manifestando Chruden & Sherman (1980) que:

La inclusión de la palabra “tensión” en el diagrama indica que con muchas situaciones motivaciones el individuo literalmente siente una sensación de tensión. Esta tensión es más evidente en algunas de las necesidades fisiológicas o corporales, pero también es obvia para el individuo cuyas necesidades de la personalidad lo dirigen hacia ciertas recompensas y objetivos de la naturaleza psicológica. El diagrama anterior es útil para estudiar el proceso motivacional para cualquier individuo en cualquier momento. (p.264)

Vemos pues la importancia del por qué se establecieron planes motivacionales en la empresa, que reafirmen la seguridad, estabilidad, confianza, y adaptación en los trabajadores, reduciendo así su nivel de estrés, tensión, mala actitud a nivel general.

A consecuencia de establecer los planes de motivación, el subgerente pudo tener más clara la importancia que esto generaría en su personal, aceptó que un empleado motivado dará mejor resultados en todo lo que se le encomiende, habrá mejores resultados en cuánto a los equipos de trabajo y solidaridad entre compañeros.

Para esto se realizó un clima laboral a nivel general en toda la empresa, en donde se pudo determinar las debilidades que a nivel de personal se tenían y que no se habían detectado hasta el momento. A raíz de esto se elaboraron planes de acción en donde se incluirían planes motivaciones e incentivos que estuvieran al alcance de la empresa, para alcanzar un clima positivo en la empresa y en su personal, también se detectó personas claves que necesitaban mejorar su actitud y control en su desempeño, brindándole herramientas necesarias para fortalecerlos.

También se detectó a raíz de las entrevistas que los trabajadores no tenían oportunidad de crecimiento académico, puesto que el horario y los días laborales, les impedían asistir a la universidad para seguir creciendo e incluso aportar más en la empresa o escalar laboralmente, lo cual tenía molesto a varios trabajadores y los llegaba a pensar en renunciar a sus labores en la empresa en un futuro; puesto que cuando realizaban la solicitud para salir más temprano para asistir a la universidad o ir días sábados eran denegados. Esto provocaba una gran desmotivación a nivel general, ya que la mayoría deseaba el privilegio de seguir estudiando y les era imposible.

Se pudo determinar que una parte importante para los trabajadores eran las compensaciones que la empresa les ofrecía, ya que la mayoría no estaba de acuerdo con la remuneración que la empresa les brindaba, ya que por medio de una encuesta se podía reflejar que no había escalas salariales, aumentos por resultados o planes de incentivos cuando existía aportes o ideas significativas de parte de los trabajadores hacia la empresa.

Para esto Mondy (2010) afirma que: “Los propósitos generales de la remuneración son atraer, retener y motivar a los empleados” (P.268).

La remuneración o incentivos no financiera según Mondy (2010) consiste en:

La satisfacción que experimenta una persona y que se deriva del trabajo mismo o del ambiente psicológico y/o físico en el cual labora. Este aspecto de la remuneración no

financiera se relaciona con factores tanto psicológicos como físicos dentro del ambiente laboral de la empresa (p.269)

Por lo tanto, Mondy (2010) afirma que: “Todo lo que una compañía da a un empleado se incluye en las “retribuciones totales”, desde la remuneración básica y las prestaciones hasta la cultura y el ambiente de la organización” (p.269)

Se llegó a la conclusión al igual con lo que dicen los autores antes mencionados, que las compensaciones por rendimiento son base clave para satisfacer las necesidades de valoración del trabajador, esa calificación que el empleador tiene para sus empleados determinará el buen desempeño profesional que éstos tengan en las tareas que tienen a cargo.

La junta directiva de la empresa, conforme a los resultados que dieron las distintas encuestas y entrevistas con los trabajadores llegaron la conclusión que los planes de incentivos, es necesario implementarlos dentro de la organización. La importancia que significaría para los trabajadores que las autoridades de las diferentes áreas que se manejan dentro de la misma emplearan en ellos, con incentivos o compensaciones no precisamente monetarias.

Para esto se le recomendaron diferentes actividades de compensaciones que podrían implementarse sin que la empresa tuviera que desembolsar tanto capital pero que motivara a sus trabajadores en su desempeño y estas fueron:

- Trabajador del mes, colocar su foto en un área donde pudiera ser visible para todos y otorgarle un diploma.
- Un Day Off, que el trabajador pudiera gozar de acuerdo con sus necesidades personales y que le diera la oportunidad de elegir el día, siempre y cuando fuera solicitado con anticipación y no afectara en sus tareas a entregar.

- Planes de capacitación, en donde el empleador brindara a sus trabajadores inducciones que permitirían reafirmar sus conocimientos, que serían de gran aporte para la empresa en el desenvolvimiento del mismo empleado.
- Oportunidad para los trabajadores de seguir estudiando, adecuándoles un horario que les permitiera asistir a una universidad o diplomados técnicos como el Intecap, en donde los trabajadores pudieran tener un avance académico siempre pensando en el beneficio que esto traería tanto para el empleado como para la empresa, siempre y cuando no interfiera en sus funciones.

La estabilidad laboral es un derecho que todo trabajador tiene de conservar su puesto de trabajo, es lo que la empresa debe cuidar y velar porque cada empleado que tengan posea y puedan retener, evitando que la falta de la misma cause situaciones negativas como lo son:

- Rotación de personal
- Absentismo
- Estrés
- Mala salud
- Mala actitud etc.

De acuerdo con las reuniones que se tuvo con el Sub-gerente de la empresa, se pudo observar que había poca flexibilidad por parte de las gerencias hacia los trabajadores. Pues no velaban por retener a los empleados y exponían que era mejor despedir a una persona que no daba la talla y avanzar.

Se denotó en la prueba DISC, resultados eficientes de los trabajadores en general de la empresa. Esto generó que las autoridades pudieran ver las actitudes, fortalezas y debilidades que sus empleados tenían, los planes de acción que podrían tomarse para poder retener al talento humano que es base fundamental para el funcionamiento de la organización.

Se evitó que hubiera más rotación de personal en la empresa, brindando estabilidad laboral para sus trabajadores y que estos se sintieran tranquilos y en confianza que la empresa velaba por cuidar de ellos y de su trabajo.

Para ello se empezaron a realizar reuniones semanales, en donde los trabajadores exponían resultados en cuánto a sus funciones, aportaban ideas para cumplir con las metas y realizar un trabajo en equipo donde se pudiera reflejar la solidaridad entre compañeros, también los jefes de área retroalimentaban a sus colaboradores sobre los mecanismos que la empresa necesitaba que ellos desarrollaran para obtener resultados, fortaleciendo así su desempeño profesional.

Si bien la estabilidad laboral es lo que todo ser humano busca de la empresa en la que labore, sentirse seguro que tendrá el sustento necesario para él y su familia sin que exista desconfianza en que por cualquier error que este cometa, será despedido o despojado de sus beneficios como colaborador y le produzca temor y tensión a la hora de desempeñar sus funciones y tareas dentro de su organización.

4.3 Análisis de resultados

De acuerdo con la investigación que se dio durante la práctica supervisada en el año 2018, en la empresa INESCO S.A., el análisis de resultados que se obtuvo fue lo siguiente que a continuación se expone:

- A raíz de diferentes evaluaciones hacia los colaboradores, se establecieron planes motivacionales que fomentaran el buen desempeño profesional en los colaboradores de la empresa, en donde el empleado se sentirá valorado y bien calificado, lo que permitirá un eficaz desenvolvimiento en sus funciones y por ende buen resultado en la obtención de alcance de metas y objetivos.
- Se logró mejorar el clima laboral a nivel general, fomentando trabajo en equipo y solidaridad entre compañeros.

- Comunicación asertiva de jefes a colaboradores y viceversa, sin temor a que su expresión como trabajadores afectara su estabilidad laboral dentro de la organización a la hora de dar su opinión de cómo se llevaban a cabo los procesos o como no se deberían llevar a cabo.
- Retener el talento humano que la empresa posee, bajando el índice de rotación de personal que se estaba teniendo en la organización.
- Planes de carrera para los colaboradores (eso aún estaba en discusión) pero la gerencia expuso que se estudiaría más despacio con la junta directiva y se tendría en consideración, pues el horario no es flexible.
- Se logró facilitar los procesos que los trabajadores tenían que ejecutar en sus puestos de trabajo.
- Jefes más seguros del personal que tenían a disposición para cumplir metas y objetivos deseables para la empresa.

Conclusiones

A raíz del análisis de resultados que se realizó en la organización durante la práctica supervisada, se obtuvieron las siguientes conclusiones:

Se estableció que los planes motivacionales son fundamentales para el buen desarrollo del desempeño profesional dentro de la organización y que deben ser bien planificados para ejecutarlos con excelencia y obtener resultados eficaces que sean de beneficio tanto para el empleador como para el empleado.

Tener un buen plan de compensación o remuneración dentro de la organización, inspirará mayor estabilidad laboral pero también emocional en los trabajadores, se sentirán más seguros de la organización para la cual laboran y habrá menos índice de rotación de personal o de trabajadores desmotivados.

Describir las condiciones que determinan la estabilidad y contar con un control sobre los trabajadores y las tareas que desempeñan de una forma positiva, fortalecerá la fuerza laboral de la organización y los empleados tendrán bases sólidas o normas que seguir que permitan el avance y alcance de objetivos con eficacia.

Velar por el buen desempeño profesional de los trabajadores dentro de la organización, brindándoles las herramientas y el soporte necesario para que puedan desenvolverse con excelencia y con la información necesaria para ejecutar sus tareas y funciones en sus puestos de trabajo.

Recomendaciones

A raíz de las conclusiones establecidas del estudio de investigación se dan las siguientes recomendaciones a la empresa INESCO S.A.

Tomar en cuenta los planes motivacionales que se les proporcionaron a las autoridades de la empresa, para llevarlos a cabo con los trabajadores y fortalecer el clima laboral de la institución y del trabajo en equipo.

Crear planes de compensación de acuerdo a los recursos que la empresa posea a beneficio tanto del empleador como del empleado que los beneficien mutuamente y permita alcanzar la superación personal y profesional.

Así mismo se recomienda que los colaboradores sepan bajo qué condiciones de la empresa laboran, para que ellos puedan sentir estabilidad, realizar periódicamente evaluaciones de clima laboral, entrevistas que permitan recabar información sobre el sentir de los trabajadores y así evitar las malas actitudes o un mal ambiente laboral dentro de la organización, esto fortalecerá el trabajo en equipo y la obtención de logros.

Se recomienda crear normas disciplinarias dentro de la organización en dónde los empleados tengan claro como debe ser su comportamiento en la empresa con sus tareas, con sus compañeros y con sus autoridades, para evitar malas interpretaciones, llamadas de atención innecesarias que provoquen malestar para los trabajadores y jefes.

Referencias

Chiavenato i. (1994) *Administración de recursos humanos*. (2ª. ed.). Colombia: McGraw-Hill

Chruden H. & Sherman A. (1980) *Administración de recursos humanos*. (6ª. ed.). México: Compañía editorial Continental.

Maristany j. (2007) *Administración de recursos humanos*. (2ª. ed.). México: Pearson.

Mondy w. (2010) *Administración de recursos humanos*. (11ª. ed.). México: Pearson.

Robbins S. & Judge T. (2009) *Comportamiento organizacional*. (13ª. ed.). México: Pearson.

Anexos

Anexos 1

Tabla de Variables



Nombre del estudiante: María de los Angeles González Morataya

Nombre de la Investigación: La motivación y su Influencia en el desempeño profesional en la empresa INESCO S.A.

Carrera: Psicología Organizacional de Gestión y Talento Humano

Problemática	Variable de estudio	Sub temas de la variable de estudio	Pregunta de Investigación	Objetivo general	Objetivos específicos
Falta de motivación en el desempeño profesional	Desempeño profesional	Motivación laboral	¿Qué impacto tiene la motivación en el desempeño laboral?	Determinar las variables que influyen en el desempeño profesional.	Identificar como la motivación laboral impacta en el desempeño profesional.
		Compensaciones por rendimiento			Analizar las Compensaciones que se puedan dar en las empresas por rendimiento su relación con el desempeño profesional.
		Estabilidad laboral			Describir las condiciones que determinan la estabilidad laboral en el desempeño profesional.

Anexo 2

Marco Teórico

Nombre completo: María de los Angeles Gonzalez Morataya

Título de la sistematización: La motivación y su influencia en el desempeño profesional en la empresa INESCO S. A.

Licenciatura: Psicología organizacional y gestión del talento humano.

Variable de estudio a investigar	Temas para desarrollar	Referencias propuestas
2.1 Desempeño Profesional	2.1.1 Motivación Humana	- Administración de Recursos Humanos. 2da edición. Idalberto Chiavenato
Subtemas de la variable de estudio	Temas para desarrollar	Referencias propuestas
2.4 Estabilidad laboral	2.4.1 Comportamiento organizacional. 2.4.2 Actitud 2.4.3 Satisfacción 2.4.4 Estados de ánimo 2.4.5 Conformidad versus creatividad 2.4.6 Rotación 2.4.7 Ausentismo 2.4.8 Disciplina 2.4.9 El control	- Administración de Recursos Humanos. Herbert J. Chruden, Arthur W. Sherman, Jr. Compañía Editorial Continental, S.A., México. - Administración de Recursos Humanos. Jaime Maristany. 2da. Edición. Pearson Educación de México S.A. de C.V., 2007 -Administración de Recursos Humanos, R. Wayne Mondy, SPHR. Pearson Educación, México, 2010. -Comportamiento Organizacional. Decimotercera edición. Robbins, Stephen P. y Judge, Timothy A.

Subtemas de la variable de estudio	Temas para desarrollar	Referencias propuestas
2.3 Compensaciones por rendimiento	2.3.1 Perspectiva general de la compensación o remuneración. 2.3.2 Remuneración financiera directa 2.3.3 Remuneración no financiera y otros aspectos de la remuneración.	- Administración de Recursos Humanos. Herbert J. Chruden, Arthur W. Sherman, Jr. Compañía Editorial Continental, S.A., México. - Administración de Recursos Humanos. Jaime Maristany. 2da. Edición. Pearson Educación de México S.A. de C.V., 2007
2.4 Estabilidad laboral	2.4.1 Comportamiento organizacional. 2.4.2 Actitud 2.4.3 Satisfacción 2.4.4 Estados de ánimo 2.4.5 Conformidad versus creatividad 2.4.6 Rotación 2.4.7 Ausentismo 2.4.8 Disciplina 2.4.9 El control	-Administración de Recursos Humanos, R. Wayne Mondy, SPHR. Pearson Educación, México, 2010. -Comportamiento Organizacional. Decimotercera edición. Robbins, Stephen P. y Judge, Timothy A.