



Investigación

Evaluación de las causas que afectan el funcionamiento de las actividades laborales dentro de una organización empresarial

Atadeo Ordoñez Rodríguez¹

Centro Universitario del Sur / CUNSA / USAC

Resumen

El artículo resume la investigación realizada para evaluar las causas que afectan el desarrollo de las actividades laborales de la organización objeto de estudio, analizar la situación actual de la organización e identificar los factores que limitan la vida laboral y verificar las herramientas organizativas que posee la empresa estudiada. Se analiza la problemática que aqueja a la organización empresarial, en particular la falta de relaciones interpersonales, trabajo en equipo y compañerismo. Se propone desarrollar un plan que contenga sensibilización y concientización del personal, mejora de las relaciones interpersonales, trabajo en equipo, reconocimiento a los colaboradores y evaluación de estrategias de motivación.

Palabras clave

Organización, estrategias, motivación, trabajo en equipo, relaciones interpersonales.

Abstract

The article summarizes the research carried out to evaluate the causes that affect the development of the work activities of the organization under study, analyze the current situation of the organization and identify the factors that limit working life and verify the organizational tools that the company has studied. The problems that affect the business organization are analyzed, particularly the lack of interpersonal relationships, teamwork and camaraderie. It is proposed to develop a plan that contains sensitization and awareness of the staff, improvement of interpersonal relationships, teamwork, recognition of employees and evaluation of motivation strategies.

Keywords

Organization, strategies, motivation, teamwork, interpersonal relationships.

1. Candidato a Maestro en Gerencia de Empresas Agroindustriales

Introducción

Las organizaciones buscan la manera de elevar el nivel competitivo en el funcionamiento y desarrollo laboral, a través de contar con personal motivado a realizar las tareas adecuadamente. Tal es el caso de la organización distribuidora de pintura, que deberá implementar planes que conlleven a motivar a los empleados, satisfaciendo las necesidades que poseen, con el propósito de alcanzar los objetivos organizacionales propuestos.

El artículo ofrece información sobre la investigación desarrollada en la organización objeto de estudio, a través del tema: “Evaluación de las causas que afectan el funcionamiento de las actividades laborales dentro del entorno de una organización empresarial”. El informe de la investigación contiene los siguientes capítulos.

Capítulo I. Línea de investigación, tema, planteamiento del problema, justificación, alcances y límites, objetivos, hipótesis, metodología, enfoque epistemológico, diseño de la investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos, población, técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Capítulo II. Marco teórico, contiene los siguientes elementos: organización, filosofía organizacional, estrategias, proceso administrativo, motivación, que son

relevantes para el desarrollo del tema objeto de estudio.

Capítulo III. Resultados de la investigación, a través de antecedentes históricos, filosofía empresarial, objetivo, obligaciones y atribuciones especiales, presentación y discusión de resultados.

Capítulo IV. En este apartado se dan a conocer la propuesta: presentación, justificación, objetivos, beneficios de la propuesta y estrategias de motivación, que contribuirán de manera eficiente al funcionamiento de una organización empresarial.

Por último, se dan a conocer las conclusiones y recomendaciones que forman parte del estudio realizado dentro del entorno de la organización; asimismo, se presenta la bibliografía y anexos.

Fundamentos

Una organización integra diversas actividades y personas que permiten maximizar el funcionamiento y desarrollo de todo proceso empresarial, a través del cumplimiento de metas establecidas. Robbins y Coulter (2005) manifiesta que una organización es,

- una asociación deliberada de personas para cumplir determinada finalidad. El término organización se refiere a una entidad que tiene una finalidad definida, personas o integrantes y alguna estructura deliberada.
- Cada organización tiene una finalidad distinta, que se expresa de ordinario como la meta o las metas que pretende alcanzar.
- Toda organización está compuesta por personas. Una persona que trabaja sola no es una organización y hacen falta personas para realizar el trabajo que se necesita para que la organización cumpla sus metas.
- Todas las organizaciones crean una estructura deliberada para que los integrantes puedan trabajar". (p.16)

Las estrategias, manifiestan Koontz y Weihrich (2004) "son la determinación de los objetivos básicos a largo plazo de una empresa y la adopción de los cursos de acción y la asignación de recursos necesarios para su cumplimiento" (pág.110).

Las estrategias son importantes para el desarrollo de un plan en cualquier organización. Asimismo, muestran el camino a seguir, la dirección de los recursos disponibles y esfuerzos humanos que realiza una empresa para maximizar las actividades a las que se dedica.

Metodología

Recolección de datos y población

La recolección de datos concretos se realizó indagando, principalmente, sobre las causas que afectan el funcionamiento de las actividades laborales dentro de la organización empresarial. La investigación realizada fue de carácter transversal y no experimental, además el estudio que se llevó a cabo fue de enfoque cualitativo y alcance descriptivo.

Para realizar la recopilación de la información se usó una guía

con preguntas estructuradas, dirigidas a los colaboradores de la organización; asimismo se aplicó el método científico en sus tres fases: indagadora, demostrativa y expositiva; el método de análisis-síntesis contribuyó a evaluar

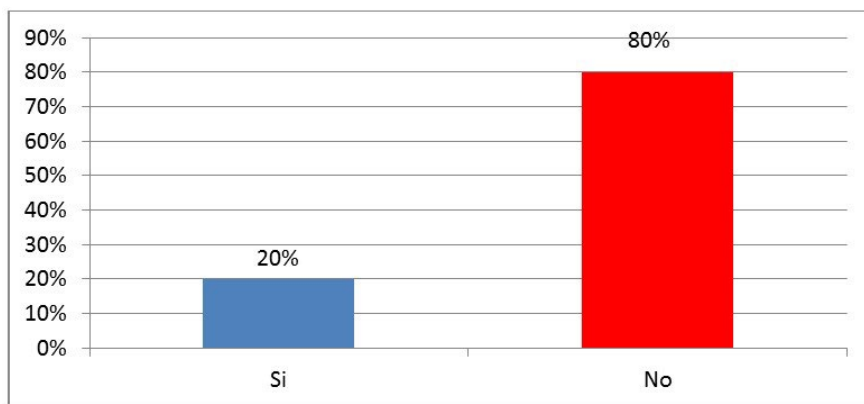
e interpretar los datos obtenidos en el desarrollo de la investigación. Además se realizó un censo del total de la población objeto de estudio, que es de 25 trabajadores. La investigación se realizó durante el primer semestre del año 2017.

Presentación y análisis de resultados

En este apartado se presentan las gráficas, además del análisis y la interpretación de la información que se obtuvo relacionada con la situación actual de la organización objeto de estudio.

Motivación

Gráfica 1. ¿Recibe motivación por parte de los ejecutivos de la organización?

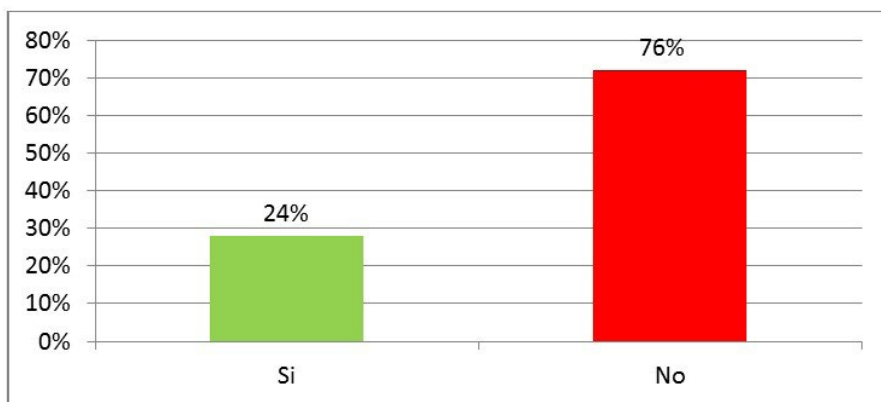


Fuente: Elaboración propia con base en resultados del censo

Con relación a la información presentada en la gráfica anterior, del total de personas entrevistadas, el 80% correspondiente a 20, manifestó que los ejecutivos de la organización no brinda motivación dentro de ella, y un 20%, que equivale a 5 colaboradores, indicó que si reciben motivación. Lo anterior provoca la necesidad que los directivos tomen en cuenta este aspecto que limita el desarrollo de las actividades laborales.

Actividades laborales

Gráfico 2. ¿Existe compañerismo cuando realizan las actividades laborales en grupo?

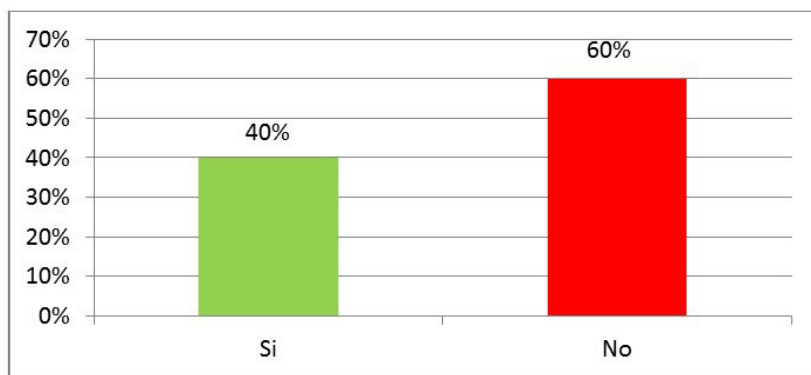


Fuente: Elaboración propia con base en resultados del censo

De acuerdo con la gráfica presentada anteriormente, del total de personas entrevistadas, el 76%, correspondiente a 19, opinó que carecen de compañerismo en el desarrollo de actividades laborales en grupo; el 24%, que equivale a 6 colaboradores, manifestó que si existe compañerismo. La falta de compañerismo es un factor que limita el desempeño de las actividades laborales, por ello es necesario tomar en cuenta este factor, que pone en desventajas el funcionamiento de la organización.

Aporte de sugerencias

Gráfico 3. ¿Toman en cuenta las sugerencias realizadas?

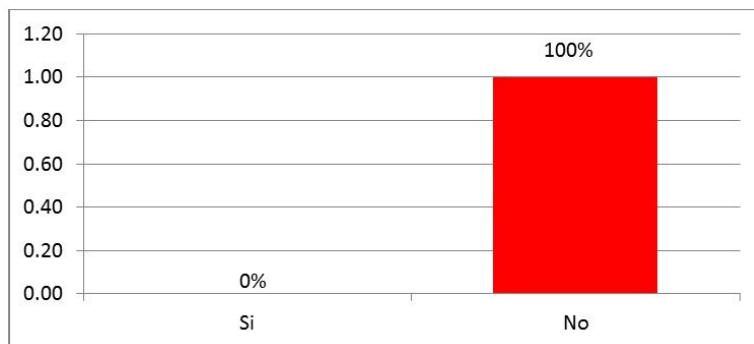


Fuente: Elaboración propia con base en resultados del censo

Con respecto a la gráfica anterior, los colaboradores en un 60%, correspondiente a 15 participantes, indicaron que no se toman en cuenta las sugerencias que aportan, el 40%, equivalente a 10 personas, opinó que sí, cuando sugieren mejoras. No tomar en cuenta sugerencias provoca que no se realicen mejoras en aspectos laborales en la organización empresarial.

Premios por el desempeño laboral

Gráfico 4. ¿Proporcionan premios por el desempeño laboral?

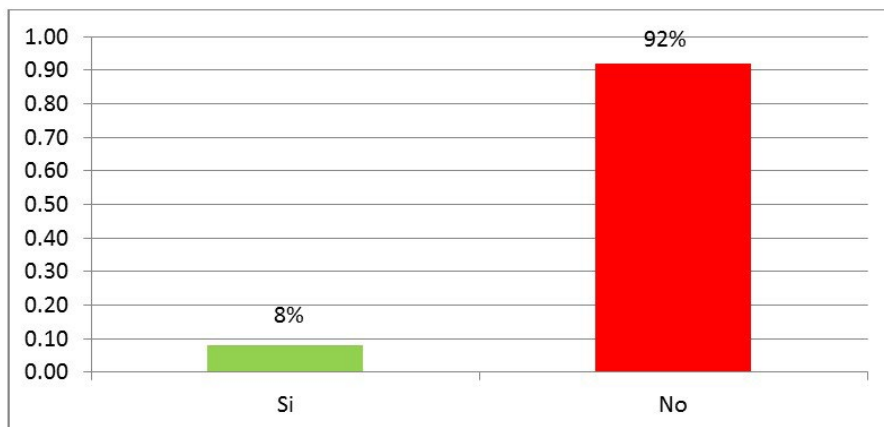


Fuente: Elaboración propia con base en resultados del censo

Con relación a la información presentada en la gráfica anterior, el 100%, correspondiente a 25 colaboradores, manifestó que no reciben reconocimiento por el desempeño del trabajo que realizan. Lo anterior provoca que exista desmotivación en los trabajadores, porque no reciben un incentivo para maximizar las actividades asignadas por parte de los directivos de la organización.

Herramientas de motivación y relaciones personales

Gráfico 5. ¿Existen herramientas de motivación y relaciones personales?



Fuente: Elaboración propia con base en resultados del censo

Con respecto a la gráfica presentada anteriormente, el 92%, equivalente a 23 personas entrevistadas, manifestó que no existen herramientas de motivación y relaciones interpersonales dentro de la organización, y un 8%, correspondiente a 2 colaboradores, indicó que sí. Lo anterior provoca la necesidad de contar

con herramientas apropiadas, que eviten poner en desventaja el funcionamiento de las diversas actividades organizacionales.

Recomendaciones

Es importante que los directivos de la organización tomen en cuenta las estrategias propuestas,

con la finalidad de motivar a los empleados e impulsarlos a que tengan sentido de pertenencia.

Que los directivos motiven a los colaboradores a mejorar la conducta, el compañerismo y lograr que trabajen en conjunto, para maximizar el funcionamiento de la organización.

Es relevante que los directivos apliquen estrategias para incentivar las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo, con el propósito de eliminar las desventajas a las que están expuestas las actividades laborales en la organización empresarial.

Dentro del entorno de la organización es importante que los directivos implementen una herramienta eficaz, a través de un plan para elevar el nivel de competitividad de la organización y motivar a los colaboradores para lograr un desarrollo laboral eficiente.

Propuesta

La propuesta realizada está integrada por cinco estrategias, que contribuirán de manera eficiente a maximizar el funcionamiento de las actividades laborales de la organización empresarial objeto de estudio.

Identificación y descripción del Plan

Nombre: Plan de estrategias de motivación para mejorar el funcionamiento de las actividades laborales de una organización empresarial.

Responsable: Jefatura de Recursos Humanos, quien será responsable de brindar las herramientas necesarias, tanto a los jefes de las diferentes áreas como a los colaboradores, con el propósito de lograr que las actividades laborales se realicen dentro de un entorno apropiado, a través de mejorar la conducta de los trabajadores y maximizar el trabajo en equipo. Todo lo cual permitirá elevar el nivel de competitivo de la organización empresarial y lograr el sentido de pertenencia de los empleados.

Objetivos del Plan de estrategias de motivación

- Contribuir al desarrollo de relaciones interpersonales dentro de la organización, con el propósito de lograr que los colaboradores trabajen en equipo, para elevar el funcionamiento laboral de manera eficaz.

- Tomar en cuenta la satisfacción de las necesidades de los colaboradores, para lograr un desempeño eficaz del trabajo, y así sientan que pertenecen a una organización que valora los esfuerzos que realizan en el desarrollo de sus labores.
- Mejorar el nivel de vida de los trabajadores, por medio de establecer actividades que permitan evitar las desventajas que pudieran limitar las actividades laborales en el funcionamiento de la organización.

Metodología de las actividades

La metodología para el desarrollo del plan de estrategias de motivación para mejorar el funcionamiento de las actividades laborales de una organización empresarial, está integrada por las siguientes estrategias: sensibilización y concientización para el personal administrativo de la organización, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, reconocimiento a los colaboradores y evaluación de estrategias de motivación.

Referencias bibliográficas

- Benavides, J. (2004). *Administración*. México: McGraw Hill, Interamericana.
- Coulter, M. y Robbins, S. (2005). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Davis, K. & W. Newstrom J. (1995). *El comportamiento humano en el trabajo*. 7ª. México: Mc Graw Hill.
- Gilli, J. (2017). *Claves de la estructura organizativa*. Buenos Aires: Garnica.
- Hernández, S. (2011). *Presupuesto. Fundamentos de gestión empresarial*. Mexico: Interamericana C.V.
- Kirkpatrick, Donald L. (1999) *Evaluación de acciones formativas*. España: Epise, S.A.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2004). *Administración. Una perspectiva global*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. México: McGraw Hill.
- Morales, A. (2000). *Arquitectura de sistemas organizativos*. Córdoba: ETEA.
- Naumov, S. (2011). *Organización total*. México: McGraw-Hill interamericana.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. y De Cenzo, D. (2009). *Fundamentos de administración: conceptos esenciales y aplicaciones*. México: Pearson Educación.